

2025 年 7 月 3 日

改正育児・介護休業法への 対応アンケート

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置として
「始業時刻等の変更」と「短時間勤務制度」の二つを
選択するパターンが 4 割

民間調査機関の一般財団法人 労務行政研究所（理事長：猪股 宏）では、2025 年 4 月および 10 月に段階的に施行されている改正育児・介護休業法（以下、改正法）への企業の対応状況について、2025 年 4 月 7～18 日にアンケートを実施しました。このほど、回答のあった 344 社の集計結果がまとまりましたので、一部抜粋して紹介します。

< 調査結果のポイント >

【2025 年 4 月 1 日施行分】

- ① **テレワークの実施・導入状況**：3 歳未満の子を養育する従業員については、「既存のテレワーク制度で対応」が 57.3%で半数超。一方、34.0%の企業は「対応する予定はない」〔図表 1〕。要介護状態の対象家族を介護する従業員についても同様の傾向。
- ② **介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備のための措置の実施状況**：法改正前後における実施状況を足し合わせると、「相談体制の整備・相談窓口の設置」が 89.1%と 9 割近くに上る〔図表 2〕。
- ③ **介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供**：情報提供のタイミングは「該当者を対象に、年に 1 回まとめて実施」が 55.0%と過半数を占める〔図表 3〕。

【2025 年 10 月 1 日施行分】

- ④ **「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」の実施状況**：実施する措置の組み合わせでは、「始業時刻等の変更」と「短時間勤務制度」の二つを選択するパターンが全体の約 4 割を占める。措置に関する個別周知・意向確認の方法は、「対面での面談」が 65.8%で最多〔図表 4～5〕。

※本調査の詳細は、当研究所編集の『労政時報』第 4101 号（25. 7.11）で紹介します。

< 本プレスリリースに関する問い合わせ先 >

一般財団法人 労務行政研究所 編集部（担当：金岡・遠藤・星野）
TEL：03-3491-1242

2025年7月3日

調査結果

1. テレワークの実施・導入状況

改正法では、3歳未満の子を養育する従業員および要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できるように措置を講ずることが努力義務化された（2025年4月1日施行）。

3歳未満の子を養育する従業員については、「既存のテレワーク制度で対応」が57.3%で半数以上を超える一方で、「対応する予定はない」と回答した企業は34.0%と約3社に1社の割合であった。産業別に見ると、製造業は「対応する予定はない」が40.4%と、非製造業（29.3%）よりも11.1ポイント高い〔図表1〕。

要介護状態の対象家族を介護する従業員についても同様の傾向で、「既存のテレワーク制度で対応」が58.4%と6割近くを占める一方、「対応する予定はない」は33.1%である（〔図表〕なし）。

〔図表1〕 3歳未満の子を養育する従業員に対するテレワークの実施・導入状況

－(社)、％－

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,001人以上	301～1,000人	300人以下		
合 計	(344) 100.0	(80) 100.0	(113) 100.0	(151) 100.0	(146) 100.0	(198) 100.0
既存のテレワーク制度で対応	57.3	62.5	59.3	53.0	48.6	63.6
法改正に伴い、既存のテレワーク制度を拡充	4.4	2.5	2.7	6.6	5.5	3.5
法改正に伴い、テレワークを新たに導入	0.6			1.3		1.0
1年以内にテレワークを導入予定	1.7		3.5	1.3	2.1	1.5
対応を検討中／検討予定	2.0		2.7	2.6	3.4	1.0
対応する予定はない	34.0	35.0	31.9	35.1	40.4	29.3

