

今回は、介護に関する改正を紹介します。

(1) 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し

介護休業等制度の対象

改正育児・介護休業法

就業規則の改定等を確認しましょう (2)

令和7年4月に育児・介護休業法が改正施行されました

(一社) 名北労働基準協会 労働相談室長
社会保険労務士 藤原 朋子

となる家族には、高齢の家族のみでなく子や孫も含まれますが、常時介護を必要とする状態かどうかの判断が難しいことから、判断基準に障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む

む旨が明記され、医療機器の使用・管理などが判断項目に追記されました。新しい内容について確認するとともに、就業規則に同基準の記載がある場合は改定することが必要です。

(2) 介護休業や介護両立支援制度等について の個別周知・意向確認等の義務化

介護に関する制度には、介護休業や介護両立支援制度等（介護休暇、所定労働時間短縮等措置等）などがあります。これらの制度の内容や利用の申し出先、介護休業給付について、次のタイミングで労働者に周知することが義務付けられました。

①労働者から対象家族の介護に直面した旨の申し出があったとき
周知に加え、制度の利用に関する意向を確認します。

②介護に直面する前の

早い段階（40歳に達する年度中など）

介護保険制度についても知らせることが望ましいとされています。

周知の方法は、面談、書面交付のほか、FAXやメールでも可能とされていますが、①の場合は



FAXやメールは本人が希望したときのみ可能です。周知用の文書を準備しておきましょう。

(3) 介護両立支援制度等 を取得しやすい雇用 環境整備義務化

介護休業や介護両立支援制度等に関して、労働者が申し出しやすいように、次のいずれかの措置を行わなければなりません。

①研修の実施
労働者全員に対して行うことが望ましいですが、

少なくとも管理職には実施します。

②相談窓口
の設置

労働者が相談できるように窓口を設置し、相談担当者を選任、労働者へ周知します。

③自社内での
取得事例の

収集・提供

社内での取得事例を収集してまとめ、その情報を文書配布などで労働者に知らせます。様々な事例を提供することにより、介護休業等制度の申し出をしやすくなります。

④取得促進に関する方

針の周知

事業主が介護休業等の取得を促進する旨を、社内文書などにより周知します。

(4) 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

介護休暇は、労使協定により入社6カ月未満の労働者を対象から除外することが可能でしたが、4月以降は除外することができません。労使協定を締結して除外していた場合は、就業規則の変更・再締結が必要となります。

その他、介護する労働者がテレワーク等を選択できるように措置を講ずることが努力義務となりました。可能な場合は制度を整えてください。

◇ 次回は、育児休業等に関する雇用保険の新しい給付について紹介します。

イラスト・木村武司