



育児・介護休業法改正のポイント

弊社は、従業員数30人の製造業で、ほとんどが男性の正社員の会社です。以前は、育児休業を取得する社員はほとんどいませんでしたが、最近では男性社員も育児休業や介護休業を取る事例が出てきています。今年の4月1日と10月1日に育児・介護休業法の改正があるとのことですが、就業規則の変更等、対応すべきポイントがあるのでしょうか。

社会保険労務士法人
庄司茂事務所

特定社会保険労務士
庄司 茂



令和7年4月1日、さらに令和7年10月1日より、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や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化等の改正が段階的に施行されます。4月1日からは具体的には以下の改正になります。

1 子の看護休暇の見直し

子の看護休暇とは、対象となる子を養育する労働者が年次有給休暇とは別に子が1人の場合は5日、2人以上の場合は10日の無給でもよい休暇のことです。

- (1) 対象となる子の範囲を、小学校就学の始期に達するまでから小学校3年生修了までに拡大
- (2) 取得事由の拡大として以下の③④を追加
 - 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（入学）式、卒園式
- (3) 名称変更として子の看護等休暇に変更

2 所定外労働の制限（残業免除）の拡大

3歳未満の子を養育する労働者から小学校就学前の子を養育する労働者に拡大されます。

3 短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加

3歳未満の子を養育する労働者の短時間勤務制度が困難と認められる場合③の代替措置が追加されます。

- 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
- ③テレワーク

4 育児のためのテレワーク導入

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努力義務化されます。

5 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

介護休暇を取得できる対象から除外することができる労働

者が、①週の所定労働日数が2日以下、②継続雇用期間6か月未満となっていたものが、②の除外規定が廃止されます。

6 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休暇や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- 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（相談窓口設置）
- 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

7 介護離職防止のための個別周知・意向確認等

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、以下の周知と意向確認を個別に行わなければなりません。

- ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等
- 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

(2) 介護に直面する前の早い段階（以下①②のいずれか）で、介護休業制度等に関する上記周知事項と同様の情報提供をしなければなりません。

- ①労働者が40歳に達する日の属する年度（1年間）
- ②労働者が40歳に達する日の翌日から1年間

8 介護のためのテレワーク導入

要介護状態の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努力義務化されます。

今回の改正では、就業規則等の見直しが必要となります。さらに、労使協定が必要な場合もあります。育児介護休業に対応していない内容によっては、ハローワークでの求人を受付とすることがあるとされています。