厚生労働省 ひと、くらし、みらいのために Ministry of Health, Labour and Welfare

令和７年度介護保険サービス事業者等に対する集団指導

育児・介護休業法の改正について

最新の法改正に対応できていますか？

兵庫労働局　雇用環境・均等部
指導課

令和8年3月

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

STEP1　規定の整備はお済みですか？

STEP2　雇用環境整備の措置はできていますか？

STEP3　妊娠・出産や介護等の申出者が出た場合、
個別周知や意向確認等を行っていますか？

その他　不利益取扱い禁止、ハラスメント対策等

（関連情報）

STEP1　規定の整備はお済みですか？

育児・介護休業等規定の改定が必要となる
直近（令和6年5月公布）の育児・介護休業法の改正点

施行日：令和７年（2025年）４月１日

- □　子の看護休暇の見直し
- □　介護休暇の対象者拡大
- □　育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象期間の拡大

施行日：令和７年（2025年）１０月１日

- □　柔軟な働き方を実現するための措置の新設

労働者の過半数代表からの
意見聴取をお忘れなく！

育児・介護休業等に関する規則の規定例
（令和７年10月施行対応版・兵庫労働局作成）

育児・介護休業等に関する規則の規定例（令和７年10月施行対応版・兵庫労働局作成）をご活用ください。

兵庫労働局において、令和６年５月公布、令和７年４月から段階的に施行の、育児・介護休業法の改正点などについて解説を加えた、育児・介護休業等に関する規則の規定例を作成しました。規定の整備にご活用ください。

（この規定例に係るお問合せ先）
兵庫労働局　雇用環境･均等部　指導課
〒650-0044
神戸市中央区東川崎町1－1－3
神戸クリスタルタワー15階
（電話）078－367－0820

兵庫労働局トップページ（https://jsite.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/home.html）
＞各種法令・制度・手続き　＞雇用均等関係　＞育児・介護休業法

□　子の看護休暇の見直し

令和７年４月１日施行部分

第４条（子の看護等休暇）

１　小学校~~就学の始期に達するまで~~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、次に定める事由のために、就業規則第〇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。

(1) 負傷し、又は疾病にかかった子の世話をするため

(2) 子に予防接種又は健康診断を受けさせるため

(3) 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話をするため

(4) 子の入園式、卒園式又は入学式に参加するため

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

~~(1) 入社６か月未満の従業員~~

(~~2~~1) １週間の所定労働日数が２日以下の従業員

３　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。

（兵庫版規定例４ページ）

□　介護休暇の対象者拡大

第５条（介護休暇）

１　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が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、介護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。

ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申出は拒むことができる。

~~(1)　入社６か月未満の従業員~~

(~~2~~1)　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

２　介護休暇は、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。

（兵庫版規定例４ページ）

□　育児のための所定外労働の制限（残業免除）の対象期間の拡大

第６条（育児・介護のための所定外労働の制限）

１　~~３歳に満たない~~小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員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。

（以下略）

（兵庫版規定例４ページ）

□　柔軟な働き方を実現するための措置の新設

令和７年１０月１日施行部分

選択的措置

第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）

３歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、本条に定める２つの措置のうち、いずれか１つの措置を選択して利用することができる。

２　本条第１項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができる。

(1)　日雇従業員

(2)　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

（兵庫版規定例６ページ）

□会社が措置した制度(2つ)のうち、いずれか1つを利用可

労働者はいずれか1つを選択すると他の措置は使えませんが、併用可や変更可とすることは望ましいものです。

《措置候補》

「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」　or　「フレックスタイム制」

「養育両立支援休暇」

「短時間勤務」

「テレワーク」

「保育施設の設置運営」　or　「ベビーシッターの手配及び費用補助」

《養育両立支援休暇の例》

4　柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員が養育両立支援休暇を選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 従業員は、子の養育を行うために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援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。

(2) 養育両立支援休暇は、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。

(3) 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書を事前に人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

1年間につき10日間、時間単位で取得可の制度とする必要があります。

（兵庫版規定例7ページ）

《テレワークの例》

4　柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員がテレワークを選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。

(2) テレワークは、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実施することができるものとする。

(3) テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。

(4) テレワークを行う者は、原則として勤務予定の２営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

1か月につき10日間、時間単位で利用可の制度とする必要があります。

（兵庫版規定例８ページ）

《短時間勤務の例》

4　柔軟な働き方を実現するための措置として、従業員が短時間勤務を選択する場合、内容及び申出については、次のとおりとする。

(1) 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前９時から午後４時まで（うち休憩時間は、午前１２時から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする。

(2) 申出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、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の１か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

原則６時間（５時間４５分～６時間）に短縮できる制度を含む必要があります。

（兵庫版規定例８ページ）

（注）１日の所定労働時間が６時間以下である労働者も措置の対象とする必要があります。

（参考）厚生労働省ＨＰ

令和６年改正育児・介護休業法に関するＱ&Ａ （令和７年９月 24 日時点）

Q2-7-2

https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001567572.pdf

第１２条（給与等の取扱い）

１　基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。

(1) 育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない。

(2) 第４条（子の看護等休暇）及び第５条（介護休暇）の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。

