

# 改正育児・介護休業法に基づく柔軟な働き方や両立支援に向けて ～法改正のポイントと実務担当者として取り組むべきこと～ 【育児編】

㊟データの転送、スライドの無断転載等は禁止いたします。

相模原商工会議所  
神奈川県かながわ労働センター県央支所

# セミナー プログラム

## 【前 半】「主に育児に関わる法改正への実務対応と両立支援」

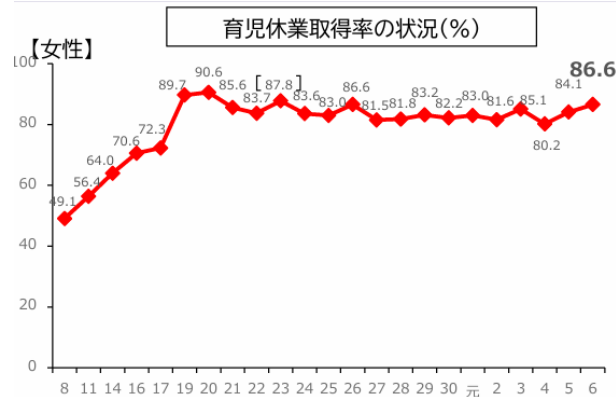
- ・ 育児休業取得と働き方の現状
- ・ 2025年施行改正育児・介護休業法の解説
- ・ 出生後休業支援給付、育児時短就業給付の解説
- ・ 実務上の対応

## 【後 半】「主に介護に関わる法改正への実務対応と両立支援」

- ・ 仕事と介護の両立の現状
- ・ 介護休業制度について
- ・ 2025年施行改正育児・介護休業法の解説
- ・ 実務上の対応

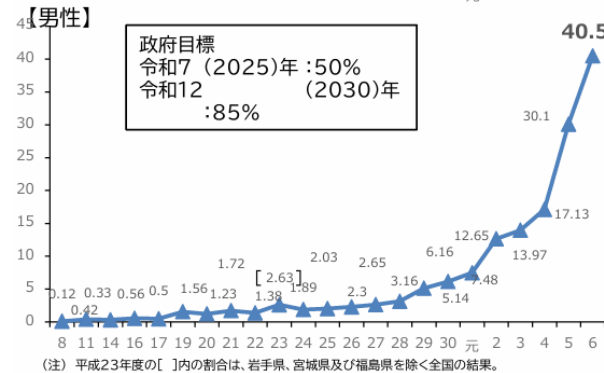
# 育児休業取得と働き方の現状

# 育児休業の取得率・取得期間の状況



【女性】 育児休業取得期間の状況(%)

|        | 5日未満 | 5日～  | 2週間～ | 1月～ | 3月～ | 6月～  | 8月～  | 10月～ | 12月～  | 18月～ | 24月～ | 36月～ |
|--------|------|------|------|-----|-----|------|------|------|-------|------|------|------|
| 平成27年度 | 0.8  | 0.3  | 0.6  | 2.2 | 7.8 | 10.2 | 12.7 | 31.1 | 27.6  | 4.0  | 2.0  | 0.6  |
|        |      | 1.1% |      |     |     |      |      |      | 88.2% |      |      |      |
| 平成30年度 | 0.5  | 0.3  | 0.1  | 2.8 | 7.0 | 8.8  | 10.9 | 31.3 | 29.8  | 4.8  | 3.3  | 0.5  |
|        |      | 0.8% |      |     |     |      |      |      | 89.4% |      |      |      |
| 令和3年度  | 0.5  | 0.0  | 0.1  | 0.8 | 3.5 | 6.4  | 8.7  | 30.0 | 34.0  | 11.1 | 4.5  | 0.6  |
|        |      | 0.5% |      |     |     |      |      |      | 95.3% |      |      |      |
| 令和5年度  | 0.4  | 0.2  | 0.6  | 1.8 | 4.4 | 4.6  | 11.4 | 30.9 | 32.7  | 9.3  | 3.0  | 0.6  |
|        |      | 0.6% |      |     |     |      |      |      | 92.5% |      |      |      |



【男性】

|        | 5日未満 | 5日～   | 2週間～ | 1月～   | 3月～ | 6月～ | 8月～ | 10月～ | 12月～ | 18月～ | 24月～ | 36月～ |
|--------|------|-------|------|-------|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|
| 平成27年度 | 56.9 | 17.8  | 8.4  | 12.1  | 1.6 | 0.2 | 0.7 | 0.1  | 2.0  | 0.0  | -    | -    |
|        |      | 74.7% |      | 20.5% |     |     |     |      | 3.0% |      |      |      |
| 平成30年度 | 36.3 | 35.1  | 9.6  | 11.9  | 3.0 | 0.9 | 0.4 | 0.9  | 1.7  | -    | 0.1  | -    |
|        |      | 71.4% |      | 21.5% |     |     |     |      | 4.0% |      |      |      |
| 令和3年度  | 25.0 | 26.5  | 13.2 | 24.5  | 5.1 | 1.9 | 1.1 | 1.4  | 0.9  | 0.0  | 0.2  | -    |
|        |      | 51.5% |      | 37.7% |     |     |     |      | 5.5% |      |      |      |
| 令和5年度  | 15.7 | 22.0  | 20.4 | 28.0  | 7.5 | 2.9 | 0.8 | 1.1  | 1.4  | 0.2  | 0.0  | -    |
|        |      | 37.7% |      | 48.4% |     |     |     |      | 6.4% |      |      |      |

※育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$   
 (※)平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

※育児休業取得期間の調査対象:  
各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者  
 【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

4

## ■令和6年度育児休業取得者の割合

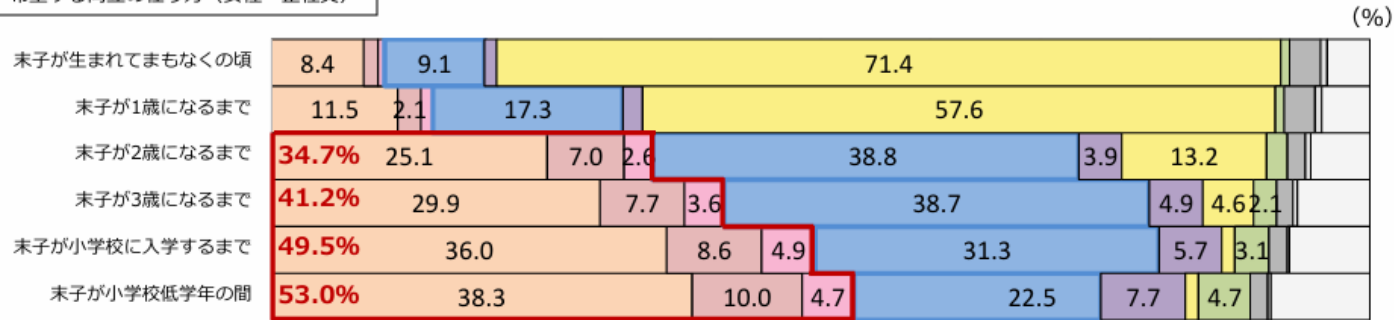
女性：86.6% (令和5年度84.1%)  
 男性：40.5% (令和5年度30.1%)

