



育児・介護休業法の改正により義務化されたこと

119

令和七年四月より育児・介護休業法が改正となり、企業において制度の理解と就業規則等の見直しによる対応が必要となりました。

今回は、「介護」に注目して企業が取り組むべき義務化された事項を紹介するとともに、企業での対処方法をご紹介します。事業主側が必ず整備しなければならない項目となります。

(1) 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正後は、労使協定締結による継続雇用期間六か月未満の労働者を除外する規定が廃止されました。すでに労使協定を締結し、就業規則等において継続雇用期間六か月未満の労働者を介護休暇の対象外としている場合は、削除する

必要があります。

(2) 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、以下の取り組みのいずれかの措置を講じる必要があります。どれを実施するかは企業側の判断となりますが、できれば複数の実施を目指した方がよいでしょう。

① 研修の実施

介護休業制度の説明会や管理職向けに両立支援制度の研修を行います。

② 相談窓口の設置

労働者がいつでも介護に関する相談ができるよう相談窓口を設置し、対応に当たりましょう。窓口のみならず社内メール等での対応も有効です。

③ 利用事例の収集・提供

介護両立支援制度の取得事例や情報提供できるよう社内報の活用や事例集を作るなど、労働者が申し出やすい環境づくりに配慮しましょう。

④ 利用促進に関する方針の周知

取得促進に関する周知および方針を掲示板や配布するな



ど労働者にわかりやすく情報提供しましょう。

(3) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

① 介護に直面した旨申し出た労働者に対して

介護に直面した旨申し出た労働者に対して、以下の事項の周知と介護両立支援制度等

の利用の意向確認を個別に行うことが義務付けられました。

○ 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等の内容

○ 介護休業・介護両立支援制度等の申出先

○ 介護休業給付金に関すること

方法としては、面談（オンライン含む）や書面交付で労働者が希望した時は、FAXや電子メールやSNSメッセージ等で行うこともできます。いつ直面するかわからないため、周知方法や説明文書の準備をしておくといでしょう。

② 情報提供の義務付け

介護に直面する早い段階（四十歳等）で、制度の理解と関心を深めるため、以下の期間情報提供するように義務付けられました。

○ 対象者は、労働者が四十歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（一年間）、または労働者が四十歳に達する日の翌日（誕生日）から一年間

情報提供方法や事項は、前項と同じです。労働者が安易な離職という判断をしないよ

う事業主側で早期の情報収集と従業員の年齢の把握や家族構成などを把握し、早めの対応ができるよう仕組みを整備しましょう。

また、令和七年四月より中小企業向けの両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）が拡充され、助成金が増額されました。詳細は、厚生労働省のホームページをご覧ください。



まだまだ介護休業や介護休業等の制度が認知されず介護を理由に離職する人が多いのが現状です。介護に関する悩みは突然訪れます。介護離職防止には、企業側で早めに両立支援制度の周知や整備を行い、容易に取得できる環境整備と職場風土の改善が重要です。労働者が安易に介護離職を選択することのないよう事業主側での取り組みを進めましょう。

（やまだ社会保険労務士事務所所長、社会保険労務士、ホワイト企業推進社会保険労務士協議会会員）

イラスト・伊藤香澄