



2025年4月改正

育児介護休業法の改正概要（介護版）

9月号のあおぞらレターでは、育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の改正について、育児に関する改正の概要をお届けしました。

今月号では、介護に関する改正の概要をお届けします。介護の改正は、育児に関する改正と異なり、全て2025年4月に施行されます。



1. 介護休業、介護両立支援制度等の個別周知・利用意向確認と早期情報提供

労働者が仕事と介護の両立支援制度を十分に活用できないまま、介護離職に至ることを防止し、両立支援制度を利用しやすくするために、事業主に対して以下のように、介護休業、介護両立支援制度等の個別周知・利用意向確認と早期情報提供が義務付けられました。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者	40歳に達する労働者
時期	申出時	下記のいずれかの期間 ①40歳の誕生日前日の属する年度の初日から末日まで ②40歳の誕生日から1年間
周知・提供内容	①介護休業、介護両立支援制度等(※)の内容 ②上記制度等の利用の申出先(例：人事部、総務部) ③介護休業給付金に関すること (※)…(1)介護休暇に関する制度、(2)所定外労働・時間外労働・深夜業の制限に関する制度、(3)短時間勤務等の措置	<ul style="list-style-type: none"> ・介護保険制度(介護保険料の徴収等) ・介護休業期間中の社会保険料負担 についても、説明するとよいでしょう。
意向確認	必要	不要
方法	①面談(オンライン面談可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか } 労働者が希望した場合のみ	①面談(オンライン面談可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか



集合形式での情報提供も可能！

2. 雇用環境整備

事業主は、介護休業等の申出が円滑に行われるように、以下の①～④の措置を講じなければなりません。

- ①介護休業、介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ②介護休業、介護両立支援制度等に関する相談窓口設置
- ③自社の労働者の介護休業、介護両立支援制度等の取得・利用事例の収集・提供
- ④自社の労働者の介護休業、介護両立支援制度等の取得・利用促進に関する方針の周知



3. 介護休暇の対象者変更

勤続6ヶ月未満の労働者は、労使協定の有無にかかわらず、介護休暇を取得できるようになります。(労使協定で除外している場合は、再締結の必要があります。)

4. テレワーク導入の努力義務

要介護状態の対象家族を介護する労働者が、テレワークを選択できるようにすることが努力義務となります。



2025年4月の改正に向けて、以下の準備を進めましょう。

- ・個別周知・意向確認書の作成、早期情報提供資料の用意
- ・雇用環境・就業規則の整備、労使協定の再締結

準備は
お早めに！

来年1月23日(木曜)午後、顧問先様向けに、育児介護休業法の改正のポイントや、実務で必要となる対応等のリモート説明会の実施を予定しております。詳細は追ってご連絡いたします。