

育児・介護休業法の改正により対応が必要なもの

育児・介護休業法の改正により、就業規則の改正が必要となる内容のほかに、社員への意向聴取などをを行う義務が生じるものもあります。就業規則の改正が必要な事項については別途案内していますので、ここでは、それ以外の改正内容で事業主に義務付けられた内容についてお知らせします。

令和4年4月1日、10月1日施行

○雇用環境整備及び個別周知・意向確認の措置

（1）育児休業を取得しやすい雇用環境整備

育児休業及び産後パパ育休（出生時育児休業）の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 育児休業・産後パパ育休に係る研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休に関する制度及び育児休業取得促進に関する方針の周知

（2）妊娠・出産等を申し出た労働者への個別周知・意向確認の措置

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主から個別に育児休業制度等の周知及び休業の取得意向の確認を行わなければならない。

令和7年4月1日、10月1日施行

○介護離職防止のための雇用環境整備・個別周知・意向確認等の措置

（1）介護休業、介護両立支援制度等を利用しやすい雇用環境整備

介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければならない。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に係る研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- ③ 自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の利用事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等に関する制度及び利用促進に関する方針の周知

（2）介護離職防止のための個別周知・意向確認

介護に直面したことを探し出た従業員に対して、事業主は介護休業・介護両立支援制度等を個別に周知し、制度利用の意向を確認しなければならない。

（3）介護に直面する前の早い段階での情報提供

仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、事業主は従業員が介護に直面する前の早い段階（40歳等）に、介護休業、介護両立支援制度及びその申出先、給付金等に関する情報提供を行わなければならない。

○仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

（1）仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取

事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する従業員の意向を個別に聴取しなければならない。

（2）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、意向を聴取した従業員の就業条件を定めるに当たっては、個別に聴取した従業員の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければならない。