

社会保険労務士法人WILLニュース。【育児期の両立支援制度まとめ】概要と利用期間を一覧解説。



2025年10月に施行された育児・介護休業法の改正により、育児期における従業員の支援を目的とした新たな義務が加わりました。新たな義務には、「柔軟な働き方の措置についての個別周知・意向確認」や、「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」などがあります。これに伴い、従業員との面談機会は、今後増加することが想定されます。このような法改正に適切に対応するためにも、労務担当者は自社の両立支援制度を整理し、従業員に向けて具体的な説明ができる状態にしておくことが重要です。

今回の記事では、仕事と育児の両立支援制度にかかわる法定制度の概要や、その利用期間などについて解説します。

仕事と育児の両立支援にかかわる法定制度

まずは、仕事と育児の両立支援にかかわる法定制度の主な種類や、2025年から新たに義務付けられた制度を解説します。

1 仕事と育児の両立支援にかかわる主な法定制度

育児期の従業員が仕事と育児の両立のために利用できる法定制度は、主に以下の10種類が挙げられます。

- ①育児休業制度
 - ②出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）
 - ③子の看護等休暇
 - ④所定外労働の制限
 - ⑤時間外労働の制限
 - ⑥深夜業の制限
 - ⑦育児のための所定労働時間の短縮措置（育児短時間勤務制度）
 - ⑧柔軟な働き方を実現するための措置（2025年10月より義務化）
 - ⑨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する制度（※）
 - ⑩育児のためのテレワーク導入（※）
- ※⑨⑩は努力義務

これらの制度は育児・介護休業法により導入が義務付けられているため（⑨⑩は努力義務）、あらかじめ就業規則等に定めておく必要があります。

また、制度ごとに対象外にできる従業員も定められています。この場合は、事前に労使協定の締結が必要になるケースもあるため留意が必要です。

2 2025年10月より義務化された両立支援制度

2025年10月より、育児期の従業員一人ひとりの家庭事情に柔軟に対応するため、以下の①②の措置が義務付けられました。

①柔軟な働き方を実現するための措置等（措置の導入、その後の個別周知および意向確認）

個別周知・意向確認の事項には、企業が選択した柔軟な働き方を実現するための措置（詳細は後述）のほか、所定外労働・時間外労働・深夜労働の制限など、小学校就学前の子どもを養育する従業員が利用できる両立支援制度も含まれます。

②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

個別の意向聴取時には、子どもや各家庭の事情に応じ、仕事と育児の両立に関する以下の事項を聴取する必要があります。

- ・勤務時間帯（始業および終業の時刻）や勤務地
- ・両立支援制度等の利用期間
- ・仕事と育児を両立できる就業の条件（業務量、労働条件の見直し） など

①②の詳細については、以下の厚生労働省の資料をご確認ください。

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法 令和6年（2024年）改正内容の解説』 P28～P32](#)

労務担当者は、従業員に対して説明するうえで、法定の両立支援制度やその利用期間などを正しく把握する必要があります。

各法定制度の概要

ここでは、上で解説した主な法定制度の概要を解説します。

1 育児休業制度

育児休業制度とは、原則として1歳に満たない子どもを養育する従業員が、法令に基づき取得できる制度です。概要は以下のとおりです。

育児休業制度の概要

対象者	・1歳に満たない子どもを養育する従業員 ・有期契約労働者の場合は、子どもが1歳6か月に達する日までに、労働契約の期間が満了し、更新されないことが明らかでない従業員（※1） ※1：育児休業の申出時点で労働契約の期間満了や更新がないことが確実であるか否かによって判断される
対象外	・日雇労働者 以下の従業員は労使協定の締結により対象外にできる ・入社1年未満の従業員 ・申出日から1年以内（延長時は延長の申出日から6か月以内）に雇用関係が終了することが明らかである従業員 ・1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
対象期間	原則、子どもが1歳に達するまで（※2） ※2：一定の要件を満たせば1歳6か月（最長2歳）に達するまで パパ・ママ育休プラスを取得する場合 子どもが1歳2か月に達するまで
回数	休業を分割取得する場合は2回まで
申出期限	原則、休業開始予定日の1か月前まで （1歳6か月、2歳までの育児休業の場合は2週間前まで）
休業中の就業	原則不可
1歳以降の延長、再延長	1歳（1歳6か月）時点で保育所に入所できない等の特別な事情がある場合は、1歳6か月まで（再延長で2歳まで）延長可能
給付金	雇用保険 育児休業等給付（※3） ①育児休業給付金 休業開始から180日間：休業開始前賃金の67% 181日目以降：休業開始前賃金の50% ②出生後休業支援給付金 （子どもの出生直後の一定期間に本人と配偶者の両方が14日以上 の育児休業を取得した場合に支給） 休業開始前賃金の13%（支給日数の上限は28日） ※3：育児休業等給付の詳細は厚生労働省が発行するパンフレットで確認できます
社会保険料	一定の要件を満たした場合、労使ともに免除
その他注意事項	要件を満たした従業員の育児休業の申出を拒むことはできない

