

育児・介護休業法（令和7年10月1日施行）について

育児・介護休業法の改正により、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
- ・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

令和7年4月と10月の2段階で新たな制度が施行されています。そこで、今号では10月施行についてご案内します。本改正に伴い、医療機関においては、勤務シフトの管理など、業務運営に一定の影響が生じることが予想されます。現場の実情をふまえながら、新たな制度について速やかなご対応をお願いいたします。

【令和7年4月1日施行済みの改正】

子の看護等休暇の見直しや残業免除の対象など、詳細は下記のURLまたはQRコードをご参照ください。

柔軟な働き方を実現するための措置等（義務：就業規則等の見直し）

（1）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ア. 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、5つの（**選択して講ずべき措置**）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。
- イ. 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ウ. 事業主が講ず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ります。

（選択して講ずべき措置）

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

（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

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、（1）で選択した制度（対象措置）に関する事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（義務）

（3）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

労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

（4）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、（3）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、状況に応じて配慮を行う必要があります。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

←詳細はこちら→



パンフレット「育児・介護休業法 令和6年（2024年）改正内容の解説」資料より引用

東京都医療勤務環境改善支援センター（以下「勤改センター」といいます。）では、医師の時間外労働の上限規制に伴う特例水準の指定について、事前にご相談いただくことが可能です。医療機関で不明な点がございましたら、まずは勤改センターへお気軽にお問い合わせください。

東京都医療勤務環境改善支援センター随時相談窓口

☎ 03-6272-9345（平日9時30分から17時30分まで）

詳細はこちらから検索！ ⇒

東京都 勤務環境

検索



勤務環境かいぜんサポートナビ