

2025年4月・10月改正、全事業所対応必須

育児・介護休業法 改正パッケージ

育児・介護休業に関して

以下のようなお悩みはありませんか？

度重なる法改正で
すべきことが分からない

法改正に伴う
規程の整備が
できていない



介護を理由に離職
してしまう従業員
が増えている

従業員へ育児や
介護の制度を上手く
説明できない

～事業主に求められる対応～

2025年4月・10月の育児・介護休業法の改正において、以下の対応が必要です。

1. 介護離職防止のための雇用環境の整備
2. 労働者への個別の周知・意向確認、意向聴取・配慮、情報提供
3. 柔軟な働き方を実現するための措置
4. 育児・介護休業規程の修正・作成
5. 労使協定の締結

当社では、法改正への対応がスムーズに図られるよう、育児・介護休業法改正パッケージをリリースいたしました。

規程の整備や、育児介護に関する従業員への周知のサポートを通し、従業員のさらなる満足度に繋がります！

育児・介護休業法 改正パッケージで実現する未来

働きやすい
職場形成

従業員の
満足度UP

介護離職
の防止

事業所の
イメージ向上

2025年度における育児・介護休業の改正とは？

今後、規則の変更が必要となる項目や重要な改正ポイントは以下になります。

【2025年4月1日施行】

- ①子の看護休暇の見直し
→看護休暇を取得できる対象の拡大や取得できる事由が変更されます。
- ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
→改正により、「小学校就学前の子」を養育する場合も対象となります。
- ③介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等
→介護休業制度や両立支援制度などに関する個別周知及び意向確認が事業主の義務となり、介護休暇の対象範囲も拡大されます。

【2025年10月1日施行】

- ④柔軟な働き方を実現するための措置の義務化
→事業主は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つのうち2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
(1)始業時刻等の変更(2)テレワーク等（10日以上/月）(3)保育施設の設置運営等
(4)新たな休暇（養育両立支援休暇等）の付与（10日以上/年）(5)短時間勤務制度

サービス概要 / 料金プラン

	サービス概要	Aプラン	Bプラン	Cプラン
①	育児・介護休業規程、労使協定のご提供（汎用版）	○	—	—
②	現行制度の対応状況のヒアリング / 法改正内容のレクチャー	—	○	○
③	育児・介護休業規程、労使協定の作成 （ヒアリングに沿い、事業所オリジナルの規程・協定を作成）	—	○	○
④	従業員への制度説明、個別周知・意向確認のための動画のご提供	—	○	○
⑤	支援期間中の労務相談	—	○	○
⑥	育児・介護休業制度の研修（40歳時点での集合研修など）	—	—	○
⑦	各種書式(社内様式、個別周知・意向確認のための書式)のご提供 （妊娠期から復職後までの支援・手続きフロー、出産育児手続き管理リスト付き）	○	○	○
	料金（税別）	50,000円	240,000円	360,000円
	支援期間(WEBお打ち合わせ回数)	—	2ヶ月(2回)	3ヶ月(3回)

※BプランとCプランにおいては、ヒアリングを実施し、各事業所に応じた規程内容や労使協定の締結の案内をさせていただきます。Aプランではヒアリング等のご対応はしていません。

※本改正においては、新たに40歳時点での介護休業制度に関する説明をする必要があります。Cプランにおいては、日本経営職員が従業員の方に育児・介護休業制度等の研修を1回（45分程度）実施いたします。

サービスの詳細につきましては、下記お電話又はメールにてお気軽にお問合せください。

社労士法人 日本経営



06-6868-1177 (受付時刻 9:00~17:30)



sr-toiawase@nkgr.co.jp