参考 | [厚生労働省『育児休業等給付の内容と支給申請手続』](#)

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（育児休業制度）』](#)

2 出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）

出生時育児休業制度（以下、産後パパ育休）は、子どもの出生後8週間以内に、最大4週間（28日間）までの日数で取得できる制度です。産後パパ育休と育児休業はそれぞれ2回まで分割できるため、組み合わせて最大4回に分けて取得することもできます。概要は以下のとおりです。

出生時育児休業制度（産後パパ育休制度）の概要

対象者	- 産後休業をしていない従業員 - 有期契約労働者の場合は、申出時点で子どもの誕生日または出産予定日のいずれか遅い方から起算して8週間を経過する日の翌日から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従業員
対象外	- 日雇労働者 以下の従業員は労使協定の締結により対象外にできる - 入社1年未満の従業員 - 申出日から8週間以内に雇用関係が終了することが明らかである従業員 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
対象期間	子どもの出生後8週間以内
取得可能日数	最大4週間（28日）まで
回数	分割して2回まで（※1） ※1：分割する場合は、初めにまとめたの申出が必要
申出期限	原則、休業開始予定日の2週間前まで （労使協定を締結している場合は1か月前まで）
休業中の就業	労使協定を締結していれば、合意の範囲内で可能 （就業日数、就業日の労働時間の上限あり）
給付金	雇用保険 育児休業等給付（※2） ①出生時育児休業給付金 休業開始前賃金の67%が目安 ②出生後休業支援給付金 （子どもの出生直後の一定期間に本人と配偶者の両方が14日以上 の育児休業を取得した場合に支給） 休業開始前賃金の13%（支給日数の上限は28日） ※2：育児休業等給付の詳細は厚生労働省が発行するパンフレット で確認できます
社会保険料	一定の要件を満たした場合、労使ともに免除
その他注意事項	要件を満たした従業員からの申出を拒むことはできない

参考 | [厚生労働省『育児休業等給付の内容と支給申請手続』](#)

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（出生時育児休業制度）』](#)

3 子の看護等休暇

子の看護等休暇は、小学校第3学年修了までの子どもを養育する従業員が、法令に基づき取得できる制度です。概要は以下のとおりです。

子の看護等休暇の概要

対象者	小学校第3学年修了までの子どもを養育する従業員
対象外	・ 日雇労働者 以下の従業員は労使協定の締結により対象外にできる ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 ・ 時間単位での取得が困難と認められる業務に従事する従業員（※1） ※1：ただし、1日単位で子の看護等休暇を取得することは可能
利用目的	・ 子どもの病気、ケガ ・ 予防接種、健康診断 ・ 感染症に伴う学級閉鎖等 ・ 入園（入学）式、卒園式
取得可能日数	・ 子どもが1人：年5日 ・ 子どもが2人以上：年10日 （年次有給休暇とは別に付与）
取得単位	1日、時間単位（※2） ※2：時間単位での取得は、始業の時刻から連続し、または終業の時刻まで連続するもの（中抜けまで認めることまでは求められていない）
賃金	法令での定めはなく、各企業の定めによる （有給・無給は企業で自由に決められる）
その他注意事項	要件を満たす従業員からの正当な申出は拒否できない

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（子の看護等休暇制度）』](#)

4 所定外労働の制限

所定外労働の制限は、小学校就学前の子どもを養育する従業員が請求した場合に、企業が所定労働時間を超えて労働させてはならない（残業を免除する）制度です。概要は以下のとおりです。

所定外労働の制限の概要

対象者	小学校就学前の子どもを養育する従業員
対象外	・ 日雇労働者 以下の従業員は労使協定の締結により対象外にできる ・ 入社1年未満の従業員 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
期間・請求回数	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 (請求回数は制限なし)
その他注意事項	事業の正常な運営を妨げる場合を除き、請求を拒否できない

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（所定外労働の制限）』](#)

5 時間外労働の制限

時間外労働の制限とは、小学校就学前の子どもを養育する従業員から請求があった場合に、1か月に24時間、1年に150時間を超える時間外労働をさせてはならない制度です。「所定外労働の制限」と異なるのは、一定の上限を設けて長時間労働を抑制するという点にあります。概要は以下のとおりです。

時間外労働の制限の概要

対象者	小学校就学前の子どもを養育する従業員
対象外	・ 日雇労働者 ・ 入社1年未満の従業員 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
期間・請求回数	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間 (請求回数は制限なし)
その他注意事項	事業の正常な運営を妨げる場合を除き、請求の拒否はできない