(3) 第８条（育児・介護のための深夜業の制限）、第９条（育児短時間勤務）及び第１１条（介護短時間勤務）の制度の適用を受けた期間については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

(4) 第１０条（柔軟な働き方を実現するための措置）の制度の適用を受けた期間については、従業員が選択した措置の利用により労務提供のなかった時間が生じた場合は、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった日又は時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。

２　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第４条～第１１条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

３　賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日数により日割りで計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第９条、第１０条（育児短時間勤務に限る）及び第１１条の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は、支給しない。第４条～第８条及び第１０条（育児短時間勤務を除く）の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

４　退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第４条～第１１条の制度の適用を受けた日又は期間は、通常の勤務をしているものとみなす。

（兵庫版規定例９～１０ページ）

育児・介護休業等に関する労使協定（例）

〇〇株式会社と□□労働組合は、〇〇株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（子の看護等休暇申出を拒むことができる従業員）

第３条　事業所長は、次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。

~~一　入社６か月未満の従業員~~

~~二~~一　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

令和７年４月１日施行部分

（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第４条　事業所長は、次の従業員から介護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。

~~一　入社６か月未満の従業員~~

~~二~~一　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

令和７年１０月１日施行部分

（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

（兵庫版規定例１３～１４ページ）

STEP2　雇用環境整備の措置はできていますか？

育児・介護休業等を取得しやすい
雇用環境整備の措置

事業主は、育児休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、以下の**いずれか**の措置を講じなければなりません。

① 研修の実施（少なくとも管理職）
② 相談体制の整備（相談窓口設置）
③ 自社の労働者の取得事例の収集・提供
④ 自社の労働者への制度と取得促進方針の周知

介護関係については、令和7年4月1日から義務となりました。

従業員（管理職を含む）研修（①）に使用できる動画

■育児・介護休業制度に関して分かりやすく説明した厚生労働省の特設サイト

「育児休業制度特設サイト」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/

「介護休業制度特設サイト」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/

マンガでわかる 育児・介護休業法
（約12分）

■東京労働局作成の最新動画

東京労働局ホームページ

「【特設ページ】令和6年度改正育児・介護休業法」
https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai0611_00008.html

