

【2025年10月施行】改正育児介護休業法を解説！

2025年10月から、育児・介護休業法が改正されます。今回の改正では、3歳以上小学校就学前までの子どもを育てる従業員に対して、企業が柔軟な働き方を可能にする制度を整備することが義務化されます。従来は子どもが3歳になるまでの支援が中心でしたが、今後は保育園や幼稚園に通う年齢の子どもを持つ親御さんも、より働きやすい環境が提供されることになります。

改正の背景と目的

政府は子育て中の従業員が仕事と育児を両立しやすい職場環境を整備することで、育休復帰後の離職防止や男性の育児参加促進を目指しています。特に子どもが3歳から就学前の時期は、保育園の送迎や子どもの急な体調不良などで柔軟な勤務対応が必要になる場面が多く見られます。こうした背景から、2025年10月の法改正では、この年代の子どもを育てる従業員がフルタイムで働き続けられるよう企業に新たな制度整備を求めることになりました。企業は対象従業員のために、柔軟な働き方を実現する制度を職場に導入する必要があります。

柔軟な働き方を実現するための5つの措置

改正法では、企業が選択して導入すべき柔軟な働き方の制度が5つ示されており、この中から少なくとも2つ以上を実施することが義務づけられました。

5つの制度は次のとおりです。

- ・ 始業時刻等の変更（フレックスタイム制の導入や始業・終業時刻の繰り上げ・繰り下げ）
- ・ 月10日以上テレワーク制度
- ・ 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担等）
- ・ 年10日以上養育両立支援休暇の付与
- ・ 短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの）

企業は自社の状況に合わせてこれらの中から二つ以上を選び、社員がそのうち1つを利用できるようにしなければなりません。

企業に求められる対応と準備

企業はこの法改正に向け、2025年10月までに就業規則や社内制度の整備が必要です。まず、自社の従業員ニーズを踏まえて導入する措置を検討し、従業員代表者の意見を聴きながら制度を決定することが重要です。決定した措置は就業規則に盛り込み、必要に応じて社内規程の改定手続きを進めましょう。また、子どもが3歳になる前に対象従業員一人ひとりに制度の内容を周知し、利用希望の有無を個別に確認することも義務化されています。新制度への対応には時間がかかるため、早めに準備を始めることが大切です。

柔軟な働き方の制度を整えることで、子育て中の社員が安心して働き続けられ、人材の定着や生産性向上にもつながるでしょう。法対応にとどまらず、この機会に従業員の声に耳を傾け、子育てを皆で支える風土づくりを進めていきましょう。