

【2025年4月・10月】育児介護休業法の改正対応一覧表

時期	育児	介護	改正内容	概要	主に必要となる対応	弊所のサポート
2025.4.1	○		子の看護休暇の見直し	取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等と入園(入学)式、卒園式を追加するとともに、小学校3年生修了までに延長する(現行小学校就学前)	<u>就業規則変更・届出</u> <u>育児介護休業規程変更・届出</u>	○
	○		子の看護休暇対象者見直し	労使協定の締結による取得除外従業員のうち、「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止する	労使協定締結しているなら <u>労使協定変更</u>	○
	○		残業免除の対象拡大	所定外労働の免除を、小学校就学前の子まで延長する(現行3歳未満)	<u>育児介護休業規程変更・届出</u>	○
	○		育児休業取得状況の公表義務拡大	従業員数300人超の企業について、男性従業員の育児休業等の取得の状況を公表対象とする(現行1,000人超)	従業員数300人超なら <u>公表</u>	—
		○	介護休暇対象者見直し	労使協定の締結による取得除外従業員のうち、「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止する	労使協定締結しているなら <u>労使協定変更</u>	○
		○	雇用環境整備	研修実施、相談窓口の設置等、介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境を企業が整備する	整備する雇用環境の <u>選択と準備</u>	○
		○	個別周知・意向確認	介護に直面することを申し出た従業員に介護両立支援制度等を企業が個別周知し、意向を確認する	個別周知・意向確認の <u>書式準備</u>	○
		○	情報提供	介護に直面する前の早い段階(40歳等)の従業員に介護両立支援制度等の情報提供を企業が行う	情報提供の <u>書式準備</u>	○
	○	○	テレワーク導入(努力義務)	3歳に満たない子を養育する従業員、要介護状態の対象家族を介護する従業員、がテレワークを選択できるようにする	テレワーク導入するなら <u>就業規則変更・届出</u> <u>育児介護休業規程変更・届出</u>	△ (規則の変更・届出のみ)
2025.10.1	○		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従業員に対し、短時間勤務制度、始業時刻等の変更、テレワーク等、保育施設の設定運営等、新たな休暇の付与から2つ以上を企業が選択し、従業員が1つを選択できるようにする	<u>整備する措置の選択と整備</u> <u>育児介護休業規程変更・届出</u> 労使協定締結しているなら <u>労使協定変更</u>	○
	○		個別周知・意向確認	3歳から就学前の子を養育する従業員に対し、柔軟な働き方を 実現するための措置を企業が個別周知し、意向を確認する	個別周知・意向確認の <u>書式準備</u>	○
	○		個別の意向聴取・配慮	妊娠・出産の申出時、子が3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別の意向を企業が聴取し、配慮する	意向聴取・配慮の <u>書式準備</u>	○