<従業員研修動画>

研修動画視聴の際に使用する資料はこちらからご確認ください。

（約14分）

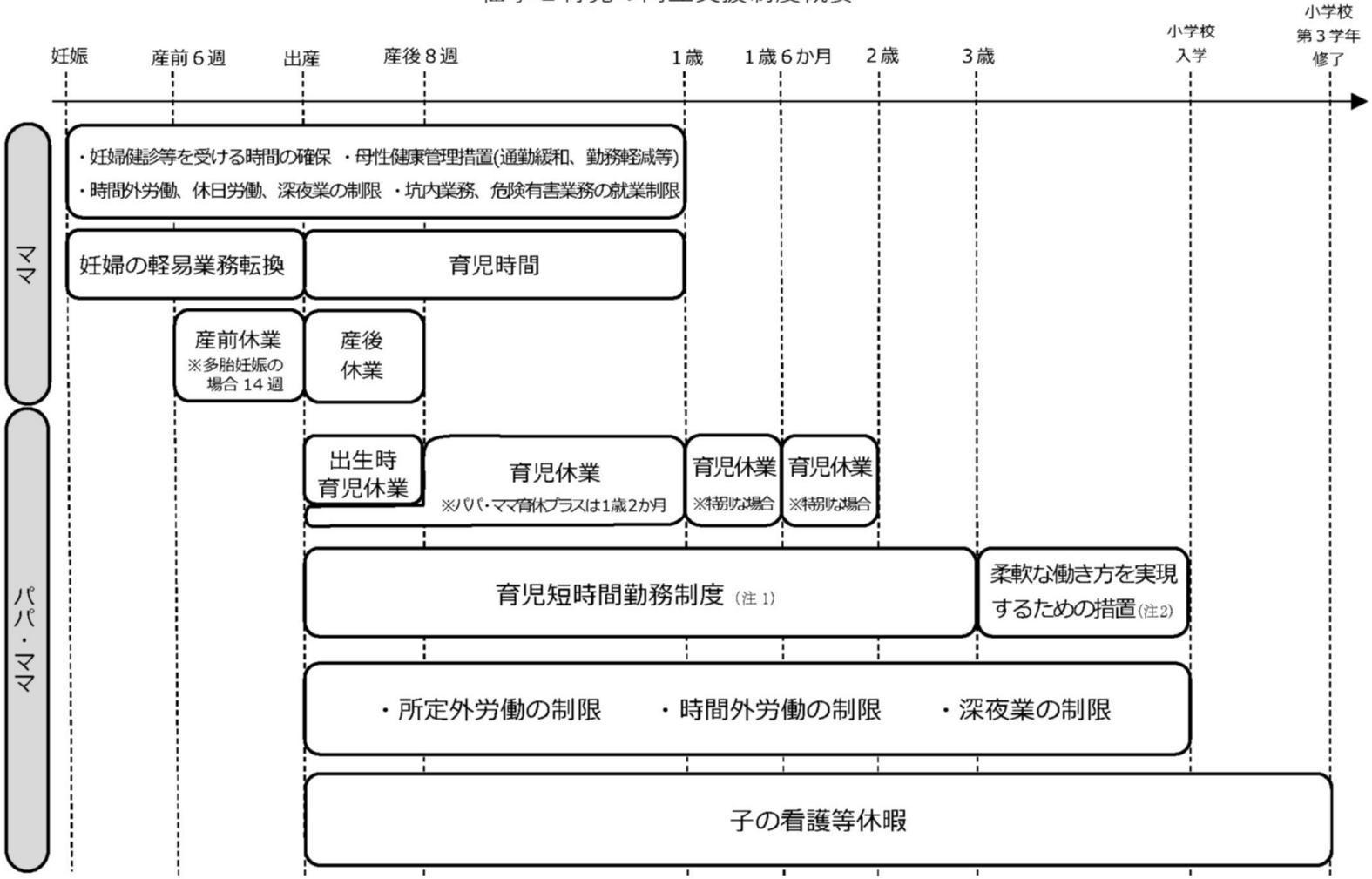
書面による実施例（②、④）:育児

育児休業制度及び取得促進方針周知例

（兵庫版規定例４６ページ）

育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

仕事と育児の両立支援制度概要



育児休業等に関する相談窓口、制度利用の申し込み先	○○部△△課（担当：□□、内線○○、メールアドレス△△）

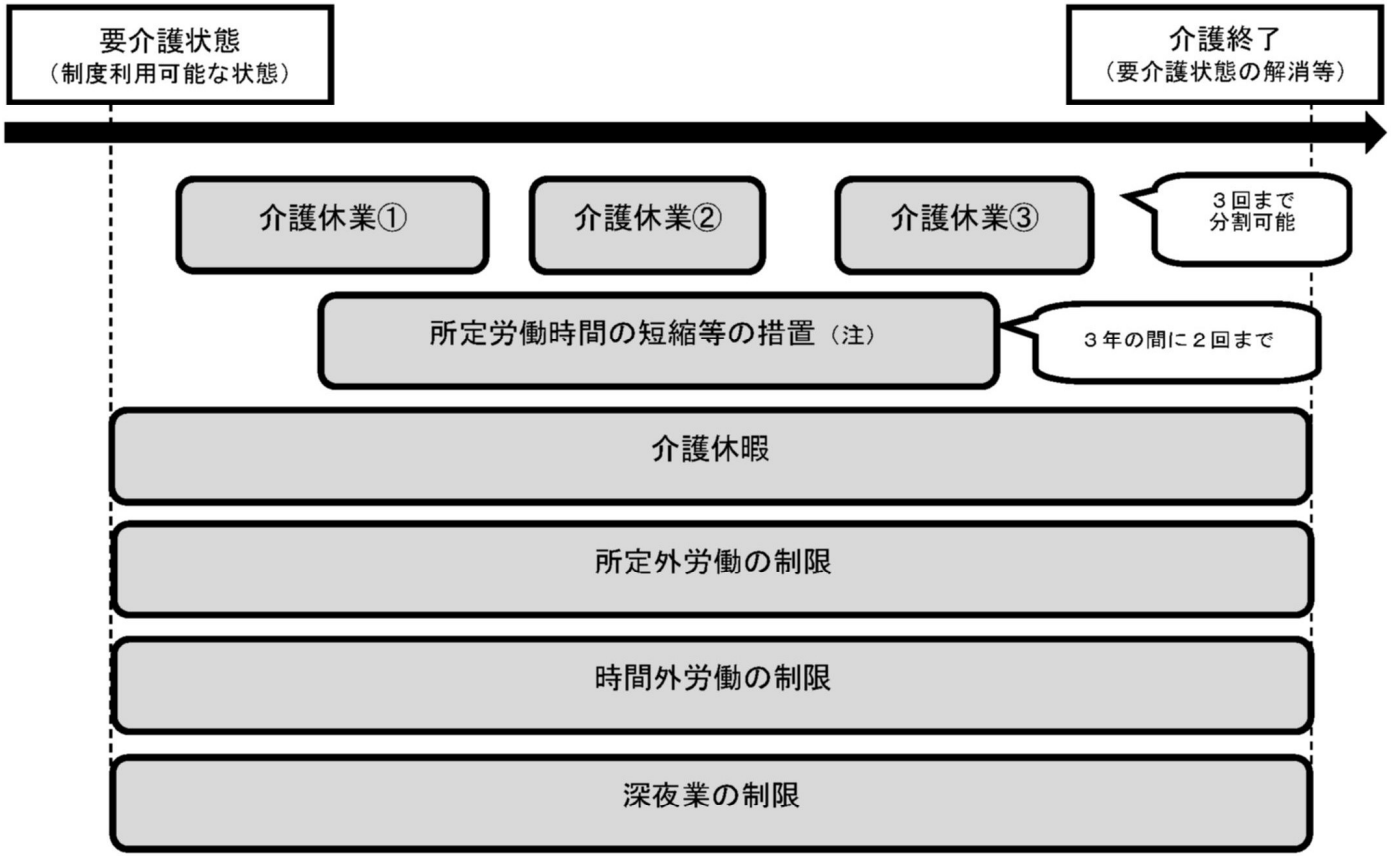
書面による実施例（②、④）:介護

介護休業及び両立支援制度等
取得・利用促進方針周知例

（兵庫版規定例４７ページ）

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

仕事と介護の両立支援制度概要



介護休業等に関する相談窓口、制度利用の申込先	○○部△△課　□□□□（内線○○、メールアドレス△△）

STEP3　妊娠・出産や介護等の申出者が出た場合、個別周知や意向確認等を行っていますか？

事業主は、以下のような場合、対象者に育児休業や介護両立支援制度等の個別周知、意向確認等を行わなければなりません。

① **妊娠・出産等の申出時**　個別周知、意向確認、意向聴取（この規定例では第14条）

② **子が３歳になる前の適切な時期**　個別周知、意向確認、意向聴取（同第15条）

聴取した労働者の意向については、自社の状況に応じて、可能な範囲で配慮してください。（配慮義務）

青字部分は令和7年１０月1日から義務となりました。

---

③ **介護に直面する前の早い段階（40歳等）**　情報提供（同第16条）

④ **介護に直面した旨の申出があった**　個別周知、意向確認（同第17条）

令和7年4月1日から義務となりました。

妊娠・出産等申出時

（兵庫版規定例１１ページ）

第１４条（妊娠又は出産等について申出があった場合の措置）

会社は、従業員から本人又は配偶者が妊娠・出産等したことの申出があった場合は、当該従業員に対して、以下の措置を実施する。

特別養子縁組のための試験的養育や養子縁組里親として、１歳未満の子を養育していること等を含みます。

(1) 以下を個別に周知する。

①育児休業に関する制度（第１条、第２条）

②育児休業の申出先

③育児休業給付に関すること

④休業期間中の社会保険料の取扱い

