

改正育児・介護休業法の対応アンケート (財) 労務行政研究所

民間調査機関の一般財団法人労務行政研究所では、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、回答のあった344社の集計結果をまとめ、公表しました。（詳しくは <https://www.rosei.or.jp/attach/labo/research/pdf/000089328.pdf>）

<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」 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。

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

区 分	全 産 業 (社)				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%	(80)100%	(113)100%	(151)100%	(146)100%	(198)100%
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

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。

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。

【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。

「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）

始業時刻等の変更	テレワーク等	保育施設の設定運営等	養育両立支援休暇の付与	短時間勤務制度	割 合
●				●	43.4%
●	●			●	24.7%
●	●				7.7%
			●	●	6.4%
	●			●	3.4%

「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）

区 分	全 産 業 (社)				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%	(73)100%	(105)100%	(141)100%	(137)100%	(182)100%
対面での面談	65.8%	52.1%	61.9%	75.9%	60.6%	69.8%
オンラインでの面談	43.6%	41.1%	36.2%	50.4%	29.9%	53.8%
書面の交付	48.3%	50.7%	53.3%	43.3%	53.3%	44.5%
FAX の送受信	0.9%	—	1.9%	0.7%	2.2%	—
電子メール	49.2%	41.1%	52.4%	51.1%	49.6%	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%	47.9%	34.3%	29.1%	34.3%	35.7%
SNS (LINE、Facebook 等)	0.6%	—	1.0%	0.7%	0.7%	0.5%