## ■育児休業取得期間

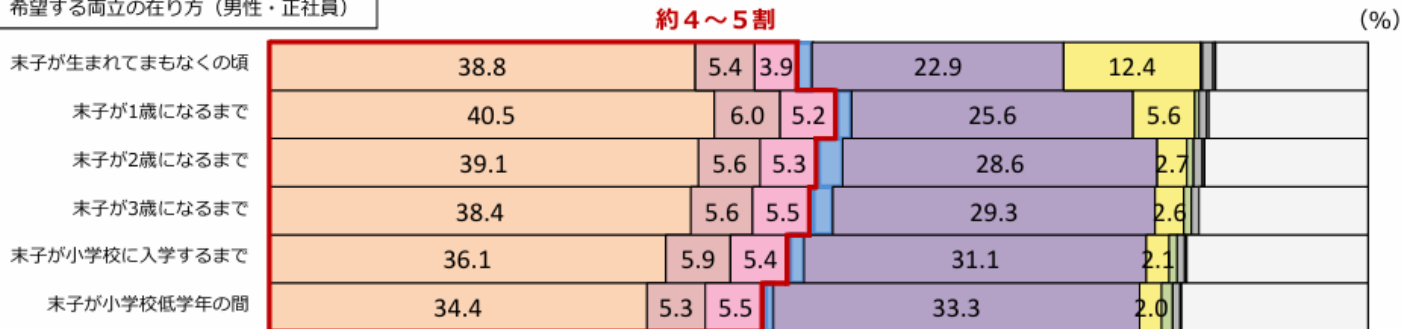
女性の92.5%：6か月以上  
 男性の37.7%：2週間未満

# 希望する仕事と育児のバランスの取り方

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



【出典】(株)日本能率協会  
総合研究所「仕事と育児  
の両立等に関する実態  
把握のための調査研究  
事業」(労働者調査)  
(令和4年度厚生労働  
省委託事業)

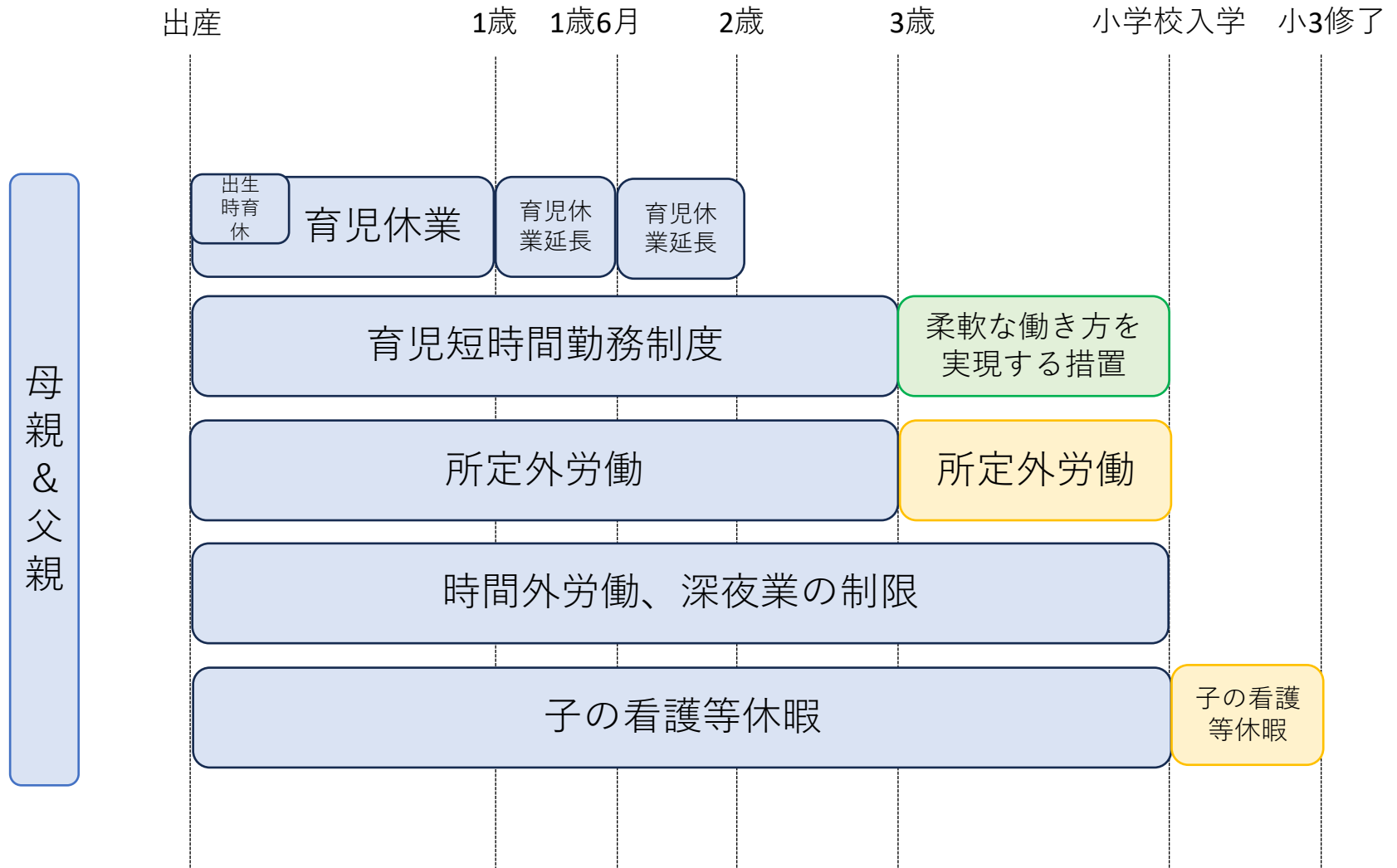
※小学校4年生未満の  
子の育児を行いながら  
就労し、約10年以内  
に妊娠・出産・育児の  
ために離職した経験の  
ない労働者を対象とし  
たアンケート調査

