2025 年4月～施行！育児・介護休業法の改正概要

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

令和7(2025)年4月1日施行

① 子の看護休暇の見直し(取得事由と対象となる子の範囲の拡大、「勤続6か月未満の労働者」を労使協定で対象外にできていた「勤続6か月未満の労働者」要件の撤廃)
② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大(3歳に満たない子→小学校就学の始期に達するまでの子)
③ 3歳に満たない子を養育する労働者に関するテレワーク措置導入の努力義務、育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加
④ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大
(常時雇用する労働者数 1,000 人超の事業主→300 人超の事業主)
⑤ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する介護休業・介護両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け
⑥ 労働者への介護休業・両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け
⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備(i 研修、ii 相談窓口設置、iii 事例収集・提供、iv 利用促進、の中から1つ以上実施)の義務付け
⑧ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和(労使協定で対象外にできていた「勤続6か月未満の労働者」要件の撤廃)
⑨ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関するテレワーク措置導入の努力義務

令和7(2025)年10月1日施行

⑩ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設(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労働者に関して、i 始業時刻等の変更、ii テレワーク等(10日以上／月)、iii 保育施設の設置運営等、iv 養育両立支援休暇の付与(10日以上／年)、v 短時間勤務制度、の中から2つ以上の措置を選択して講じ、労働者は1つを選択して利用できます)
⑪ 妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮の義務付け

※1)①②⑩は就業規則の見直しが必要です
※2)③⑨は選択した場合に就業規則の見直しが必要です
※3)①⑧は労使協定を締結している場合は就業規則、労使協定の両方の見直しが必要です

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①育児・介護休業等に関する規則の規定例・社内様式例など

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kintou4.html

②個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html

③介護保険制度について(40 歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

① ② ③

「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しについて

介護休業制度等は、高齢者のみならず、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合であっても、2 週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態に該当すれば利用できます（ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含みません。）が、現行の判断基準については主に高齢者介護を念頭に作成されていたことから、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合には読み取りづらい部分がありました。

ついては、令和7（2025）年4月1日から、以下のとおり見直し後の判断基準が用いられます。

ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

～ 常時介護を必要とする状態に関する判断基準（抜粋） ～

介護休業は、対象家族（注１）であって２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。）を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。

（中略）

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の（１）又は（２）のいずれかに該当する場合であること。

⑴項目①～⑫のうち、状態について２が２つ以上又は３が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められる。

⑵介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上であること。

状態 / 項目（抜粋）	1	2	3
⑧外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある（注６）	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注８）	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要

（注１）「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。

（注６）「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

（注８）「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）をいう。

【両立支援等助成金】仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主への助成

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

（令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

【お問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室

・改正育児・介護休業法について　電話：043－221－2307

・両立支援等助成金について　電話：043－306－1860