

お知らせ

改正育児・介護休業法及び 次世代育成支援対策推進法の概要

育児・介護休業法の改正

男女とも仕事と育児・介護を両立できるよう、次の改正が行われました。

令和7年4月1日から施行

- 子の看護休暇の見直し
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
- 育児休業取得状況の公表義務適用拡大(300人超企業)
- 介護離職防止のための雇用環境整備
- 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 など

令和7年10月1日から施行

- 柔軟な働き方を実現するための措置等
- 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

各改正内容の詳細や
法改正に対応した規定例については、
下記の二次元バーコードから
確認してください。

育児・介護休業法
改正ポイントのご案内



育児・介護休業等に関する
規則の規定例[簡易版]



ピックアップ

産後パパ育休

産後パパ育休(出生時育児休業)は、男性の育児休業取得促進のために、男性の育児休業取得ニーズが高い子の出生直後の時期に、これまでの育児休業よりも柔軟で休業を取得しやすい枠組みとして令和4年10月1日に設けられました。

パンフレット
「育児・介護休業法 令和3年
(2021年)改正内容の解説」



産後パパ育休を利用し、
積極的に育児に参加しましょう!

- | | |
|---------------|---|
| 対象期間 | 子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能 |
| 申出期限 | 原則休業の2週間前まで |
| 分割取得 | 分割して2回取得可能 |
| 休業中の就業 | 労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能 |

次世代育成支援対策推進法の改正

現在の少子化の進行等の状況から、次世代育成支援対策推進法を令和17年3月31日まで延長するとともにその実効性をより高める必要があること等から、次の改正が行われました。

育児・介護休業法及び
次世代育成支援対策推進法
改正法の概要



令和7年4月1日から施行 **義務**

従業員100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に、下記①、②に関する状況把握・数値目標の設定をすること

- ①男性労働者の「育児休業等取得率」等
- ②フルタイム労働者一人当たりの各月毎の時間外労働及び休日労働の合計時間数等の労働時間

※100人以下の企業は努力義務となります