- ☐ フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- ☐ フルタイムで働き、テレワークをする
- ☐ 残業をしながらフルタイムで働く
- ☐ 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- ☐ その他

- ☐ フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- ☐ 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- ☐ 長期の休業を取得する
- ☐ 仕事を辞めて育児に専念する
- ☐ わからない

# 2025年施行 改正育児・介護休業法の解説

# 育児のための制度



# 育児・介護休業法の改正事項

2025.4.1施行

## ① 子の看護休暇の見直し【義務】

| 改正内容               | 改正前                                          | 改正後                                                                |
|--------------------|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| 名称変更               | 子の看護休暇                                       | 子の看護 <b>等</b> 休暇                                                   |
| 対象となる子の範囲の拡大       | 小学校就学の始期に達するまで                               | <b>小学校3年生修了</b> まで                                                 |
| 取得事由の拡大<br>(③④を追加) | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断                         | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断<br><b>③感染症に伴う学級閉鎖等</b><br><b>④入園（入学）式、卒園式</b> |
| 労使協定による除外規定の変更     | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br><b>※②を撤廃</b>                       |

※取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

実務対応：就業規則、（労使協定の見直し）

## ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象者拡大【義務】

| 改正前              | 改正後                      |
|------------------|--------------------------|
| 3歳に満たない子を養育する労働者 | <b>小学校就学前の子</b> を養育する労働者 |

実務対応：就業規則の見直し

## ③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

| 改正内容            | 改正前                                      | 改正後                                                        |
|-----------------|------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 代替措置（※）のメニューを追加 | <代替措置><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等 | <代替措置><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等<br>③ <b>テレワーク</b> |

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

実務対応：選択する場合は、就業規則、（労使協定）の見直し

## ④ 育児のためのテレワーク導入【努力義務】

**3歳未満の子**を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

実務対応：就業規則、（労使協定）の見直し

## ⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大【義務】

| 改正前            | 改正後                   |
|----------------|-----------------------|
| 従業員数1,000人超の企業 | 従業員数 <b>300人超</b> の企業 |

・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

実務対応：

- ・ 育休取得率の算出
- ・ 自社ホームページ、「両立支援のひろば」等で公表

## ⑥ 柔軟な働き方を実現するための措置等【義務】

### (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

・ **3歳から小学校就学まで**の子を養育する労働者に対し、事業主は以下の措置のうち2つ以上の措置を講じる必要がある。

・ 労働者は措置の1つを選択して利用することができる。

※措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要がある。

|                                                           | 措 置                                      | 措置の概要                                           |
|-----------------------------------------------------------|------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| フル<br>タ<br>イ<br>柔<br>ム<br>軟<br>で<br>な<br>の<br>働<br>き<br>方 | 1.始業時刻等の変更                               | ①フレックスタイム制度<br>②時差出勤制度 } いずれか                   |
|                                                           | 2.テレワーク等<br>※サテライトオフィスを含む                | 月10日以上and時間単位(※)での取得が可能<br>※始業または終業の時刻に連続していること |
|                                                           | 3.保育施設の設置                                | ベビーシッターの手配・費用補助も可能                              |
|                                                           | 4.就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇<br>(養育両立支援休暇) | 年10日以上and時間単位(※)での取得が可能<br>※始業または終業の時刻に連続していること |
|                                                           | 5.短時間勤務制度                                | 1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む                         |

# 柔軟な働き方を実現するための措置等【義務】

## 1. 始業時刻等の変更の措置

|      |                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容   | <p>「フレックスタイム制」または「時差出勤の制度」の<b>いずれか</b>を選ぶ</p> <div data-bbox="473 611 1615 819"><pre>graph LR; A[始業時刻等の変更] --- B[フレックスタイム制]; A --- C[時差出勤の制度];</pre></div>                                                                                                  |
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 所定労働時間を短縮せずに、<b>フルタイム</b>で勤務できること</li><li>・ 両方とも選べる制度を設けた場合であっても、措置を2つ講じたことにはならない → 1つの措置として扱われる</li><li>・ シフト制において、育児中の労働者が「早番（遅番）のみ」を希望し、それを認める → 「始業時刻等の変更」に該当</li></ul> <p>※単に早番・遅番のシフトが存在するだけでは柔軟な措置とはならない</p> |

## 柔軟な働き方を実現するための措置等【義務】

### 2. テレワーク等の措置

|      |                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容   | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 1 週間の所定労働日数が 5 日の労働者<br/>→ 1 か月に 10 日以上の日数</li><li>・ 1 週間の所定労働日数が 5 日以外の労働者<br/>→ 5 日との比率を 10 日に乗じた日数以上の<br/>テレワーク等勤務を可能にする<br/>(例) 1 週間の所定労働日数が 3 日の労働者<br/><math>10 \text{ 日} \times 3/5 = 6 \text{ 日以上}</math></li></ul> |
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>時間単位</b>で取得できること<br/>→ 始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施</li><li>・ 所定労働時間を短縮せずに、<b>フルタイム</b>で勤務できること</li></ul>                                                                                                                      |

## 柔軟な働き方を実現するための措置等【義務】

### 3. 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担など）

|    |                                                                                                                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 事業主 <b>自らが保育施設を設置</b>し、運営する</li><li>・ 他社が設置・運営する保育施設に委託し、その<b>費用を負担</b>する</li><li>・ <b>ベビーシッターを手配し、その費用を負担</b>する</li></ul> |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 4. 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（両立支援休暇）

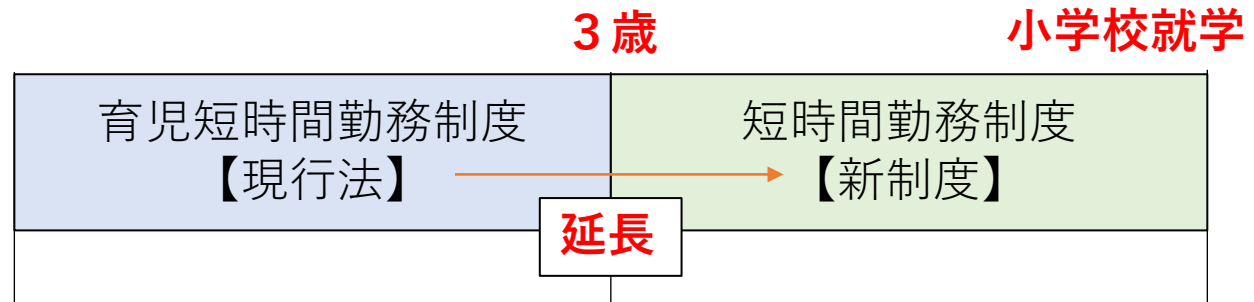
|      |                                                                                                                                                                                                                               |
|------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 内容   | 子の看護等休暇、介護休暇、有給休暇とは別に <b>新たな休暇</b> を与える                                                                                                                                                                                       |
| ポイント | <ul style="list-style-type: none"><li>・ <b>時間単位</b>で取得できること<br/>→始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施</li><li>・ 所定労働時間を短縮せずに、<b>フルタイム</b>で勤務できること</li><li>・ 原則として<b>無給</b>（ただし有給でもOK）</li><li>・ 1年で計<b>10</b>日以上 of 休暇が確保されていればOK</li></ul> |

