

育成協会だより

～育児・介護休業法 改正ポイントのご案内～ 令和7(2025)年4月1日から施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

① 子の看護休暇の見直し（義務：就業規則等の見直し）

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大（③④を追加）	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
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（義務：就業規則等の見直し）

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる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

③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加（選択する場合は就業規則等の見直し）

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

④ 育児のためのテレワーク導入（努力義務：就業規則等の見直し）

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大（義務）

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数 1,000 人超の企業	従業員数 300 人超 の企業

※ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。

⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和（労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し）

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

⑦介護離職防止のための雇用環境整備（義務）

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下

①～④（複数の措置を講じることが望ましい）のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知



⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等（義務）

（１）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

（２）介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談（オンライン面談も可能）②書面交付 ③FAX ④電子メール等のいずれか

⑨ 介護のためのテレワーク導入（努力義務：就業規則等の見直し）

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

令和7年4月1日から高年齢雇用継続給付の支給率を変更します

高年齢雇用継続給付とは

雇用保険加入者で60歳到達等時点に比べて賃金が75%未満に低下した状態で働き続ける60歳以上65歳未満の一定の一般被保険者の方に支給される給付です。

令和7年4月1日以降の支給率

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
64%以下（61%以下）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）
64%超75%未満（61%超75%未満）	各月に支払われた賃金額の10%（15%）から0%の間で、賃金の低下率に応じ、賃金と給付額の合計が75%を超えない範囲で設定される率
75%以上	不支給

※（ ）内は令和7年3月31日以前の低下率・支給率です。支給限度額・最低限度額の取り扱いに変更はありません。

対象の方

令和7年4月1日以降に60歳に達した日（その日時点で被保険者であった期間が5年以上ない方はその期間が5年を満了することとなった日）を迎えた方が対象となります。