



＼男女共同参画にまつわる新鮮ネタをお届け！／

男女共同参画ニュース

vol. 10

～どう変わった？育児・介護休業法と育児休業等給付金～

令和7年4月、育児・介護休業法が改正され、育児休業等給付金に新たな給付金の新設されました。今回の法改正内容の一部と、新設された育児休業等給付金についてご紹介します。

育児・介護休業法の改正

今回の改正は、少子高齢化が急速に進行する中で、男女とも仕事と育児や介護を両立しやすくすることで育児や介護による労働者の離職を未然に防止することを目的としています。

① 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

◎子の看護休暇の見直し

↳ 名称が「子の看護休暇」から「子の看護等休暇」に変更され、病気やけがの看護だけでなく、学級閉鎖や入園（入学）式などが追加されました。また、対象範囲が「小学校就学前まで」から「小学校3年生まで」に拡大されました。

◎所定外労働の制限（残業免除）対象の拡大

↳ 請求可能となる労働者の範囲が「3歳未満の子を養育する労働者」から「小学校就学前の子を養育する労働者」に拡大されました。

◎短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

↳ 短時間勤務制度の代替措置として始業時刻の変更などに加え、テレワークが追加されました。また、事業主には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措置を講じることが努力義務化されました。

※令和7年10月からは「3歳から小学校就学前の子を養育する労働者」がより柔軟な働き方を実現できるようにするため、「始業時刻等の変更」や「テレワーク等（10日以上/月）」など5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講じることが、事業主に対して義務付けられます。



② 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

◎介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

↳ 継続雇用期間6か月未満の労働者を労使協定に基づき対象から除外できるという規定が廃止され、雇用期間に関わらず、介護休暇が取得できるようになりました。

◎介護離職防止のための雇用環境整備の義務化

↳ 介護休業や介護両立支援制度等の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主には、研修の実施や介護休業制度の周知、情報提供などを行うことが義務化されました。

◎介護中の労働者に対するテレワーク選択の努力義務化

↳ 要介護状態の家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう措置を講じることが、事業主に努力義務化されました。



「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」の新設

育児休業制度を利用している人が受け取れる「育児休業給付金」「出生時育児休業給付金」に加え、子の年齢や養育の状況に応じて、要件を満たす場合に新たに受け取れる給付金の新設されました。

◎出生後休業支援給付金

↳ 出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給を受ける人が、一定の要件を満たした場合に上乗せで支給される給付金です。

◎育児時短就業給付金

↳ 2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たしたときに支給される給付金です。

給付金の支給要件や支給対象となるかについては勤務先にご確認ください。

今回の育児・介護休業法の改正では、男女ともに希望に応じて仕事と育児・介護の両立を可能とするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業等の取得状況の公表義務の適用拡大等、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置が講じられました。それにより、育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成との両立ができるようになるとともに、仕事と介護の両立支援制度を活用できないまま離職に至ることを防止できるようにしていくことが求められています。

市では令和7年度までに男性職員の育児休業率30%以上を目標としており、令和6年度の三浦市役所男性職員育児休業取得率は60%でした。

市としても、この法改正に基づき、より一層男女とも仕事と育児・介護を両立できる取組みを推進していきます。

問合せ 市民協働課（☎内線315）