# 柔軟な働き方を実現するための措置等【義務】

## 5. 短時間勤務制度の措置

内容

1日6時間とする制度を設ける措置



ポイント

<望ましい対応>

- ・1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置
- ・1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置
- ・週休3日とする措置

## ⑥ 柔軟な働き方を実現するための措置等（つづき）【義務】

### (2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

子が3歳になるまでの適切な時期に、(1) で選んだ制度について、内容を個別に周知するとともに、制度利用の意思確認を行わなければならない。

|              |                                                                                          |
|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------|
| 周知時期         | 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)                           |
| 周知事項         | ① 事業主が(1) で選択した対象措置(2つ以上)の内容<br>② 対象措置の申出先(例: 人事部など)<br>③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 |
| 個別周知、意向確認の方法 | ①面談②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれかの方法<br>注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                        |

#### 【望ましい措置】

家庭や仕事の状況は変わることがあるため、育児休業後の復帰時や短時間勤務中などにも、定期的に面談を行い、選んだ制度が合っているか確認する。

#### 実務対応:

- ・ 措置の検討
- ・ 就業規則の見直し
- ・ (労使協定の見直し)
- ・ 周知文等の準備

## ⑦ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮【義務】

### (1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

妊娠・出産の申し出があった時や、子どもが3歳になるまでの間に、会社は仕事と育児の両立について、本人の希望を個別に聞かなければならない。

|         |                                                                                                  |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 意向聴取の時期 | ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき<br>② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 聴取内容    | ① 勤務時間帯(始業および終業の時刻)<br>② 勤務地(就業の場所)<br>③ 両立支援制度等の利用期間<br>④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)      |
| 意向聴取の方法 | ①面談②書面交付③FAX④電子メール等のいずれか<br>注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                                       |

#### 【望ましい対応】

意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

#### 実務対応:

- ・対象者の抽出・管理
- ・周知方法の検討と準備

## ⑦ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（つづき）

### 【義務】

### （２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、（１）により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければならない。

#### 【具体的な配慮の例】

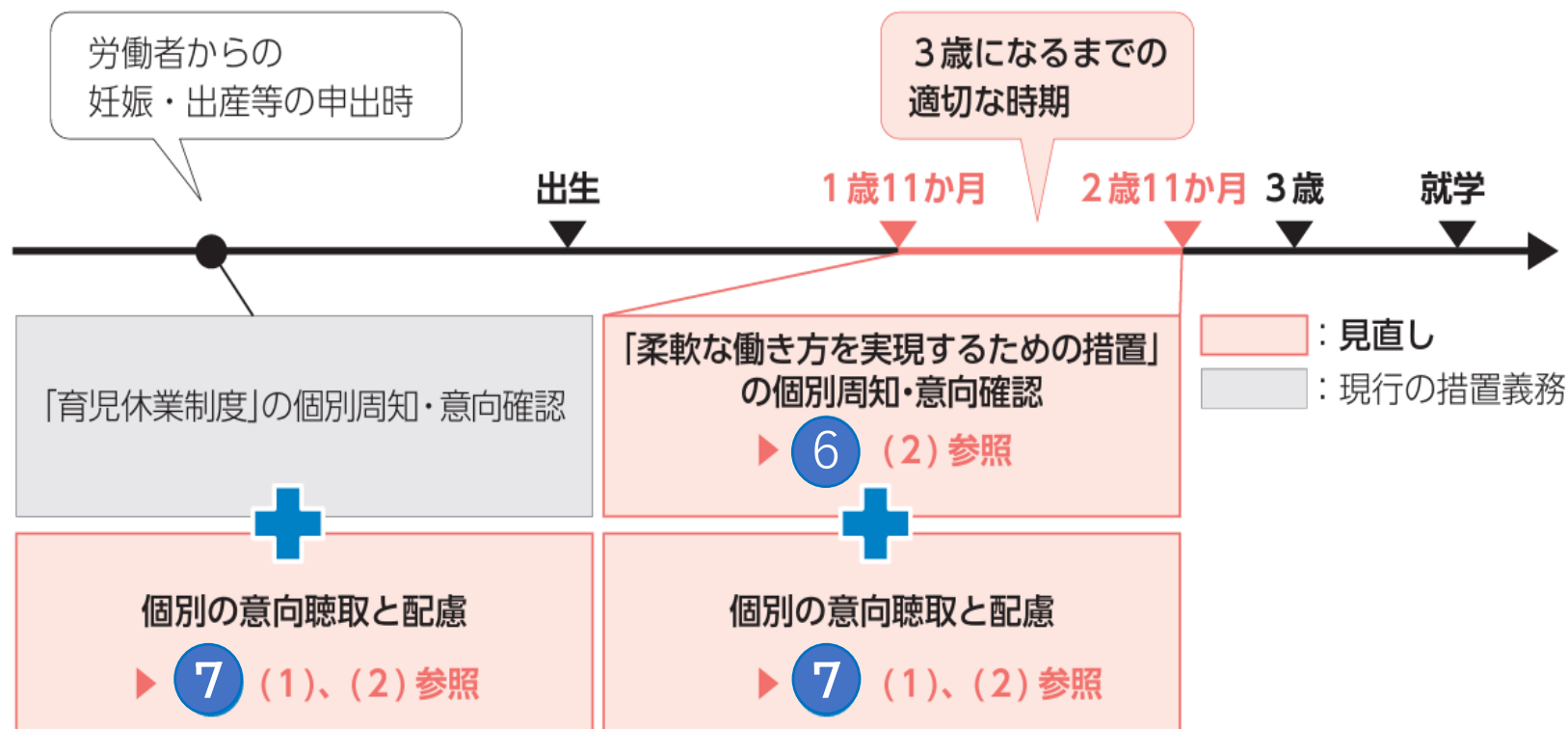
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し等