(2) 育児休業取得の意向を確認する。

(3) 仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等について、意向を聴取する。

令和7年10月1日から義務となりました。

方法：**面談**又は**書面交付**（労働者が希望すればＦＡＸ、電子メール等も可）

聴取した労働者の意向については、自社の状況に応じて、可能な範囲で配慮してください。（配慮義務）

https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/

働く女性の心とからだの応援サイト

サイト内を検索

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

働く女性の健康 | 働く女性の妊娠・出産 | 働く女性の方へ | 企業の人事労務担当者の方へ

妊娠出産・母性健康管理サポート
働きながら安心して妊娠・出産を迎えるために女性労働者や企業の方が知っておきたい情報を掲載しています。

- 働く女性の方へ 妊娠が分かったら
- 企業担当の方へ 自社の女性労働者から妊娠の報告を受けたらすること
- メール相談窓口
- 母健連絡カードとは？
- 妊娠週数自動計算
- 産休育休自動計算
- 母性健康管理に関する用語辞典

産休・育休はいつから？
産前・産後休業、育児休業の自動計算

出産予定日、または希望する育児休業開始日を入力してください。
労働基準法や育児・介護休業法等の法令に基づいた申請時期、休業期間を自動計算し表示します。

出産予定日か希望する育児休業開始日のどちらかを入力してください

●出産予定日または出産日を入力してください。
（産前・産後休業と育児休業のどちらも表示されます）

例:2025 年 | 例:1 月 | 例:1 日

●双子以上の妊娠ですか。

◉いいえ ○はい

産休や育休の期間を検討する際、出産（予定）日が基準点となります。
妊娠等の申出があったときは、まず出産（予定）日を確認し、こちらの自動計算機能も活用して、法律上の産前産後休業期間や、取得可能な育児休業期間をまず確認するようにしましょう。

子が3歳になる前の適切な時期

令和7年10月1日から義務となりました。

（兵庫版規定例１１ページ）

あと1か月で2歳になるね、というときから

第１５条（子が３歳になる前の個別の制度周知、意向聴取等）

会社は、従業員の子の３歳誕生日の１か月前までの１年間（子の１歳１１か月の誕生日応当日の翌日から、２歳１１か月の誕生日応当日の間）に、当該従業員に対して、以下の措置を実施する。