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（時間外労働の制限）』](#)

6 深夜業の制限

深夜業の制限とは、小学校就学前の子どもを養育する従業員から請求があった場合に、企業が深夜時間帯（午後10時から午前5時まで）に労働させてはならない制度です。概要は以下のとおりです。

深夜業の制限の概要

対象者	小学校就学前の子どもを養育する従業員
対象外	・ 日雇労働者 ・ 入社1年未満の従業員 ・ 深夜に子どもを保育できる同居の家族がいる従業員 ・ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員 ・ 所定労働時間の全部が深夜にある従業員
期間・請求回数	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間 (請求回数は制限なし)
その他注意事項	事業の正常な運営を妨げる場合を除き、請求を拒否できない

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（深夜業の制限）』](#)

7 育児のための所定労働時間の短縮措置（育児短時間勤務制度）

育児のための所定労働時間の短縮措置（以下、育児短時間勤務制度）とは、3歳未満の子どもを養育する従業員を対象に、1日の所定労働時間を原則として6時間に短縮する制度です。概要は以下のとおりです。

育児短時間勤務制度の概要

対象者	3歳に満たない子どもを養育している、以下の要件を満たす従業員 ・ 1日の所定労働時間が6時間以下ではない ・ 短時間勤務制度が適用される期間に育児休業（産後パパ育休を含む）を取得していない
対象外	・ 日雇労働者 以下の従業員は労使協定の締結により対象外にできる ・ 入社1年未満の従業員 ・ 週の所定労働日数が2日以下の従業員 ・ 業務の性質または業務の実施体制により、育児短時間勤務制度を講じることが困難と認められる業務に従事する従業員
その他注意事項	事業の正常な運営を妨げる場合を除き、申出を拒否できない

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度））』](#)

なお、業務の性質上、育児短時間勤務制度を講じることが困難な従業員を労使協定により制度の対象外とする場合は、以下の①～③のいずれかの代替措置を講じなければなりません。

①育児休業に関する制度に準ずる措置

②テレワーク等の措置

③始業時刻変更等の措置（フレックスタイム制、時差出勤、事業所内保育施設の設置運営など）

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（3歳に満たない子を養育する労働者に関する代替措置）』](#)

8 柔軟な働き方を実現するための措置等（2025年10月より義務化）

3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員に、以下に示す5つの措置（以下、対象措置）の中から、2つ以上を選択して講じることが義務付けられました。対象措置の詳細は以下のとおりです。

始業時刻等の変更	従業員がその日の始業時刻や終業時刻を柔軟に選択・調整できる措置 ・フレックスタイム制、始業終業時刻の変更（時差出勤制度）のいずれか ※1日の所定労働時間の変更なし
テレワーク等	従業員が自宅など会社以外の場所で勤務できる措置 ・時間単位取得可（始業・終業時刻まで連続取得できるもの） ・利用日数 ・1週の所定労働日数が5日の場合：月10日以上（基準） ・1週の所定労働日数が5日以外の場合：上記基準をもとに週の所定労働日数（または週平均の所定労働日数）に応じた日数以上 ※情報通信技術を利用する業務に限定されない ※1日の所定労働時間の変更なし
保育施設の設置運営等	従業員のために保育施設を設置・運営、それに準ずる便宜を供与する措置 ・自社が保育施設の設置運営を行うほか、他社が保育施設の設置運営を行い自社がそれに要する費用を負担する場合も含む ・ベビーシッターの手配および費用負担なども可
養育両立支援休暇の付与	育児期の従業員が特定の用途に限定しない休暇を取得できる休暇制度の措置 ・時間単位取得可（始業・終業時刻まで連続取得できるもの） ・利用日数：年10日以上 ・就業しつつ子どもを養育することを容易にする休暇（特定の用途に限定しない） ※1日の所定労働時間の変更なし
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 ・法令による3歳未満の短時間勤務制度の対象範囲を広げることで対応が可能

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（柔軟な働き方を実現するための措置等）』](#)

9 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する措置（努力義務）

小学校就学前の子どもを養育する従業員に、「育児に関する目的で利用できる休暇制度」および「従業員の区分に応じて定める制度、または措置」に準じて、必要な措置を講じることが努力義務となっています。

「育児に関する目的で利用できる休暇制度」は以下のような休暇が含まれます。

- ・配偶者出産休暇
- ・両親学級、遠足といった行事への参加のほか、さまざまな育児の場面で利用できる多目的な休暇 など

従業員の区分に応じた必要な措置は以下のとおりです。

従業員の区分ごとに必要な措置	
区分①	1歳未満の子どもを養育する育児休業を取得していない従業員 ・ 始業時刻変更等の措置
区分②	1歳から3歳未満の子どもを養育する従業員 ・ 育児休業に関する措置 ・ 始業時刻変更等の措置（フレックスタイム制、時差出勤、事業所内保育施設の設置運営など）
区分③	3歳から小学校就学前の子どもを養育する従業員 ・ 育児休業に関する措置

