

育児・介護休業法 改正ポイント

令和7年4月1日から段階的に施行

R7.4.1より
施行

1 子の看護休暇の見直し

義務

就業規則等の見直し

名称 : 子の看護休暇→**子の看護等休暇**

対象 : 小学校就学の始期に達するまで→**小学校3年生修了**まで

取得事由 : ①病気・けが②予防接種・健康診断

→**③感染症に伴う学級閉鎖等、④入園式、卒園式** が追加

労使協定 : 労使協定により、雇用継続期間6ヵ月未満の労働者を除外できる仕組みが廃止

2 所定外労働の制限の対象拡大

義務

就業規則等の見直し

請求可能となる労働者の範囲

3歳未満の子を養育する労働者→**小学校就学前の子を養育する労働者**

3 短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加

選択する場合
就業規則等の見直し

①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等に

③テレワーク を追加

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化される

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

公表義務の対象となる企業

従業員数1,000人超の企業→従業員数**300人超**の企業

6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合
就業規則等の見直し

労使協定により、雇用継続期間6ヵ月未満の労働者を除外できる仕組みが廃止

7 介護のためのテレワーク追加

努力義務

就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化される

8 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

事業主は下記①～④のいずれかを講じなければならない。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する**相談体制の整備**
- ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する**方針の周知**

9 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

事業主は下記の①～③について、介護に直面した旨の申出をした労働者に個別周知・意向確認、また、介護に直面する前の早い段階（40歳等）の労働者に対する情報提供を、面談や書面交付等により行う必要がある。

- ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度（**制度の内容**）
- ②介護休業・介護両立支援制度等の**申出先**
- ③**介護休業給付金**に関すること

R7.10.1より
施行

10 柔軟な働き方のための措置等

義務

就業規則等の見直し

事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して

- 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**
- ④**養育両立支援休暇の付与**
- ⑤**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る。

労働者は事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用できる。

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（3歳の誕生日の1ヶ月前までの1年間）に上記で選択し措置した制度に関して、**個別周知と意向確認**をする必要がある。

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

事業主は妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の適切な時期（3歳の誕生日の1ヶ月前までの1年間）に、①勤務時間帯 ②勤務地 ③両立支援制度の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件について労働者の**意向を聴取**し、自社の状況に応じて**配慮**しなければならない。

