

育児介護休業法の改正について

令和4年4月1日から出産・育児等による離職を防ぐため、男女ともに育休取得率を向上させるため法改正が施行されました。3年を経過する令和7年4月1日から段階的に、より育児期の柔軟な働き方を実現するため、再び法改正が施行されます。また、育児に加え介護の両立を支援するための措置も盛り込まれています。必要な対応を整理し漏れなく実施しましょう。

[1]法改正の背景

少子高齢化に伴う人口減少は引き続いており、男女ともに仕事と育児・介護を両立できる社会の実現がより課題となっています。前回の改正から男性の育休取得率は向上し、令和5年度は30.1%（女性の取得率は84.1%）となり前年度より13.0ポイントも急増しました。政府は男性の育休取得率を令和7年までに50%、令和12年までに85%にすることを目標としています。

今回の改正は、子の年齢や各家庭の状況に応じた柔軟な働き方を実現するための仕事と育児、介護の両立支援制度の強化等の措置が盛り込まれています。

[2]改正点について

●令和7年4月1日施行

- ①子の看護休暇の見直し
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加
- ④育児のためのテレワーク導入《努力義務》
- ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大（※従業員300人超の企業のみ）
- ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- ⑦介護離職防止のための雇用環境整備
- ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- ⑨介護のためのテレワーク導入《努力義務》

●令和7年10月1日施行

- ①柔軟な働き方を実現するための措置等
- ②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

[3]令和7年4月1日改正点の詳細を確認しましょう

①子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大	①病気・けが ②予防接種・健康診断	左記に加え ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定により除外できる労働者	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6カ月未満	①週の所定労働日数が2日以下 ②を廃止
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能となります。（改正前：3歳未満）

- ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加
短時間勤務制度を講ずることが困難な業務の場合代替措置としてテレワークが追加されます。
- ④育児のためのテレワーク導入《努力義務》
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努力義務化されます。
- ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大
従業員300人超の企業は育児休業の取得率等公表義務が課されます。
- ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定により除外できる労働者	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6カ月未満	①週の所定労働日数が2日以下 ②を廃止

- ⑦介護離職防止のための雇用環境整備
以下のいずれかの措置を実施することが求められています（複数実施が望ましいとされています）。

- 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

- ⑧介護離職防止のための個別の周知・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する個別の周知・意向確認

- ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（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

- 2)介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供
上記内容を労働者が40歳に達する日の属する年度または40歳に達した日の翌日から1年間のいずれかの期間で情報提供しなければなりません。
1)2)とも、方法としては、面談、書面交付、FAX・電子メール(労働者が希望した場合のみ)とされています。

- ⑨介護のためのテレワーク導入《努力義務》
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努力義務化されます。

育児や介護を両立する、より柔軟な働き方に対応していく必要があります。
 育児介護休業についてお困りごとがございましたら古田土人事労務へお気軽にご相談ください。