あと1か月で3歳になるね、というときまで

(1) 以下を個別に周知する。

①柔軟な働き方を実現するための措置（第１０条）の内容

②①の制度の申出先

③所定外労働の制限（第６条）、時間外労働の制限（第７条）及び深夜業の制限（第８条）の制度

(2) 上記（1）の制度利用の意向を確認する。

(3) 仕事と育児の両立に関する勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等について、意向を聴取する。

聴取した労働者の意向については、自社の状況に応じて、可能な範囲で配慮してください。（配慮義務）

方法：**面談**又は**書面交付**（労働者が希望すればＦＡＸ、電子メール等も可）

（兵庫版規定例１１ページ）

介護に直面する前の早い段階（40歳等）

年度当初などに、対象となる労働者を一堂に集めて行っても構いません。

「40 歳誕生日の前日の属する年度」と設定することもできます。

第１６条（介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供）

会社は、従業員が 40 歳に達した場合、40 歳誕生日から 1 年以内に、当該従業員に対して、以下の情報提供を実施する。

①介護休業（第３条）、介護休暇（第５条）、所定外労働の制限（第６条）、時間外労働の制限（第７条）、深夜業の制限（第８条）及び介護短時間勤務（第１１条）の制度

②①の制度の申出先

③介護休業給付に関すること

方法：**面談、書面交付、ＦＡＸ、電子メール等**

令和7年4月1日から義務となりました。

（参考）40歳になられた方向けの介護保険制度リーフレット

～　2枚版（本資料）のほか、4枚版があるので、適宜、活用ください。　～

介護保険制度について（40歳になられた方（第２号被保険者）向け：令和６年３月版）

介護保険制度に関する第２号被保険者（40 歳から64 歳までの医療保険加入者）向けリーフレット（12か国語対応版）を掲載しますので、制度の理解にお役立てください。

介護保険制度について（40歳になられた方へ）（多言語対応版リーフレット）

- 1．日本語版（４枚）［PDF形式：1276KB］［797KB］
- 2．日本語版（２枚）［PDF形式：1041KB］［1.1MB］
- 3．英語版［PDF形式：396KB］［396KB］
- 4．中国語版［PDF形式：375KB］［375KB］
- 5．韓国語版［PDF形式：688KB］［688KB］
- 6．ベトナム語版［PDF形式：581KB］［581KB］
- 7．スペイン語［PDF形式：555KB］［555KB］
- 8．ポルトガル語版［PDF形式：591KB］［591KB］
- 9．タイ語版［PDF形式：557KB］［325KB］
- 10．インドネシア語版［PDF形式：437KB］［437KB］
- 11．タガログ語版［PDF形式：442KB］［442KB］
- 12．ネパール語版［PDF形式：800KB］［800KB］
- 13．ミャンマー語版［PDF形式：531KB］［531KB］

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

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

（兵庫版規定例１１～１２ページ）

介護に直面した旨の申出があった

- 親が倒れました。
- 以前から認知症で、いよいよ一人暮らしできなくなりました。

など

第１７条（介護に直面した旨の申出があった場合の措置）

会社は、従業員から家族の介護に直面した旨の申出があった場合は、当該従業員に対して以下の措置を実施する。

(1) 以下を個別に周知する。

①介護休業（第３条）、介護休暇（第５条）、所定外労働の制限（第６条）、時間外労働の制限（第７条）、深夜業の制限（第８条）及び介護短時間勤務（第１１条）の制度

②①の制度の申出先

③介護休業給付に関すること

(2) 上記（1）の制度利用の意向を確認する。

令和7年4月1日から義務となりました。

方法：**面談**又は**書面交付**（労働者が希望すればＦＡＸ、電子メール等も可）

（参考）

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html

「介護離職ゼロ」ポータルサイト

～知っておきたい介護保険制度と介護休業制度の知識～

- ◆40歳になられた方（第2号被保険者）へのご案内
- ◆介護サービスについて相談先を知りたい
- ◆利用できる制度を知りたい
- ◆介護休業したときに受けられる給付を知りたい
- ◆介護をしながら働き続けているケースを参考にしたい
- ◆従業員の介護と仕事の両立について相談先を知りたい
- ◆従業員が利用できる介護休業などの仕組みを知りたい
- ◆自社での規定を整備したい・確認したい
- ◆介護による離職を防止する取組をしたい
- ◆介護休業したときに従業員が受けられる給付を知りたい
- ～「介護離職ゼロ」の取組で目指していること～

家族に介護が必要になったら・・・
・・・どんな介護サービスを受けられるの？
・・・介護をしながら仕事を続けていくにはどうしたらいいの？

介護保険制度や介護休業制度をご存知ですか？
このポータルサイトから、介護サービスや介護と仕事を両立していくために活用いただける制度の関連情報へアクセスできます。

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_61776.html

企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツールを公表します

「令和６年育児・介護休業法改正を踏まえた実務的な介護両立支援の具体化に関する研究会」（座長：佐藤 博樹 東京大学名誉教授）における議論等を踏まえ、「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」を取りまとめたので、公表します。
本ツールでは、令和６年改正育児・介護休業法で導入された各種措置義務に対応する際の、企業の「役割」や「対応すべきこと」を明確にするとともに、それぞれの措置を効果的に実施するためのポイントや利用可能な様式・資料等を掲載しています。
企業の皆様は、令和６年改正育児・介護休業法への対応を含む仕事と介護を両立しやすい職場環境の整備に向けて、本ツールの活用もご検討ください。