2. 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備のための措置の実施状況

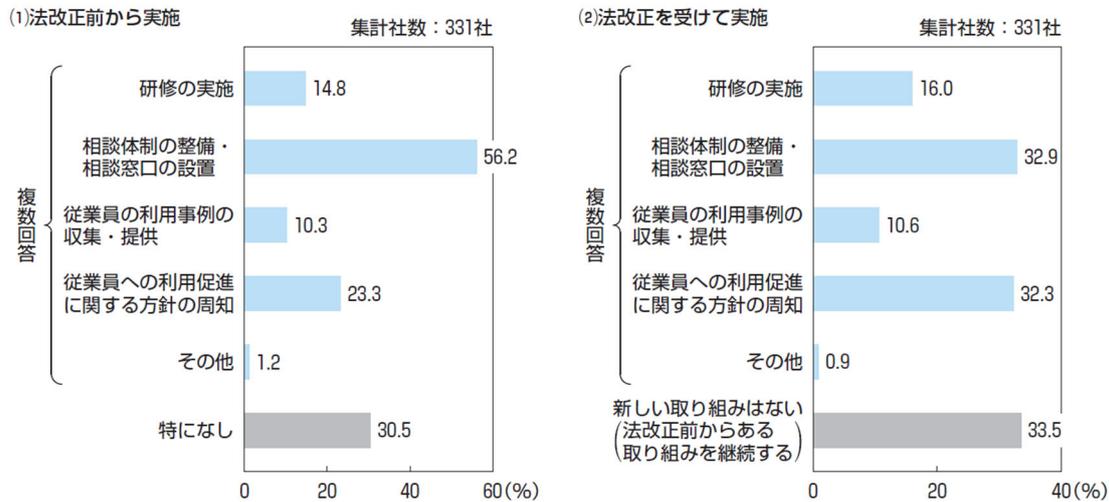
改正法では、介護休業や介護両立支援制度等の申し出が円滑に行われるようにするため、①研修の実施、②相談窓口の設置、③事例の収集・提供、④取得・利用促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講ずることが義務化された（2025年4月1日施行）。

〔図表2〕では、法改正前後における雇用環境整備の実施状況をまとめている（複数回答）。法改正前から実施していた取り組みでは、「相談体制の整備・相談窓口の設置」が56.2%で最も高い。法改正後に新しく実施した取り組みも、「相談体制の整備・相談窓口の設置」が最多の32.9%だが、「従業員への利用促進に関する方針の周知」（32.3%）と拮抗する。

法改正前後における実施状況を足し合わせると、「相談体制の整備・相談窓口の設置」が89.1%と9割近くに上る。

2025年7月3日

[図表 2] 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備のための措置の実施状況
(複数回答)



[注] 「法改正前から実施」と「法改正を受けて実施」の両方に回答いただいた企業を集計した。

3. 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

今回の法改正では、従業員が介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるための情報提供を行うことが義務づけられた（2025年4月1日施行）。

そこで、該当社員に対する情報提供を行うタイミングを尋ねたところ、「該当者を対象に、年に1回まとめて実施」が55.0%と過半数を占め、次いで「該当者に対して個別に実施」が33.3%と約3割であった [図表 3]。

[図表 3] 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供を行うタイミング

-(社)、%-

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,001人以上	301~1,000人	300人以下		
合 計	(342) 100.0	(80) 100.0	(113) 100.0	(149) 100.0	(145) 100.0	(197) 100.0
該当者に対して個別に実施	33.3	18.8	31.0	43.0	33.8	33.0
該当者を対象に、半期に1回まとめて実施	3.8	5.0	6.2	1.3	3.4	4.1
該当者を対象に、年に1回まとめて実施	55.0	70.0	56.6	45.6	55.2	54.8
その他	7.9	6.3	6.2	10.1	7.6	8.1

[注] 「その他」は、「全従業員に向けて年に1回実施」など。

2025年7月3日

4. 「柔軟な働き方を実現するための措置」の実施内容

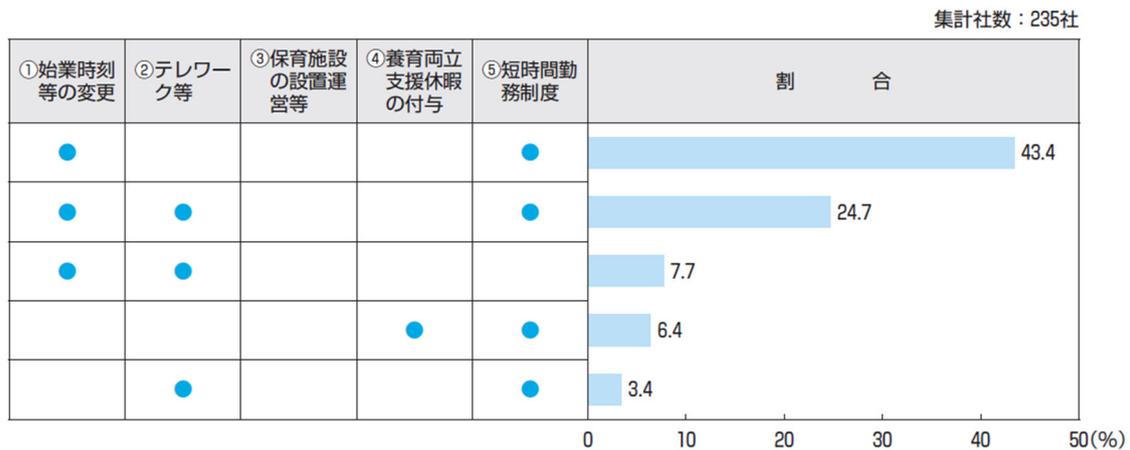
改正法では、3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に対して、次の五つの中から二つ以上の措置を選択して講じることが義務化される（2025年10月1日に施行予定）。

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等
- ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（以下、養育両立支援休暇）の付与
- ⑤短時間勤務制度

調査時点（25年4月）での対応状況を尋ねたところ、「既に実施している」が55.2%、「実施する措置が決定しており、今後実施予定」が16.6%と、約7割の企業は調査時点で措置を決定していた（〔図表〕なし）。

これらの企業に対し、五つの措置のうち、どの措置を選択しているかを尋ねた（複数回答）。実施する措置の組み合わせについて、上位5パターンを示したものが〔図表4〕である。「①始業時刻等の変更」と「⑤短時間勤務制度」の二つを選択するパターンが43.4%と約4割を占め、これら二つの措置に「②テレワーク等」を加えた三つの措置を選択するパターンが24.7%で続く。上位2パターンで全体の7割弱を占める結果となった。

〔図表4〕「柔軟な働き方を実現するための措置」で実施している／実施予定の措置の組み合わせ（上位5パターン）



〔注〕法定では二つ以上の措置を実施することが求められるため、選択した措置が一つのみの企業は集計から除外した。

また、「柔軟な働き方を実現するための措置」は、従業員の子が1歳11カ月に達する日の翌々日から2歳11カ月に達する日の翌日までの1年間に、当該従業員に個別に周知し、意向確認を行う必要がある。この方法・手段として、既に実施している、もしくは予定している内容を尋ねたところ（複数回答）、「対面での面談」が65.8%で最多となった〔図表5〕。

2025年7月3日

〔図表5〕「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認の方法・手段
(複数回答)

- (社)、% -

区 分	全 産 業				製 造 業	非製造業
	規 模 計	1,001人以上	301~1,000人	300人以下		
合 計	(319) 100.0	(73) 100.0	(105) 100.0	(141) 100.0	(137) 100.0	(182) 100.0
対面での面談	① 65.8	① 52.1	① 61.9	① 75.9	① 60.6	① 69.8
オンラインでの面談	43.6	41.1	36.2	③ 50.4	29.9	② 53.8
書面の交付	③ 48.3	② 50.7	② 53.3	43.3	② 53.3	44.5
FAXの送受信	0.9		1.9	0.7	2.2	
電子メール	② 49.2	41.1	③ 52.4	② 51.1	③ 49.6	③ 48.9
社内チャット	16.9	13.7	17.1	18.4	8.8	23.1
イントラネット	35.1	④ 47.9	34.3	29.1	34.3	35.7
SNS (LINE、Facebook等)	0.6		1.0	0.7	0.7	0.5

〔注〕 個別周知・意向確認の方法・手段について、「検討中・未定」の企業は除いて集計した。

< 調査・集計要領 >

1. 調査名：改正育児・介護休業法への対応アンケート
2. 調査対象：『労政時報』定期購読者向けサイト「WEB 労政時報」の登録者から抽出した人事労務担当者 2万 5816人
3. 調査期間：2025年4月7～18日
4. 調査方法：WEBによるアンケート
5. 集計対象：調査対象のうち、回答のあった344社（1社1人）

< 一般財団法人 労務行政研究所の概要 >

1. 設立 1930年7月（2013年4月、一般財団法人に移行）
2. 理事長 猪股 宏
3. 事業内容 ①人事労務の専門情報誌『労政時報』ならびにWEBコンテンツの編集
②人事・労務、労働関係実務図書の編集
③人事・労務管理に関する調査
4. 所在地 〒141-0031 東京都品川区西五反田 3-6-21 住友不動産西五反田ビル 3階
5. URL <https://www.rosei.or.jp/>