

■2024年 改正育児・介護休業法のまとめ

2024.11.7現在

施行日	対象		項目	概要	就業規則 変更
	育児	介護			
2025.4.1	○		残業免除の対象拡大	所定外労働の免除を、小学校就学前の子まで延長する（現行3歳未満）	○
	○		テレワーク導入 <u>努力義務</u>	3歳に満たない子を養育する従業員がテレワークを選択できるようにする	△
	○		子の看護休暇の見直し	取得事由に感染症に伴う学級閉鎖等と入園(入学)式、卒園式を追加するとともに、小学校3年生修了までに延長する（現行小学校就学前）	○
	○		子の看護休暇対象者見直し	労使協定の締結による取得除外従業員のうち、「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止する	△
	○		育児休業取得状況の公表義務拡大	従業員数300人超の企業について、男性従業員の育児休業等の取得の状況を公表対象とする（現行1,000人超）	—
		○	個別の周知・意向確認	介護に直面することを申し出た従業員に介護両立支援制度等を企業が個別周知し、意向を確認する	—
		○	情報提供	介護に直面する前の早い段階(40歳等)の従業員に介護両立支援制度等の情報提供を企業が行う	—
		○	雇用環境整備	研修実施、相談窓口の設置等、介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境を企業が整備する	—
		○	テレワーク導入 <u>努力義務</u>	要介護状態の対象家族を介護する従業員がテレワークを選択できるようにする	△
		○	介護休暇対象者見直し	労使協定の締結による取得除外従業員のうち、「引き続き雇用された期間が6ヶ月未満」を廃止する	△
2025.10.1	○		柔軟な働き方を実現するための措置	3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に対し、短時間勤務制度、始業時刻等の変更、テレワーク等、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与から2つ以上を企業が選択し、従業員が1つを選択できるようにする	○
	○		個別周知・意向確認	3歳未満の子を養育する従業員に対し、3歳前の適切な時期に柔軟な働き方を実現するための措置を企業が個別周知し、意向確認する	—
	○		個別の意向聴取・配慮	妊娠・出産の申出時、子が3歳になる前に、仕事と育児の両立に関する個別の意向を企業が聴取し、配慮する	—

