

育児・介護休業法 改正(2025年4月から施行)に伴う人事の実務

【4月施行分の具体的な作業】

1. 育児介護休業規程の改定

・看

期間を小学校3年終了までに延長

取得事由に、①感染症に伴う学級閉鎖等 ②入園（入学）、卒園式 を追加
看護休暇等に名称変更

・所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

育児：小学校就学の始期前までに拡大

介護にも適用

規定例は下記参照、該当条文を参考に変更する。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000685056.pdf>

2. 労使協定の再締結

前回締結協定にあった看護休暇及び介護休暇の継続雇用期間6カ月未満の労働者の除外規定を削除
労使協定例は上記の17ページを参照のこと。

3. 育児や介護のためのテレワークの導入をする場合はそれに伴う規程改定

注： 義務ではなく、努力義務。導入の可否をご検討する。

4. 育児休業取得状況の公表の準備（事業年度終了後3日以内に公表）

注： 公表義務が従業員1000人超から300人超となる。

算出方法等は以下を参照

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html

5. 介護離職防止のための雇用環境整備の措置を何にするかを検討

・研修の実施

・相談窓口の設置

・事例の収集・周知

・利用促進に関する方針の周知

のいずれかの措置（複数が望ましいとされているが、一つでもOK）

6. 介護離職防止のため、早い段階での情報提供の準備

40歳前後の情報提供期間とされた期間中における情報提供が必要となる。

既に40歳を超えている労働者への周知の義務についての見解は明らかになっていないので、
この改定を良い機会として、全社員に介護関連の制度について、書面やメールで1度周知しておくことが好ましい。
その上で、来年以降は以下の期間中のいずれかにおいて、改めて周知する。

40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間）

40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間

情報提供のための例は下記参照

<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F11909000%2F04.doc&wdOrigin=BROWSELINK>

7. 介護の申出があった労働者に対する個別の周知と意向確認の準備

意向確認のための書面例も上記を参照。

