

介護離職を防止するために 重要となる情報提供

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。



社労士

2025年4月と10月の2回に分けて改正育児・介護休業法が施行されました。2025年4月に施行された改正事項に、介護離職防止のための個別周知等がありましたが、覚えていますか？



総務部長

何かやらなければいけないという記憶はありますが、もう一度教えてください。



わかりました。介護離職を防止するために、2つの事項がスタートしました。一つ目が介護に直面した旨を申し出た従業員に対して、介護休業制度等の内容を周知し、取得するかどうかの意向を確認することです。二つ目が介護に直面する前の早い段階の従業員（以下、「40歳の従業員」という）に介護休業制度等の情報を提供することです。



思い出しました。一つ目については、相談があれば総務に申し出るように従業員に伝えています。40歳の従業員への情報提供については、まだ対応できていません。



現実に40歳の従業員はいらっしゃいますか？



確か2名いました。早めの対応が必要ですね。



そうですね。①40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度、または、②40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間、のいずれかに介護休業制度等の情報提供を行う必要があります。



年度か誕生日から1年間のどちらかということですね。各人で管理するより、年度の方が分かりやすそうですね。例えば2026年2月に、今年度に40歳になった、または40歳になる従業員に対して情報提供を行えばよいということですね。



はい。①を選ぶときには、2026年3月31日までに対象となる従業員に対して情報提供を行う必要があります。また、40歳に限定せず、毎年40歳以上の従業員やより広い全従業員を対象にして情報提供を行うことも一案です。



なるほど、今後、仕事と介護の両立は大きな課題になるでしょうから、毎年1回の定例業務として組み入れてもよいかもしれませんね。



そうですね。情報提供の方法については、面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかとされています。情報提供を行うための資料については、厚生労働省のホームページに支援ツールが掲載されており、こちらを参考にできると思います。

ONE POINT

2025年4月に施行された改正育児・介護休業法には、介護離職防止のための取組みがあり、従業員が40歳というタイミングで介護休業制度等の情報提供を行う必要がある。