



2025年4月・10月の育児・介護休業法の改正で規程改定や、仕事と育児・介護の両立をする従業員への制度の周知等が必要になります。育児や介護への支援は採用や定着にも直結する課題です。育児介護休業法をわかりやすく読み解くのは難しいものです。実務を担当する方は実際はどんな対応をしたらよいか、我が社ではどうするのがよりよいか、悩ましいものです。法改正の理解、必要な書式の整備、従業員への周知義務はもちろん、従業員への説明資料までパッケージでご支援します。お早めにお取組みください！



施行日	育児	介護	項目	義務	就業規則の見直し
2025.4.1	○		子の看護休暇の見直し	義務	要
	○		所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	義務	要
	○		短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加	—	選択時 要
	○		育児のためのテレワーク導入	努力	導入時 要
	○		育児休業取得状況の公表義務適用拡大	義務	—
		○	介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	義務	締結時 要
		○	介護離職防止のための雇用環境整備	義務	—
		○	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	義務	—
		介護に直面した旨の申出をした労働者に対する 個別の周知・意向確認	義務	—	
		介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供			
	○	介護のためのテレワーク導入	努力	導入時 要	
2025.10.1	○	柔軟な働き方を実現するための措置等	育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	義務	要
			柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認		
	○	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取	義務	—
			聴取した労働者の意向についての配慮		

実務に落とし込むには準備が大切です。複雑な育児介護休業法に関し、メールでは実務のご担当者をしっかりご支援する実務応援パッケージをご用意しています。

