



鳥取県医療勤務環境改善支援センター通信 第77号

『改正育児介護休業法が令和7年4月、10月施行されます』

この度の、育児・介護休業法改正は、育児や介護を行う労働者の権利を強化し、柔軟な働き方を実現することを目的としています。以下に、施行時期ごとの具体的な改正内容を説明します。

〈令和7年4月施行の改正内容〉

①残業免除の対象拡大

現行では3歳未満の子を養育する労働者が対象でしたが、改正後は小学校就学前までの子を養育する労働者にも適用されます。

②子の看護休暇の対象拡大

子の看護休暇が、小学校3年生の年度末まで拡大されます。また、入学式などの学校行事、感染症による学級閉鎖など、新たな取得理由も追加されます。

③勤続6ヶ月未満の労働者の扱い

子の看護休暇や介護休暇を取得できない労働者として労使協定で定めることができる範囲が見直され、勤続6ヶ月未満の労働者は除外されます。

④育児休業取得状況の公表義務の拡大

育児休業取得状況を公表する義務が、常時雇用する労働者数300人超の企業にまで拡大されます。

⑤介護に関する情報提供義務、介護離職防止策

事業主は、労働者が40歳に達した年度に一定の介護に関する情報を提供、意向確認も事業主に義務付けられます。これにより、介護への意識が高まり、早期からの準備が促進されます。

〈令和7年10月施行の改正内容〉

①柔軟な働き方の実現

小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置を講じる義務があります。具体的には、テレワーク、短時間勤務、始業時刻等の変更や新たな休暇制度の導入、保育施設の設置運営です。これらから2つ以上の制度を選択して実施することとされています。

②妊娠・出産時の配慮義務

妊娠・出産を申し出た際には、事業主は労働者との個別面談を通じて仕事と育児の両立について配慮しなければなりません。これにより、妊娠中から育児へのスムーズな移行が図られます。

〈まとめ〉

今回の改正育児・介護休業法は、特に医療現場で働く人々にとって重要な意味を持ちます。柔軟な働き方や制度利用促進によって、家庭と仕事を両立させやすくなることが期待されています。しかし、その一方で企業側には新たな対応が求められます。就業規則や社内制度の見直しも不可欠です。なお、法律改正に伴い不明点や不安がある場合は、鳥取県医療勤務環境改善センターへの相談も有効です。このセンターでは専門家によるアドバイスを受けられ、必要な対応策を検討する手助けとなります。今後も育児・介護制度は進化していくため、この機会を活かしてより良い職場環境づくりに取り組んでいきましょう。

(今回の担当：医療労務管理アドバイザー 影山知也 社会保険労務士)

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578

メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp

HP：https://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/