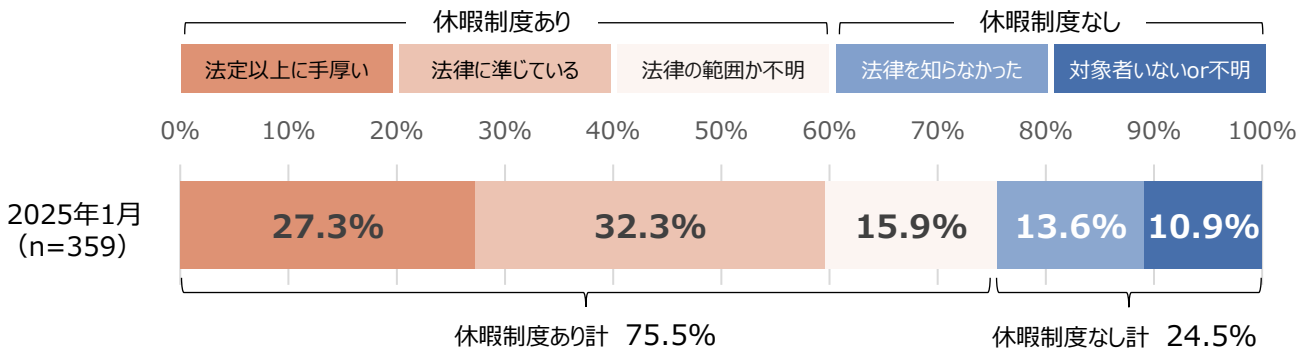


ジョブズコミュニティレポート 2025年2月号

## 子の看護および介護を行うための休暇制度、13.6%が「法律知らない」 —育児・介護休業法改正を機に、制度見直し・従業員への共有を—

Q. 子の看護および介護を行うための休暇制度は法律で定められていますが、  
貴社ではそのような休暇制度がありますか？ ※休暇制度の有無と詳細について併せてお聞きしています。



「育児・介護休業法」が改正され、今年4月1日から段階的に施行されます。

### ▼「育児・介護休業法」における子の看護および介護に関する改正ポイント

|        | 改正内容                      | 施行前                                          | 施行後（2025年4月1日から）                                           |
|--------|---------------------------|----------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| 子の看護休暇 | 対象となる子の範囲の拡大              | 小学校就学の始期に達するまで                               | <b>小学校3年生修了まで</b>                                          |
|        | 取得事由の拡大                   | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断                         | ①②に加えて、以下が追加<br><b>③感染症に伴う学級閉鎖等</b><br><b>④入園（入学）式、卒園式</b> |
| 介護休暇   | 労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止 | 〈除外できる労働者〉<br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | 〈除外できる労働者〉<br>①週の所定労働日数が2日以下<br><b>※②を撤廃</b>               |

※その他の改正内容や詳細は[厚生労働省のウェブサイト](#)をご確認ください。

子の看護および介護のための休暇を企業は与える義務があります。法改正を見据えて、現状の休暇制度の有無とその内容について経営者や採用担当者に伺いました。

「休暇制度あり」と答えた企業は75.5%でした。約3割は「法定以上に手厚い」と回答しており、すでに育児・介護と両立しやすい環境を整えています。一方で「法律を知らなかった」と回答した企業は13.6%。従業員からの希望がないゆえに知らない企業も多いのかもしれませんが、双方が休暇取得の法律を知らないまま、従業員の離職に繋がることになってしまっては勿体無いです。

共働き世帯の増加や高齢化に伴い、育児や介護をしながら働く人はますます増えることが予想されます。第16回出生動向基本調査（独身者調査）※によると、18～34歳未婚者の「理想のライフコース」として「結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける」が男女共にもっとも多いという結果も出ています。従業員が家庭と仕事を両立しながら長く働き続けられるよう、企業が仕組みを整えておくことが大切です。今回の改正内容を踏まえ自社の休暇制度について見直し、従業員に共有の上、休暇を取得しやすい職場環境づくりをしていきましょう。

※国立社会保障・人口問題研究所「[第16回出生動向基本調査（独身者調査）](#)」

- アンケート実施期間：  
2025年1月24日(金)～1月30日(木)
- 有効回答数：359人
- 対象：人材インフォーマルマガジン会員  
(主な会員は経営者、人事担当者)

- 本レポートに関するお問い合わせ先  
[jbrc@r.recruit.co.jp](mailto:jbrc@r.recruit.co.jp)
- その他のアンケート結果はこちらから  
[https://jbrc.recruit.co.jp/tag/tag\\_38.html](https://jbrc.recruit.co.jp/tag/tag_38.html)

※レポート内の数値は、集計結果の小数第2位を四捨五入しているため、構成比の合計が100にならない場合があります