#### 【望ましい対応】

- \* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- \* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

# 個別周知等の時期のまとめ

## 〈改正後の個別周知等の義務〉



## 仕事と育児の両立を進めよう！

[illegible]

男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●%以上、平均●か月以上  
女性の育児休業取得率●●%以上

育児休業は、原則1歳になるまで取得できる制度です。夫婦で協力して育児をするため積極的に取得しましょう。

### 【男性が育児休業を取得するメリット】

- 父親のメリット・・・子どもの成長を日々実感できる、育児・家事・学業の向上、これらでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方による自己満足
- 母親のメリット・・・育児不安やストレス軽減、就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲の維持
- 家族のメリット・・・育児の喜びや不安を共有することができ、家族の絆が深まる、経済的な安定
- 職場のメリット・・・仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートし合う関係が構築（育児休業だけでなく、病気による入院や介護休業等と不在になる可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

1. 育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

|         |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|---------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対 象 者   | <p>原則、1歳未満の子を養育する労働者。※記帳者が専業主婦(夫)でも取得できます。夫婦同時に取得できます。有期雇用労働者の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合に取得できます。</p> <p>&lt;対象外&gt; ※(対象外の労働者を労使協定で精結している場合の例)</p> <p>①入社1年未満の労働者 ②申出の日から1年以内(1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は6か月以内)に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p> |
| 期 間     | <p>原則、子が1歳に達する日(1歳の誕生日の前日)までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が1歳2か月に達するまで出産日と連続休業期間と育児休業期間と出生時育児休業期間を合計して1年間以内の休業が可能(パパ・ママ育休プラス)。</p> <p>保育所等に入所できない等の理由がある場合は最長子が2歳に達する日(2歳の誕生日の前日)まで延長可能。</p>                                                                         |
| 申 出 期 限 | 原則休業の1か月前(1歳6か月又は2歳までの育児休業の場合は2週間前)までに●●部口係に申し出てください。                                                                                                                                                                                                                     |
| 分割取得    | 申出をして2回取得可能                                                                                                                                                                                                                                                               |

2. 出生時育児休業(産後パパ育休)は男性の育児休業取得を促進する制度です。

|                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対 象 者                 | <p>出生後8週間以内の子を養育する主に男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。<br/> ※配偶者が専業主婦(夫)でも取得できます。</p> <p>有期雇用労働者の方は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間を経過する日の翌日から起算して6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。</p> <p>&lt;対象外&gt; (※対象外の労働者を労使協定で補償している場合の例)<br/> ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から8週間以内に雇用関係が終了する労働者<br/> ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者</p> |
| 期 間                   | 子の出生後8週間以内の間で4週間(28日)以内の労働者が希望する期間                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| 申 出 期 限               | <p>(※2週間前とする場合の記載例)<br/> 原則休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。</p> <p>(※労使協定を締結し、1か月前とする場合の記載例)<br/> 原則休業の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。※当社は、育児・介護休業法で義務づけられている内容を上回る措置の実施(①研修の実施、②相談窓口の設置)等を労使協定で締結し、申出期限を1か月前までとしています。</p>                                                                                                     |
| 分割取得<br>休業中<br>の就業(注) | <p>分割して2回取得可能(まとめて申し出ることが必要)</p> <p>調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。</p>                                                                                                                                                                                                                                     |

(注)休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です

～知っておこう産後の気分の不調～

出産後多くの方は、気分の落ち込みなどの抑うつ気分をはじめとするいわゆる「マタニティ・ブルー」を経験します。一過性のことがほとんどですが、2週間以上続く場合は「産後うつ病」である可能性があるため、早急に医療機関や市町村窓口へ相談してください。出産後は周囲のサポートが重要です。育児休業を有効に活用しましょう。

(1 / 3 頁)

育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

## 育児休業給付

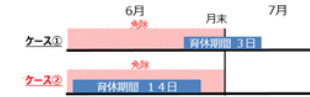
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%（180日経過後は50%）の育児休業給付を受けることができます。

令和7年4月以降は、男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内に、本人と配偶者の両方が14日以上育児休業を取得した場合、最大28日間、休業開始時の賃金日額の13%の出生後休業支援給付を受けることができます。

**育児休業期間中の社会保険料の免除**

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合、又はその月中に14日以上育児休業を取得した場合。賞与に係る保険料については1か月を超える育児休業を取得した場合）を満たしていれば、その月の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

※ 令和4年9月以前に開始した育児休業については、その月の末日が育児休業期間中である場合のみ、社会保険料が免除されます。



3. 育児休業、出生時育児休業からの復職に当たっては、仕事と育児の両立支援制度を積極的に利用しましょう。

(1) 短時間勤務制度(注)

|       |                                                                                                     |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することができます。                                                          |
| 対象者   | 3歳に満たない子を養育する労働者（日雇労働者を除く）。<br>① 対象外：（※対象外の労働者を労使協定で得ている場合の例）<br>② 入社1年未満の労働者 ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の申請につき1か月以上1年以内の期間                                                                                |
| 申請期間  | 開始日の1か月前までに●●部○○係に申し出てください。                                                                         |

(注) 労協により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて記載してください。

## （２）所定外労働の制限

|       |                                                                                                   |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。                                                              |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br>＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で得ている場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以上労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以上の期間                                                                              |
| 申出期限  | 開始日の1か月前までに●部□口に申し出てください。                                                                         |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                                                     |

### （３）時間外労働の制限

|       |                                                                       |
|-------|-----------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。                 |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者。<br>＜対象外＞<br>①日雇労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間                                                  |
| 申出期限  | 開始日の1か月前までに●●部□係に申し出てください。                                            |
| 例     | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                         |

(2/3頁)

(4) 深夜業の制限

|           |                                                                                                                        |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制 度 の 内 容 | 小学校就学前の子を養育する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。                                                                   |
| 対 象 者     | 小学校就学前の子を養育する労働者。<br><対象外><br>①日々雇用労働者 ②入社 1 年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者<br>④1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者 |
| 期 間       | 1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間                                                                                             |
| 申 出 期 限   | 開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。                                                                                         |
| 例 外       | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                                                                          |

