

事業主のみなさま 就業規則等の改定はお済ですか！？

■ 改正育児・介護休業法等のポイント ■



施行日

改正内容

令和7年4月1日

- 子の看護休暇の見直し(取得事由、対象となる子の範囲の拡大等) (※1)
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大(3歳になるまでの子→小学校就学前の子) (※1)
- 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 (※2)
- 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大
(常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主)
- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け
- 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認
- 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け
- 介護に関する雇用環境整備の義務付け
- 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し(※1)
- 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務 (※2)

令和7年10月1日

- 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設(※1)
- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

(※1)就業規則等の改定が必要です！

(※2)制度導入の場合、就業規則等の改定が必要です！

厚生労働省ホームページに、就業規則の改定等の資料を掲載しておりますので、社内用アレンジする等によりご活用ください。

★就業規則等資料



★個別周知・意向確認、事例紹介など、法改正に対応する素材も併せてご活用ください。



問合せ先

愛媛労働局 雇用環境・均等室
790-8538 松山市若草町4-3 松山若草合同庁舎6階
電話 089-935-5222