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし（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する措置）』](#)

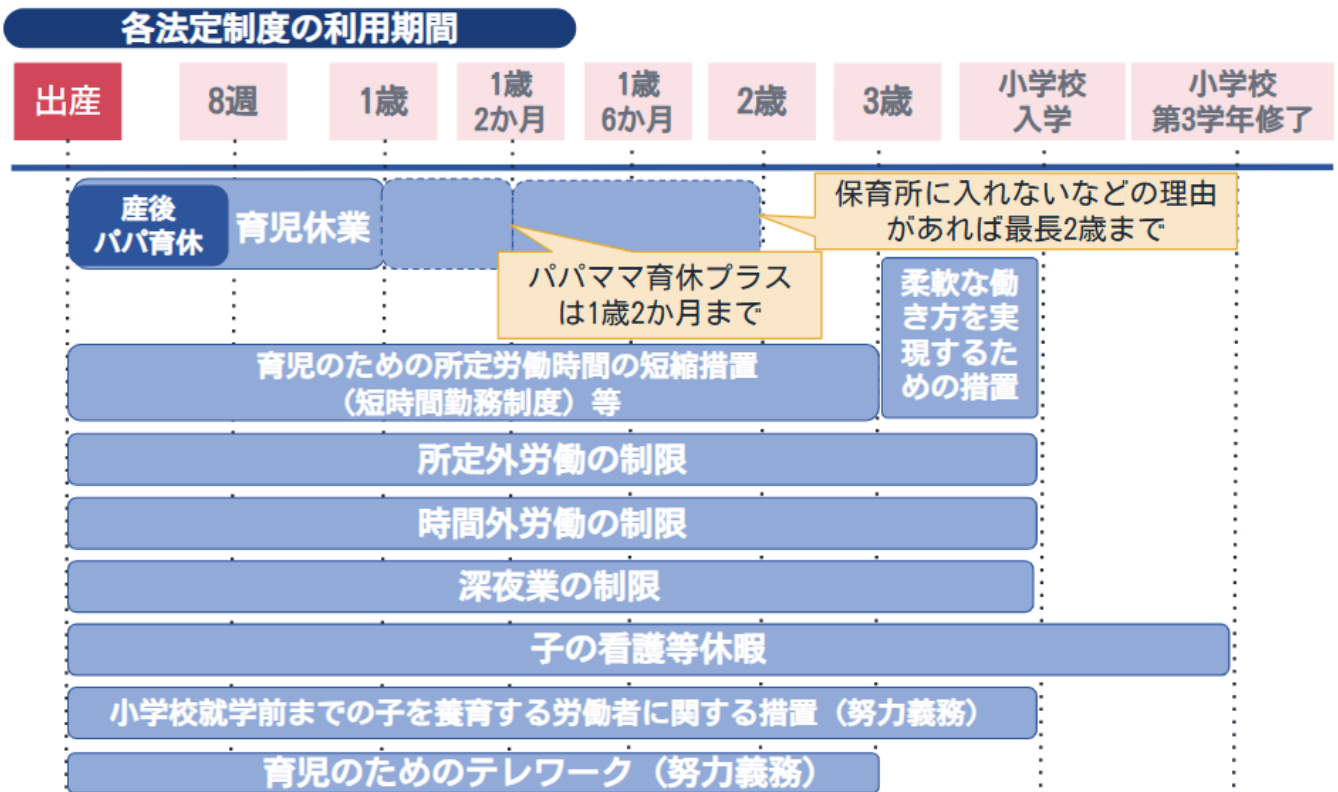
10 育児のためのテレワーク導入（2025年4月より努力義務）

2025年4月より、3歳未満の子どもを養育する従業員がテレワークを選択できるような措置を講じることが努力義務化されました。そのため企業は、より積極的にテレワーク導入の検討を行う必要があります。

参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法 改正ポイントのご案内 令和7（2025）年4月1日から段階的に施行』 P2](#)

各制度の利用期間

従業員にとって、各制度がどの時期に利用できるかという情報は非常に大切です。労務担当者は各制度の利用期間を従業員に説明できるよう、しっかりと把握しておく必要があります。各制度の利用期間は以下のとおりです。



参考 | [厚生労働省『育児・介護休業法のあらまし』P9](#)

おわりに

仕事と育児の両立支援は、企業の未来を築くための投資です。制度を導入するだけでなく、お互いにサポートし合う職場風土を築くことが、効果の最大化につながります。

法令で定められた制度への知識を深め、育児期の従業員を支援する体制をととのえることが重要です。