

ビタミンMの“M”とは、“Management”を指し、“お客様の経営に効く”
“お客様に活力を与える”存在でありたいとの願いが込められています

今回は、臨時増刊号として、**育児介護休業法や雇用保険法**の大幅な改正に向け、**事業所として実施すべき対応を解説**します。従業員から育児休業や介護休業の申出があった場合に対応できるよう、しっかりと準備をしておきましょう。

改正の概要は、男女ともに、育児と仕事、介護と仕事を両立できるようにするために、事業主は、従業員を支援するための環境整備の強化と従業員に寄り添った対応が求められるようになりました。

= 育児休業関連の改正 =

2025年4月	雇用保険から、新たな2つの給付金(出生後休業支援給付金・育児時短就業給付)が創設
	1歳を超える育児休業給付金の延長要件が厳格化
	子の看護休暇の見直し
	残業免除を請求できる従業員の範囲が、小学校就学前の子を養育する従業員まで拡大
	育児休業取得状況の公表義務の対象となる企業が300人超の企業まで拡大
2025年10月	育児のためのテレワーク導入(努力義務)
	柔軟な働き方を実現するための措置等 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮



= 介護休業関連の改正 =

2025年4月	介護休暇を取得できる従業員の拡大
	介護離職防止のための雇用環境の整備
	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
	介護のためのテレワーク導入(努力義務)

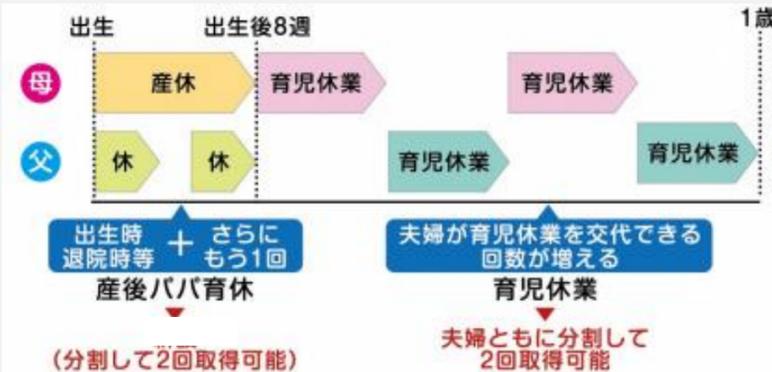


今回の育児介護休業法等の改正は、大変そうですね。対策はどのように進めていけば良いのでしょうか？

育児介護休業法は、これまでも繰り返し改正が行われています。

直近の改正では、例えば右記にある
・産後パパ育休(出生時育児休業)
・育児休業の分割取得
等が行われています。

事業所の規程(育児介護休業規程)がいつ頃整備されたものか、まずは確認しましょう。



確認した後の対応はどのようになりますか？

1

2

3

下記の内容が考えられます。

- ①事業所としての措置内容を決定
- ②育児介護休業規程の作成・修正
- ③労使協定の締結・修正
- ④個別の周知が必要な対象者のリストアップ
- ⑤関係者への説明や対応

従業員から、育児休業や介護休業の申出があった場合、どのように対応すべきでしょうか？

育児休業や介護休業は、企業規模に関わらず対象となる従業員は取得することができますので、事業の繁忙や経営上の理由等により事業主が従業員の休業を妨げることはできません。
従業員から休業の申出があった場合は、**体調や周囲のサポート状況等をヒヤリングしていただき、どのような制度を希望されているのか確認の上、事業所としての対応をすることが求められているか**と考えます。**詳しくは、解説動画もご覧いただければと存じます。**

育児や介護を理由に離職されている従業員の対応等にお困りの事業所もあるかと存じますので、社会保険労務士法人日本経営では育児介護休業法改正パッケージの販売もしております。よろしければご検討ください

「ビタミンM」の内容に関しては、分かりやすく簡潔に表現することを心掛けておりますので、情報のすべてを正確に表すことができない場合があります。このような場合において、内容が不正確であったこと、および誤植があったことによる生じたいかなる損害に対しても、当事務所は一切の責任を負いませんのでご了承ください。また「ビタミンM」の内容は、作成日現在において有効な情報です。制度や法律は変更されますので、ご利用日時点での内容を官公庁等にご確認ください。「ビタミンM」はメールでの配信も可能です。「kcr@nkgr.co.jp」に<事業所名・お名前・メール配信希望>をご記入の上、メールをお送りください。

お気軽に
ご質問・ご相談ください

社会保険労務士法人 日本経営(日本経営グループ)
〒561-0872
大阪府豊中市寺内2-4-1緑地駅ビル4階
発行責任者: 社会保険労務士 岩田 健
執筆担当者: 労務チーム 友田美津子

TEL: 06-6868-1193
FAX: 06-6862-4662
Mail: kcr@nkgr.co.jp



←バックナンバーはこちら
からご覧いただけます

作成日: 2025.3.22

NK-GROUP
イラスト協力: WANPUG