(5) 子の看護等休暇

|               |                                                                                                  |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制 度 の 内 容     | 小学校第 3 学年修了前の子を養育する場合、1 年に 5 日（子が 2 人以上の場合は 10 日）まで、子の世話等のために、休暇を取得できます（時間単位の休暇も可）。              |
| 対 象 者         | 小学校第 3 学年修了前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者 |
| 対 象 と な る 事 由 | ・負傷し、又は疾病にかかった子の世話<br>・子に予防接種や健康診断を受けさせること<br>・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話<br>・子の入園（入学）式、卒園式への参加         |
| 申 出 先         | ●●部□□係に申し出てください。                                                                                 |

短時間勤務中には、給付の支給があります。

育児時短就業給付

令和 7 年 4 月以降は、2 歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の 10%の育児時短就業給付を受けることができます。

当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

|          |               |
|----------|---------------|
| 該当するものに○ |               |
|          | 育児休業を取得する。    |
|          | 出生時育児休業を取得する。 |
|          | 取得する意向はない。    |
|          | 検討中           |

(※) 男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆ ◆ ◆

妊娠・出産等申出時  
個別の意向確認書記載例

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

| 項目               | 希望内容 |
|------------------|------|
| <勤務条件>           |      |
| 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） |      |
| 勤務地（就業の場所）       |      |
| <両立支援制度等の利用期間>   |      |
| 育児休業             |      |
| 短時間勤務制度（注1）      |      |
| 所定外労働の制限         |      |
| 時間外労働の制限         |      |
| 深夜業の制限           |      |
| 子の看護等休暇          |      |
| その他（注2）          |      |

(注1) 労使協定により、短時間勤務制度を請うことが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を請じて項目に追加してください。

(注2) 事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、(1)フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2)テレワーク等の措置、(3)短時間勤務制度、(4)就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（育児両立支援休暇）の付与、(5)保育施設の利用等その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して請う必要があります。「その他」欄では、選択して請じた措置の内容について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆ ◆ ◆

子が3歳になる前の  
個別周知・意向確認書記載例（好事例）

仕事と育児の両立を進めよう！

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

【制度を利用するメリット】

- 労働者本人のメリット…子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 家族のメリット…経済的な安定（夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる）、育児・家事負担の分散
- 職場のメリット…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児だけでなく、病気による入院や家族の介護等の事情がある可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

1. 柔軟な働き方を実現するために、次の中から1つを選択して利用できます。

（注）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（4）就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、（5）保育施設の利用等その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

|             |                                                                                                          |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 対象者<br>（共通） | 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br>＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|

（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）

|       |                                                                                                                                       |
|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。<br>・通常勤務＝午前8時30分始業、午後5時30分終業<br>・時差出勤A＝午前8時始業、午後5時終業<br>・時差出勤B＝午前9時始業、午後6時終業<br>・時差出勤C＝午前10時始業、午後7時終業 |
| 期間    | 1回の請求につき1年以内の期間                                                                                                                       |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。                                                                                                          |

（2）テレワーク

|       |                                                                                               |
|-------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 1月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます（時間単位で実施可）。<br>※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができます。 |
| 申出期限  | 原則としてテレワークを実施予定の2営業日前までに、所属長に申し出てください。                                                        |

2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

（1）所定外労働の制限

|       |                                                                                                      |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。                                                                 |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br>＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間                                                                                 |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。                                                                         |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                                                        |

（裏面あり）

（2）時間外労働の制限

|       |                                                                         |
|-------|-------------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。                   |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者。<br>＜対象外＞<br>①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間                                                    |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。                                            |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                           |

（3）深夜業の制限

|       |                                                                                                                |
|-------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。                                                               |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者。<br>＜対象外＞<br>①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間                                                                                          |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。                                                                                   |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。                                                                                  |

当社では、1,2の措置の利用の申出をしたこと又は利用したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

措置の利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、年月日までに、●●部□□係へ提出してください。

（注）事業主は2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置を記載してください。

|          |                     |
|----------|---------------------|
| 該当するものに○ |                     |
|          | 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。 |
|          | テレワークを実施する。         |
|          | いずれも利用する意向はない。      |
|          | 検討中                 |

（※）労働者は上記措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆◆ ◆◆

子が3歳になる前の  
個別の意向聴取書記載例

労働者の子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

【仕事と育児の両立に関する意向】

※ 以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

| 項目                   | 希望内容              |
|----------------------|-------------------|
| <勤務条件>               |                   |
| 勤務時間帯（始業及び終業の時刻）     |                   |
| 勤務地（就業の場所）           |                   |
| <両立支援制度等の利用期間>       |                   |
| 所定外労働の制限             |                   |
| 時間外労働の制限             |                   |
| 深夜業の制限               |                   |
| 子の看護等休暇              |                   |
| 柔軟な働き方を実現するための措置（注1） | ① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ |
|                      | ② テレワーク           |
| その他（注2）              |                   |

（注1）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（4）就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（育児両立支援休暇）の付与、（5）保育施設の利用遠征その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、①、②の欄には選択して講じた措置の内容について記載してください。

（注2）「その他」欄では、育児休業、短時間勤務について法を上回る範囲の労働者に適用している等の場合に、当該制度について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆◆ ◆◆



# 出生後休業支援給付、 育児時短就業給付の解説

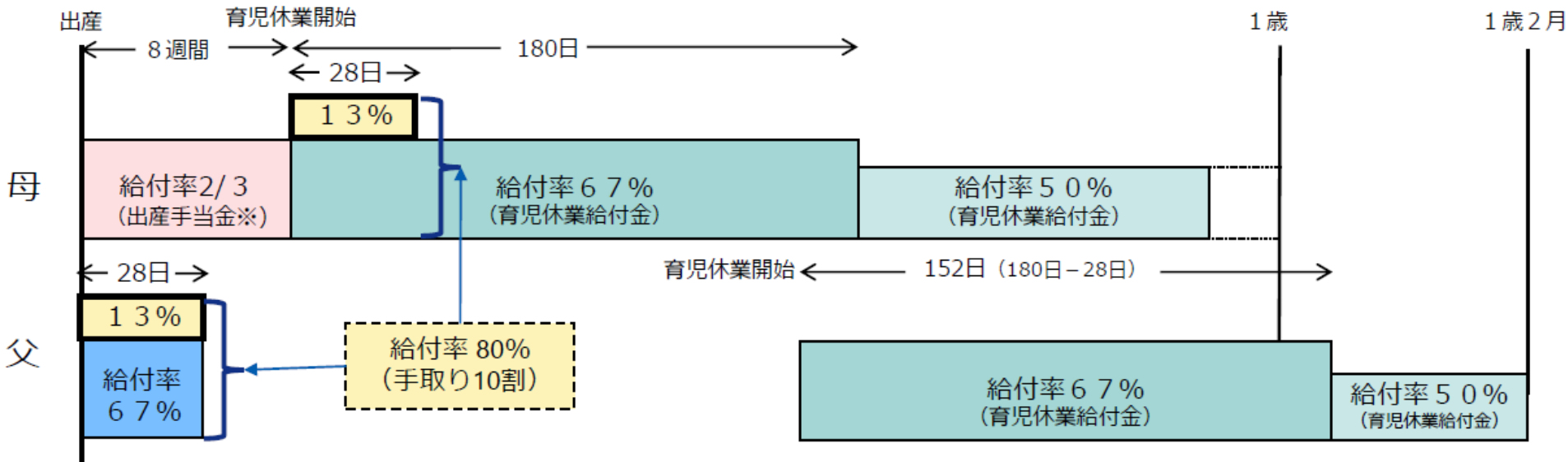
# 出生後休業支援給付の創設

子の出生直後の一定期間（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に雇用保険の被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始時賃金の13%相当額を給付するというもの。