【概要】

- 企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール 概要［503KB］

【支援ツール】

- 企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール［985KB］

【様式別分割版】　※一部編集可能・記入例あり

- 1-(1) 介護で離職しないために 仕事と介護の両立研修（セミナー資料）［193KB］
- 1-(2)(ⅰ)・3-(ⅰ) 仕事と介護の両立支援 面談シート 兼 両立支援体制計画［111KB］
- 1-(2)(ⅱ)・3-(ⅱ) 介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例（好事例）［1.3MB］
- 1-(2)(ⅲ)・3-(ⅲ) 介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例）［1.3MB］
- 1-(2)(ⅳ)・2-(ⅰ)・3-(ⅳ)「仕事と介護の両立準備ガイド」リーフレット［93KB］
- 1-(2)(ⅴ)・3-(ⅴ)「ケアマネジャーに相談する際に確認しておくべきこと」チェックリスト［66KB］
- 1-(2)(ⅵ)・3-(ⅵ) 介護に関する相談を受けた場合 ～会社の対応ポイント編～［912KB］
- 1-(2)(ⅶ)・3-(ⅶ) 介護に関する相談を受けた場合 ～相談時の対話例編～［1.8MB］
- 1-(3)(ⅰ) 介護休業取得事例記載例（記載例つき）［1.5MB］
- 1-(3)(ⅱ) 介護両立支援制度等利用事例記載例（記載例つき）［1.6MB］
- 1-(4) 介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方針周知例（記載例つき）［122KB］
- 2-(ⅱ) 介護保険制度リーフレット（２枚組）［2.2MB］
- 2-(ⅲ) 介護保険制度リーフレット（４枚組）［1.4MB］]
- 2-(ⅳ) 40歳情報提供記載例（好事例）［1.3MB］
- 2-(ⅴ) 40歳情報提供記載例（必要最小限事例）［1.1MB］
- 2-(ⅵ)「親が元気なうちから把握しておくべきこと」チェックリスト［68KB］

□育休は1歳までが基本

□期間は4週間（28日間）

□残業の全面的な免除

規定例（解説入り）の左端に入っている黄緑の吹き出しは、①の妊娠・出産等の申出時の個別周知の際の説明ポイントをお示ししたものです。

出生時育児休業（産後パパ育休）の説明ポイントは青緑色です。特に男性労働者への個別説明のときにご留意願います。

書面交付により行う場合の個別周知資料例は、37ページ～38ページです。

②の子が3歳になる前の適切な時期の個別周知の際の説明ポイントは深緑色でお示ししました。

書面交付により行う場合の個別周知資料例は、39ページ～40ページです。

書面交付により行う場合の**意向聴取**の例は、41ページです。

規定例（解説入り）の右端に入っている茶色の吹き出しは、③の介護に直面する前の早い段階での情報提供、④の介護に直面した旨の申出があった時の個別周知の際の説明ポイントをお示ししたものです。

□回数は3回

書面交付により行う場合の周知資料例は、③は42ページ～43ページ、④は44ページ～45ページです。

その他　不利益取扱い禁止、ハラスメント対策等

◆ **育児・介護休業等の各種制度の申出・取得を理由に、**事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更等の**不利益な取扱い**を行うことは**禁止**されています。

◆ 人事権を持たない**上司**や、**同僚**からの**育児・介護休業等の制度利用に対するハラスメント**を防止する措置を講じることも、事業主の義務です。

＜事業主が講ずべき措置＞

①ハラスメントの内容、対処方針等の明確化と周知・啓発
②相談窓口の設置、周知
③ハラスメントが生じた場合の事後の迅速かつ適切な対応
④プライバシー保護・不利益取扱い禁止措置
⑤業務体制の整備など、労働者の実情に応じた必要な措置

ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト
あかるい職場応援団

◆ 事業主は、労働者を**就業場所の変更を伴う転勤**をさせようとする場合には、その**育児・介護の状況に配慮**しなければなりません。（配慮義務）

転勤配慮の対象となる「子」には、中学生の子も含まれます。

育児休業取得状況の公表義務

法人全体で従業員数**３０１人以上**の事業主は、**男性の育児休業取得率等の数値**を公表する義務があります。

令和7年4月1日から
義務の対象が拡大

- 公表内容は、直近に終了した事業年度における、次の①または②のいずれかの割合（%）です。（小数点第2位以下切り捨て）

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
育児休業等をした男性労働者の数 ／ 配偶者が出産した男性労働者の数	育児休業等をした男性労働者の数 ＋ 小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数 ／ 配偶者が出産した男性労働者の数

- インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。
- 事業年度終了後、おおむね３か月以内に公表してください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば
https://ryouritsu.mhlw.go.jp/

（参考資料）　厚生労働省HP「育児・介護休業法について」

・育児・介護休業法のあらまし、育児・介護休業等に関する規則の規定例

・【通達】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について（令和７年10月１日）

・令和６年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和７年９月24日時点）

mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

（関連情報１）育児休業給付の給付率引上げ【雇用保険法】

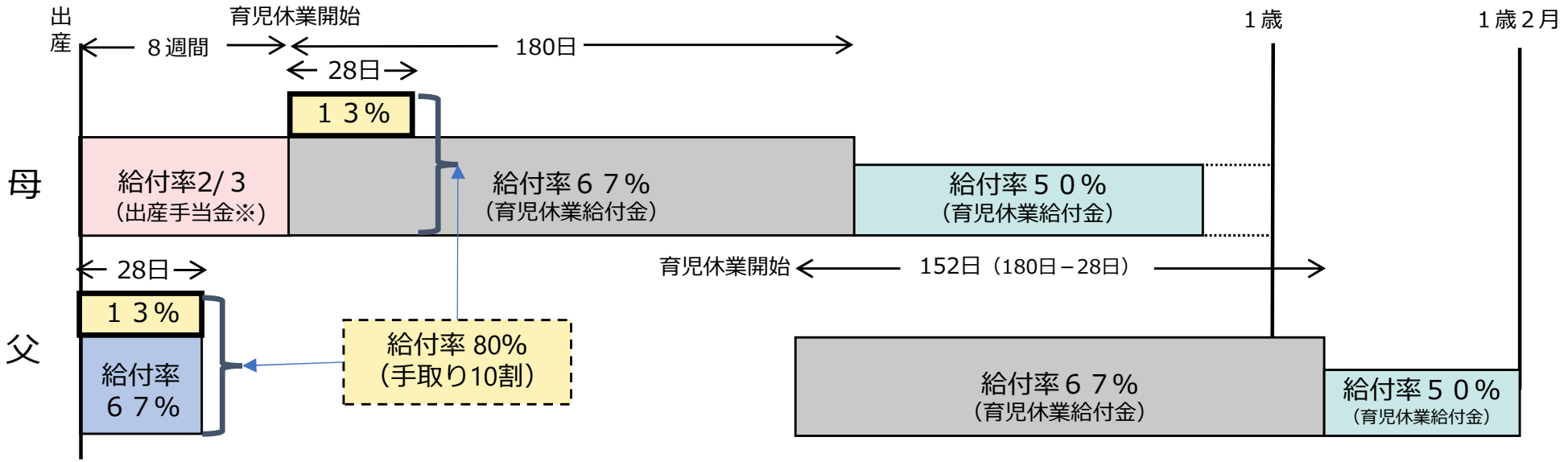
○　育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで８割相当）、180日経過後は50%が支給。

