

## 育児・介護休業法が改正されます

男性・女性ともに仕事と育児・介護が両立できるように、育児介護休業法が令和7年（2025）年4月1日より段階的に改正されます。

主な内容としては、育児・介護による離職を防止するために、柔軟な働き方ができるような環境の整備、従業員が制度を活用できるための説明の実施などが予定されています。

今回の改正では、多く項目について全企業が対象となり、各種制度の見直し、規程の改正などの対応が求められます。今回は、その改正の一部をご紹介します。

### 令和7年（2025年）4月1日から施行

#### 1. 子の看護休暇の見直し 子の看護休暇⇒子の看護等休暇に名称変更

これまで病気やけがでしか使用できなかった子の看護休暇を取得できやすくするために、取得事由が拡大されます。

改正内容	施行前	施行後
対象範囲拡大	小学校の始期に達するまで	小学校3年生終了まで
取得事由の拡大	①病気・けが ②予防接種・健康診断	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 } 追加

#### 2. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

これまで3歳未満の子を養育する労働者に対して、申し出があれば残業を免除しておりましたが、範囲が拡大され小学校就学前の子を養育する労働者までとなります。

改正内容	施行前	施行後
労働者の範囲の拡大	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

### 令和7年（2025年）10月1日から施行

#### 1. 柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、5つのうち2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

- ①始業時刻の変更、
- ②テレワーク等（10日以上/月）、
- ③保育施設の設置運営等
- ④（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/月）、
- ⑤短時間勤務制度

#### 2. 育児中・介護に直面した労働者に対する制度説明、個別の周知・意向確認の実施

ここで紹介した内容は今回の改正の一部となります。仕事と育児・介護の両立を支援し、労働者が長く働いて

いける環境づくりを進めるためには就業規則の策定・変更が必要となります。