育児休業給付とあわせて給付率80%（手取りで10割相当）となる。

※配偶者が専業主婦（夫）やひとり親家庭の場合は、配偶者の育休取得要件は外す

○育児休業給付の給付イメージ



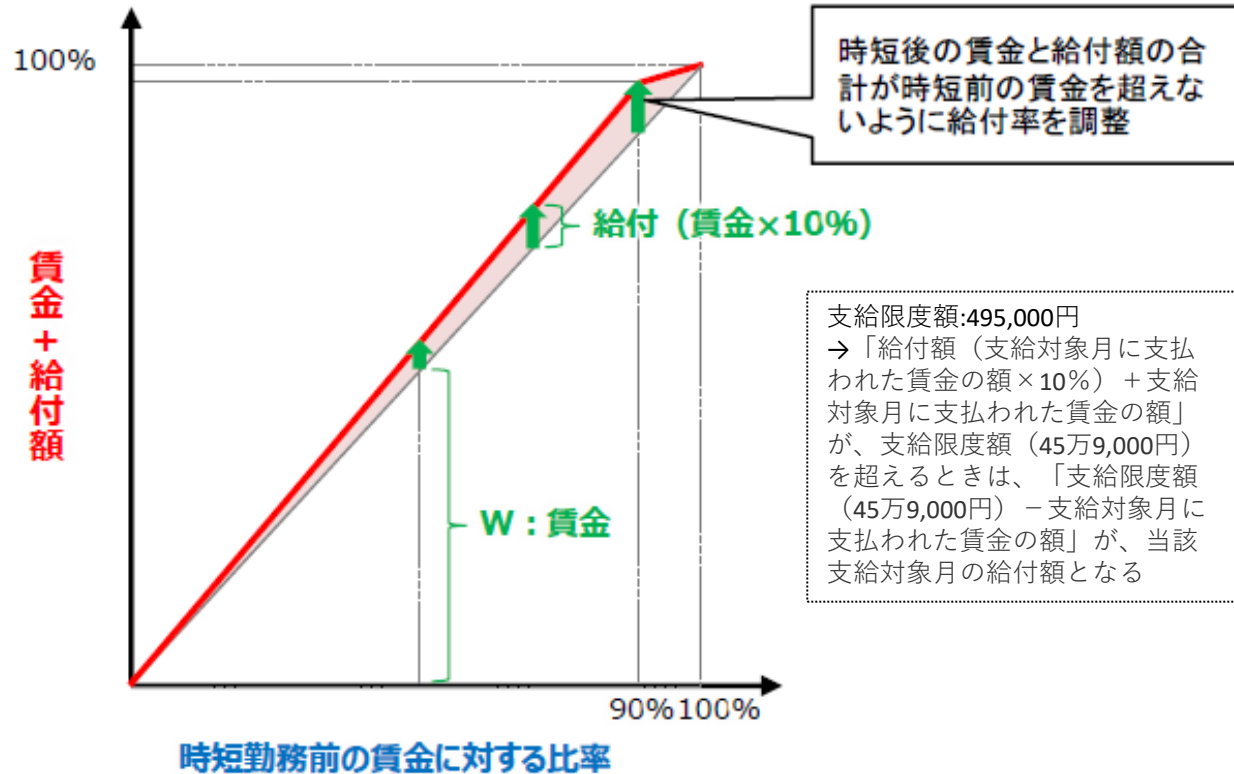
※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

