

改正育児・介護休業法が全面施行されています

持続可能で安心できる社会をつくるためには、希望に応じて「就労」と「子育て」、あるいは「就労」と「介護」を両立できるようにすることが重要です。「**育児・介護休業法**」では、子育てや介護等時間的制約を抱えている時期の労働者の仕事と家庭の両立支援を進めています。

改正の主なポイント

福井労働局HP様式集では改正事項対応規定例を掲載中です
(抜粋裏面→)

【令和7年10月1日施行分】(※) = **就業規則等の改正**が必要な事項です

- 3歳から小学校就学前の子どもを持つ従業員に対して、始業時刻等の変更やテレワーク、短時間勤務等の「柔軟な働き方(注)」を複数設けることが、事業主に義務付けられました。(※)
- また、従業員の妊娠・出産等の申出時と子どもが3歳になる前の適切な時期に個別の意向聴取と配慮をすることが、事業主に義務付けられました。

(注)「柔軟な働き方を実現するための措置(始業時刻等の変更、テレワーク、保育施設の設置運営等、養育両立支援休暇の付与、短時間勤務制度)」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。事業主は、当該従業員に対して、上記措置の個別周知と意向確認を行わなければなりません。

【参考】【令和7年4月1日施行分】

- 子の看護休暇が見直されました(対象となる子の範囲が小学校3学年修了までに延長され、取得事由に感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)・卒園等が追加されるなど)(※)
- 育児のための残業免除の対象が小学校就学前までに拡大されました(※)
- 従業員に対する介護離職を防止するための対応が求められるようになりました(個別周知・意向確認、介護に直面する前の情報提供、雇用環境の整備、テレワークの選択等)
- 育児休業取得状況の公表義務が従業員数301人以上に拡大されました



厚生労働省育児・介護休業法HPにも規定例、意向確認・聴取・配慮資料等掲載

【両立支援等助成金(令和8年度)】(福井労働局)

仕事と育児・介護等を両立できる「職場環境づくり」の取組を行う事業主の皆様を応援する助成金です

1 出生時両立支援コース

- ①男性の育児休業取得 1人目20万円、2・3人目10万円
- ②男性の育児休業取得率の上昇等 60万円
(①は中小企業のみ ②は中小企業又は300人以下企業対象)

2 育児休業等支援コース (中小企業のみ)

- ①育休取得時30万円 ②職場復帰時30万円

3 育休中等業務代替支援コース

- ①手当支給等(育児休業)
A 業務体制整備費: 最大20万円、
B 業務代替手当: 手当支給額の4分の3(最大240万円)
- ②手当支給等(短時間勤務)
A 業務体制整備費: 最大20万円、
B 業務代替手当: 手当支給額の4分の3(最大108万円)
- ③新規雇用(育児休業) **NEW!**
最短(7日以上): 9万円、最長(1年以上): 81万円
(③は中小企業又は300人以下企業対象)

4 介護離職防止支援コース(中小企業のみ)

- ①介護休業 40万円
- ②介護両立支援制度 20万円~25万円
- ③業務代替支援
(1)新規雇用: 20万円
(2)手当支給等: 休業5万円、時短3万円
- ④介護休暇制度有給化支援 30万円 **NEW!**

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース (中小企業のみ)

- ①柔軟な働き方選択制度: 20~25万円
- ②子の看護等休暇制度有給化支援: 30万円

6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース(中小企業のみ)

- A 不妊治療両立支援制度 : 30万円
- B 月経起因症状対応支援制度 : 30万円
- C 更年期起因症状対応支援制度 : 30万円



共育プロジェクトは、職場も家庭もみんなで「共に育てる」に取り組める社会を目指す厚生労働省の広報事業です(家事・育児「見える化」の「トモイクシート」等各種資料掲載中)。

厚生労働省
両立支援
助成金HP



改正育児・介護休業法に対応した規則改正のポイント

本規定例の全文と対象者除外についての労使協定例、各様式は福井労働局HPで掲載中です（以下アドレス）

(<https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>) ※令和7年4月、10月改正法施行対応：赤文字
福井局独自参考記載：青文字

(トップ> 法令・様式集> 様式集> 育児・介護休業法
> 福井労働局版 詳細規定例・労使協定例)

(子の看護等休暇)

第14条

- 1 小学校**就学の始期に達する第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、**負傷し、又は疾病にかかった**次に定める当該子の世話をするために、**又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、**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当該子の世話
 - 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
- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された、**次の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。**
 - 入社6か月未満の従業員 ←削除！**
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。(3項以降 略)

(介護休暇)

第15条

- 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○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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。
- 2 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された、**次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。**
 - 入社6か月未満の従業員 ←削除！**
 - 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。(3項以降 略)

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16条

- 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（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項以降 略）

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第20条

- 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利用することができる。
 - 一 短時間勤務
 - 二 養育両立支援休暇
- 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。
 - 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
 - イ 入社1年未満の従業員
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 本条第1項第1号に定める短時間勤務の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第○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、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。

上記以外の時間帯を希望する場合は、1日2時間の範囲内で勤務時間の短縮を可能とする。その際、短縮後の始業・終業時刻については、従業員が育児短時間勤務申出書(社内様式11)により申し出た時間とする。
 - 二 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、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式11)により人事部労務課に申し出なければならない。

申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児短時間勤務取扱通知書(社内様式13)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定（第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。）を準用する。
- 4 本条第1項第2号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第○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。
 - 二 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。
 - 三 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（社内様式20）を事前に人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。

※当局規定例は法定どおりの記載例です。両立支援等助成金ご利用の際は法を上回る記載も必要となります。ご注意ください。