

改正育児・介護休業法 対応はお済みですか？

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるように、改正された育児・介護休業法が令和7年4月から段階的に施行されています。育児・介護休業法は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。事業主の皆さまは、就業規則の変更をはじめ、育児・介護をする労働者を含めた全労働者への対応等、改正法に沿った雇用管理を行っていただく必要があります。

仕事と育児・介護の両立しやすい職場づくりは、企業にとっても人材の確保・育成・定着につながるなどのメリットがあるものです。両立支援制度を利用しやすい環境づくりを各職場で進めていただきますようお願いいたします。詳細は、山口労働局ホームページや解説動画でご確認ください。

就業規則の変更や
介護制度の周知など
が必要なんだね



■改正ポイント

山口労働局HPはこちら→

モデル規定例や社内様式例、解説動画等を掲載



令和7年4月1日から施行

育児

- 1 子の看護休暇の見直し
(名称は子の看護等休暇に変更。小学校3年生修了まで、感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式・卒園式を追加。継続雇用期間6か月未満でも取得可。)
- 2 残業免除(所定外労働の制限)の対象が小学校就学前の子に拡大
- 3 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務化
- 4 育児休業の取得状況の公表義務の適用拡大(労働者数301人以上企業に拡大)

介護

- 1 介護に直面した労働者に対する個別の周知・意向確認の義務化
- 2 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期(40歳等)の情報提供の義務化
- 3 介護離職防止のための雇用環境整備の義務化
(会社は、介護休業、介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、研修や相談窓口設置等の措置を講じなければなりません。)
- 4 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和(継続雇用期間6か月未満でも取得可。)
- 5 要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務化

こちらでもcheck! 「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しが行われ、令和7年4月1日から新基準が適用されています。新基準は、「育児・介護休業法令和6年(2024年)改正内容の解説」パンフレットP6~7でご確認ください。



令和7年10月1日から施行

育児

- 1 柔軟な働き方を実現するための措置の創設
(会社は、3歳から小学校入学前までの子を育てる労働者に関して、「始業時刻等の変更」「テレワーク等」「保育施設の設置運営等」「養育両立支援休暇の付与」「短時間勤務制度」から2つ以上の措置を講じなければなりません(過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要あり。)。労働者はうち1つを選択して利用することができます。+制度の個別周知や意向確認が会社の義務となります。)
- 2 妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮の義務化

中小企業向け「働き方改革サポートオフィス山口」(働き方改革推進支援センター)をご活用ください

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、専門家(社会保険労務士)が労務管理上の相談に応じています(厚生労働省委託事業)。相談無料、秘密厳守です。就業規則を見直したいがどうすればよいかわからない等のお悩みがある中小企業事業主の方はぜひご活用ください。訪問支援サービスを利用することも可能です。電話番号等の連絡先はこちら
厚生労働省委託事業「令和7年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(センター事業)」委託先: 全国社会保険労務士会連合会

育児・介護休業法に関してご不明なことがありましたら、お気軽にご相談ください。

お問い合わせ先: 山口労働局雇用環境・均等室 ☎ 083-995-0390

