



社会保険労務士法人
桑原事務所

NEWS

2025年2月10日号
育児介護休業法が改正されます！

1分でわかる！
会社を成長させるための
桑原事務所メルマガ通信

みなさま、おはようございます。
桑原事務所の石原です。

今回は、育児介護休業法の改正についてお知らせします。

育児関係については2023年より大規模な改正が行われましたが、この度の改正では介護休業関係も含まれています。

現在、日本では3人に1人が75歳以上となり、「超高齢化社会」といわれるようになりました。高齢者・介護施設の不足等により在宅介護を余儀なくされ、仕事をしながら自宅で介護をせざるを得ない正規労働者の割合が40代以降で増加傾向にあります。さらには、介護を理由に離職する労働者、いわゆる「介護離職」も年間11万人と言われ年々増加しています。働き盛りのベテラン従業員に退職されては、会社は大きな痛手を負うことにもなりかねません。

この度の改正点を踏まえて、さまざまな措置や取り組みを通じて仕事と育児・介護の両立を促し、いっそう働きやすい環境への改革を目指しましょう。

主な改正点は以下の通りです。

- ① 子の年齢に応じた**柔軟な働き方**を実現するための措置の拡充（令和7年10月1日施行）
（抜粋）厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」
<https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/content/contents/002006528.pdf>

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

② 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化（令和7年4月1日施行）

③ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等（令和7年4月1日施行）

今後も、育児や介護に関する情報を随時お届けしてまいりますので、ぜひご覧ください。
ご不明な点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人桑原事務所
〒747-0064 山口県防府市高井1143-1
[TEL:0835-22-6706](tel:0835-22-6706)
FAX:0835-26-0023
MAIL: info@kuwasr.net



@KUWAHARA.SR

桑原事務所インスタグラム

<https://www.instagram.com/kuwahara.sr/?igshid=NTc4MTIwNjQ2YQ%3D%3D>