# 育児時短就業給付の創設

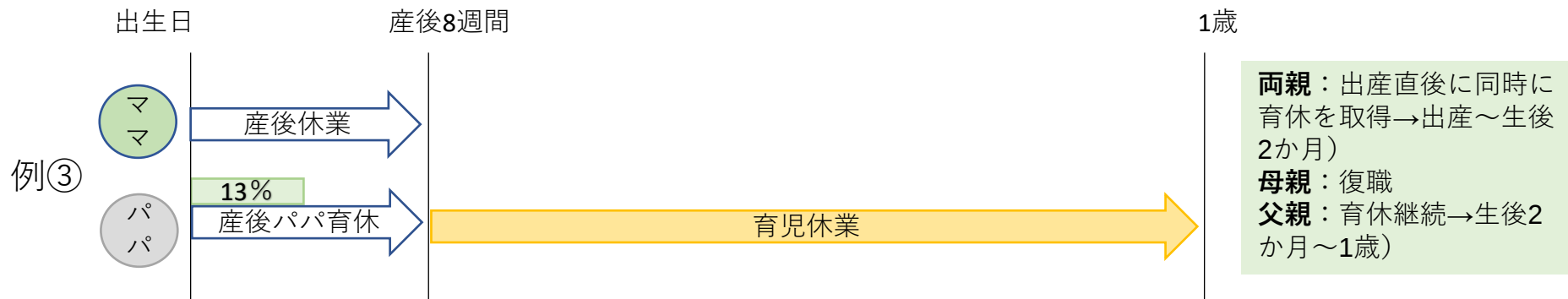
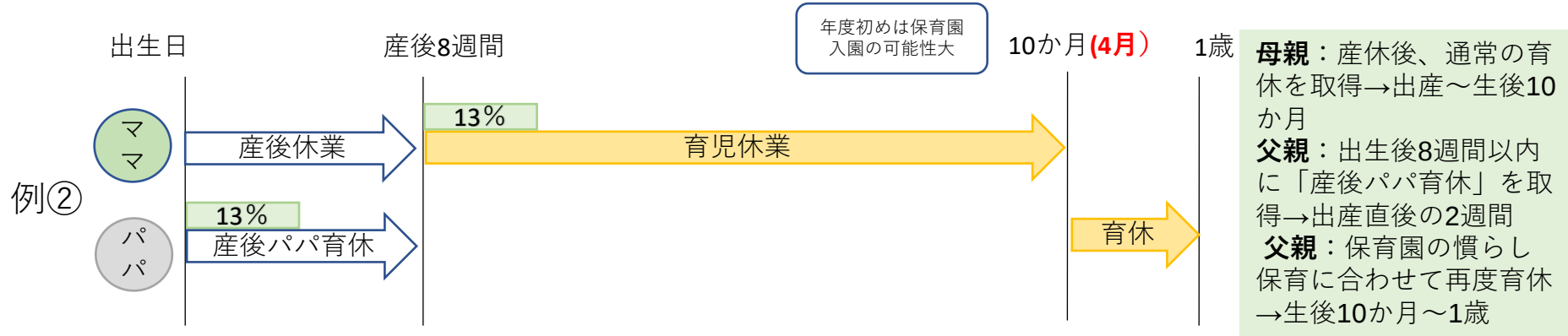
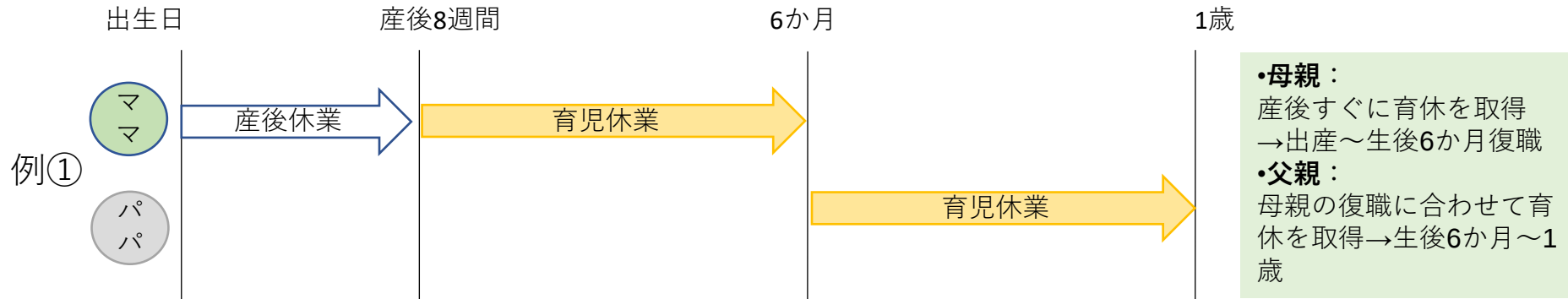
被保険者が2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に時短勤務中に支払われた賃金の10%給付するというもの。

※育児休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間での勤務を促すように設計されている。

【イメージ】



# 夫婦で取る育児休業の例



# 実務上の対応

## 第4条（子の看護等休暇）

### 小学校就学の始期

- 1 **小学校第3学年修了**までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、**次に定める当該子の世話等のために**、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

**三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話**

**四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加**

ただし、労使協定により除外された、**1週間の所定労働日数が2日以下の従業員**からの申出は拒むことができる。

入社6か月未満の従業員を  
労使協定に基づき除外する仕組みが撤廃！

- 2 子の看護等休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

## 第6条（育児・介護のための所定外労働の制限）

### 3歳に満たない子

1 **小学校就学の始期に達するまでの子**を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

## 第10条（柔軟な働き方を実現するための措置）

1 **3歳から小学校就学の始期に達するまでの子**を養育する従業員（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- 一 **始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ**
- 二 **テレワーク**

法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。

- 一 日雇従業員
- 二 労使協定によって除外された次の従業員
  - （ア）入社1年未満の従業員
  - （イ）1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

育児・介護休業等に関する規則の規定例－【詳細版】に5つの措置の規定例が記載されていますので、参考にしてください。

# 労使協定

※2025.4.1以降

※赤字は2025.4.1以降の変更点

※青字は2025.10.1以降の変更点

## 育児・介護休業等に関する労使協定

(中略)

(子の看護等休暇の申出を拒むことができる従業員)

第3条 事業所長は、**1週間の所定労働日数が2日以下の従業員から子の看護等休暇の申出があったときは**、その申出を拒むことができるものとする。

入社6か月未満の従業員の除外撤廃！

(中略)

**(柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出を拒むことができる従業員)**

第8条 事業所長は、次の従業員から柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一 入社1年未満の従業員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

## < 育児 > 法改正対応チェックリスト

### (1) 子の看護等休暇

- ☐ 育児介護休業規定の子の看護休暇の名称を子の看護等休暇に変更した
- ☐ 育児介護休業規定の子の看護等休暇の取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等」「入園入学式、卒園式」を追加した
- ☐ 看護等休暇の対象を「小学3年生修了前の子」に変更した
- ☐ 規定・労使協定から継続雇用期間が6か月未満の労働者要件を削除した

### (2) 所定労働時間の制限

- ☐ 規定の所定外労働の制限規定の対象範囲を「小学校就学始期に達するまでの子」に変更した。

### (3) 短時間勤務制度の代替措置にテレワーク等を追加

(短時間勤務の措置を講じることが困難な場合)

- ☐ 育児短時間勤務の代替措置が必要な労働者がいる
- ☐ 代替措置としてテレワークを検討した
- ☐ 代替する場合、規定を整えた

### (4) 育児のためのテレワーク導入の努力義務化（導入する場合）

- ☐ 育児のためのテレワークについて検討を行った
- ☐ テレワーク規定を整えた（導入する場合）

## < 育児 > 法改正対応チェックリスト

### (5) 育児休業取得状況の公表義務化拡大（300人超の企業の場合）

- ☐ 育休取得率の算出をした
- ☐ 自社ホームページ、「両立支援の広場」等に公開した

### (6) 柔軟な働き方を実現するための措置

- ☐ 柔軟な働き方を実現するための措置の検討をした
- ☐ 検討の結果、5つの措置のうち2つ以上の措置を選択して講じた
  - ☐ 始業時刻等の変更
  - ☐ テレワーク等
  - ☐ 保育施設の設置
  - ☐ 養育両立支援休暇
  - ☐ 短時間勤務制度
- ☐ 育児介護休業規程、労使協定に新たな措置に関する規程を追加した
- ☐ 個別の周知、意向確認のための書式を用意した

### (7) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

- ☐ 個別に意見を聞かなければいけない対象者を把握している
- ☐ 個別の意向聴取のための書式を用意した

©grasse-sr