○　子の出生直後の８週間以内に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**。

※　配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

2025（令和７）年４月１日から

○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の２/３相当額を支給。

問い合わせ先：最寄りのハローワークへ

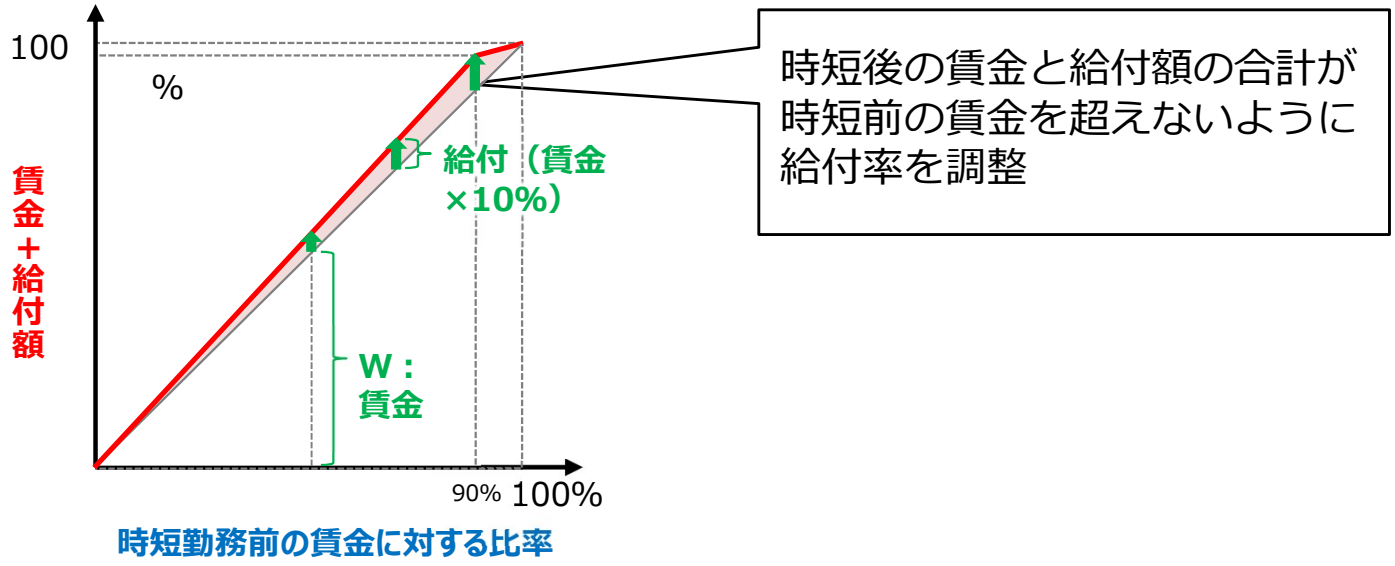
（関連情報２）育児時短就業給付の創設【雇用保険法】

○　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の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設**。

○　給付率については、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勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

2025（令和７）年４月１日から

○育児時短就業給付の給付イメージ



問い合わせ先：最寄りのハローワークへ

（関連情報３）両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

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中小企業事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

※　以下は、**令和７年度の内容**です。助成金は支給額や支給要件が毎年度見直されます。

2025（令和7）年度　両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、
以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

男性の育児休業取得促進	>>>	1　出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）
仕事と介護の両立支援	>>>	2　介護離職防止支援コース
円滑な育児休業取得支援	>>>	3　育児休業等支援コース
業務代替者への手当支給等	>>>	4　育休中等業務代替支援コース
育児期の柔軟な働き方整備	>>>	5　柔軟な働き方選択制度等支援コース
仕事と不妊治療等の両立支援	>>>	6　不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース　＼NEW／

問い合わせ・申請先：兵庫労働局雇用環境・均等部　企画課（TEL　０７８－３６７－０７００）

（関連情報４）ハラスメント対策が強化されます

公布日：令和７年６月11日

カスタマーハラスメントや、求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するために、
雇用管理上必要な措置を講じることが**事業主の義務**となります！

（施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日）

カスタマーハラスメント対策の義務化

（労働施策総合推進法の改正）

- カスタマーハラスメントとは、以下の**３つの要素をすべて満たすもの**です。

  ①顧客、取引先、施設利用者その他の利害関係者が行う、
  ②社会通念上許容される範囲を超えた言動により、
  ③労働者の就業環境を害すること。

- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定です。
  - ・事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発
  - ・相談体制の整備・周知
  - ・発生後の迅速かつ適切な対応・抑止のための措置

求職者等に対するセクハラ対策の義務化

いわゆる「就活セクハラ」

（男女雇用機会均等法の改正）

- 求職者等（就職活動中の学生やインターンシップ生等）に対しても、セクシュアルハラスメントを防止するための必要な措置を講じることが事業主の義務となります。
- 事業主が講ずべき具体的な措置の内容等は、今後、指針において示される予定です。

（関連情報５）女性活躍推進法が改正されました

公布日：令和７年６月11日

- 法律の有効期限が、**令和18年（2036年）３月31日までに延長**されました。

（施行日：令和７年６月１１日）

- **従業員数101人以上の企業は、「男女間賃金差異」及び「女性管理職比率」の情報公表が義務**となります。 **（施行日：令和８年４月１日）**

企業等規模	改正前	改正後
301人以上	**男女間賃金差異**に加えて、**２項目以上** を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**２項目以上**を公表
101人～300人	**１項目以上**を公表	**男女間賃金差異**及び**女性管理職比率**に加えて、**１項目以上**を公表

- **プラチナえるぼし認定の要件が追加**されます。

（施行日：公布後１年６か月以内の政令で定める日）

プラチナえるぼし認定の要件に、事業主が講じている求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加します。

⭐ このほか、女性の健康上の特性による健康課題（月経、更年期等に伴う就業上の課題）に関して、職場の理解増進や配慮等がなされるよう、今後企業の取組例を示し、事業主による積極的な取組を促していくこととしています。

（お問い合わせ先・関連資料など）

■兵庫労働局　仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。
改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。
労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課

場　　所　神戸市中央区東川崎町１－１－３　神戸クリスタルタワー15Ｆ
電話番号　ＴＥＬ　０７８－３６７－０８２０
受付時間　８時３０分～１７時１５分

【兵庫労働局ホームページ】
各種パンフレットや就業規則の規定例などをダウンロードできます。

兵庫労働局　育児・介護休業法　検索

■両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、介護離職を防止する取組でお悩みの**中小企業**に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

TEL ０３－５５４２－１７４０　https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/

■トモイクプロジェクト

仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や、人事・管理職向けセミナー情報を発信しています。

https://tomoiku.mhlw.go.jp/

■仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン

仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。【経済産業省】

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html