

中小企業における 子育て・介護支援の最新動向

資料作成：社会保険労務士 西村 美夕妃

目次

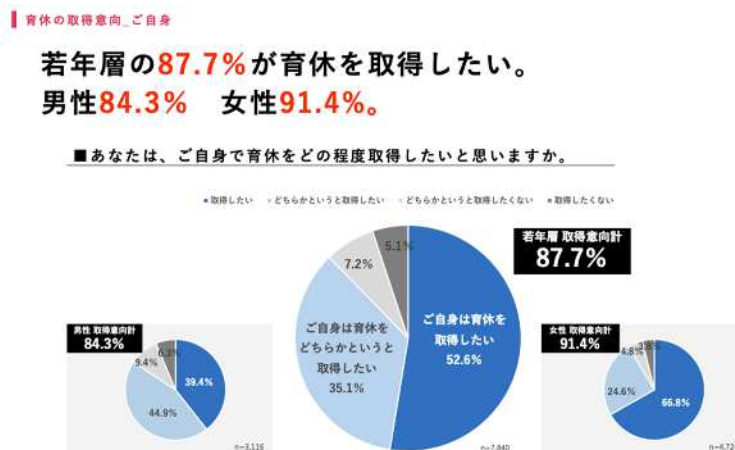
■ 1. はじめに.....	1
■ 2. ここが変わる！今後の育児・介護関連の法改正.....	2
■ 3. 対応実務のポイント.....	6
■ 4. 今からできる準備.....	8
■ 5. むすび.....	8

中小企業における 子育て・介護支援の最新動向

■ 1. はじめに

今年6月に厚生労働省が実施した興味深いアンケートを紹介します。対象者は18歳から25歳までの高校・大学等に通う学生若年層で、調査目的は、「現在の若年層の育休取得や育児に対する意識のリアルを把握し、企業の情報発信の参考にしていただくこと」のほか、「各企業で経営者や管理職に意識変革の必要性を伝える材料にしていただくこと」が謳われています。このアンケートによると、育休を取得したいと回答した男性の学生若年層は84.3%でした（図表1）。多くの男性が、将来、我が子の育児を積極的に担い、その成長を見届けたいと考えていることが見て取れます。

（図表1）



参考：厚生労働省アンケート

<https://www.mhlw.go.jp/content/001282074.pdf>

一方で、実際にどれくらいの男性が育休を取得できているのか、企業の現場に目を向けてみると、厚生労働省が公表した「令和5年度雇用均等基本調査」によれば、男性の育休取得率は過去最高を記録し、30.1%となっています。近年、大きなポイント上昇が確認できてはいるものの、それでもまだ、アンケート結果で読み取れる理想と現実とのギャップは大きいようです。少子高齢化が進み、新卒・中途ともに新規採用が困難な状況があるなか、男性が育休を取得でき

ていない企業に、満足なエントリーは今後見込めるでしょうか。まもなく令和7年4月に施行される育児・介護休業法の改正のなかには、育児休業取得状況の公表義務対象となる企業規模の変更も含まれ、これまでの「従業員数1000人超の企業」から「従業員数300人超の企業」へと大きく拡大されます。求職者に対し、男女ともに育児休業が取得できる職場環境が整っていることをアピールするためにも、安易に年次有給休暇等で片付けてしまうことなく、本来の趣旨に沿う形で育休を取得できる職場環境づくりを進めることが求められています。法改正により制度が整うことは、さまざまな背景を持つ労働者がともに活躍できる職場環境整備への大きな力となります。合わせて、企業の現場でも趣旨を理解し、着実な対応を進めることで、事業のより円滑な発展を見通すことが可能となるでしょう。本稿では、今から準備を進めておきたい育児・介護関連の法改正について、その概要と対応のポイントをまとめます。

■ 2. ここが変わる！今後の育児・介護関連の法改正

具体的な法改正の内容を、施行日別にまとめます。就業規則等の変更が必要な改正もありますので、皆さまの職場で進めるべき対応を検討しながらご確認ください。

令和7年4月1日施行予定

(1) 子の看護休暇の見直し【就業規則・労使協定等の見直しが必要です】

第一に、名称が「子の看護等休暇」に変更されます。取得事由が「子の看護」によるものだけでなく、「感染症に伴う学級閉鎖等」のほか、「入園（入学）式、卒園式」も対象となるためです。さらに、対象となる子の範囲は、これまでの「小学校就学の始期に達するまで」から「小学校3年生修了まで」へと拡大されます。本改正には衆議院と参議院ともに附帯決議が付されており、子の看護等休暇の取得理由や利用日数、子の病気等のために各種制度を利用した日数等を把握し、その結果も踏まえ、労働政策審議会において、子の対象年齢や取得可能日数などの必要な検討を行うことが明記されていますので、今後の状況によってさらなる改正が行われる可能性があるでしょう。

改正内容には、これまで労使協定を締結することによって除外が可能とされていた労働者の範囲の変更も含まれます。4月1日施行後は、「継続雇用期間6か月未満」の労働者の除外が撤廃されることとなり、除外が認められる労働者は「週の所定労働日数が2日以下」の場合に限られます。労使協定を締結している場合は締結し直しとなりますので、就業規則と合わせて確認を進めてください。なお、介護休暇も同様に「継続雇用期間6か月未満」の労働者の除外を可能としてきたルールは撤廃されます。

(2) 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 [就業規則等の見直しが必要です]

これまで、「3歳未満の子」を養育する労働者が請求した場合においては、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えた労働をさせることができないこととされてきましたが、4月1日以降は、「小学校就学前の子を養育する労働者」が請求できることとなり、対象者が拡大されます。なお、ここで言う「事業の正常な運営を妨げる場合」とは、その労働者の所属する事業所を基準として、その労働者の担当する作業内容、作業の繁閑、代替要員の配置の難易等諸般の事情を考慮して客観的に判断するものとされています。

(3) 育児のためのテレワーク導入 [導入する場合は就業規則等の見直しが必要です]

これは努力義務とされているものですが、3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが求められます。職種によってはテレワークができない状況も考えられますので、その場合は、職種変更等ができる規定にするかどうかについても検討が必要です。

(4) 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

冒頭にも記載のとおり、育児休業取得状況を公表しなければならない企業が、従業員数300人超の企業へと拡大されます。公表が求められているのは、①男性の育児休業等の取得率または②育児休業等と育児目的休暇の取得率とされています。どのように取得率を算出するのか等、より具体的な内容が案内されていますので、(図表2)のQRコードからぜひ確認してみてください。

(図表2)

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大 義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
 ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
 ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html

Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することをおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



参考：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

(5) 介護離職防止のための雇用環境整備

続いて介護休業についての改正です。介護離職が深刻な問題となっているなか、育児休業同様に、介護休業や介護両立支援制度等の申し出が円滑に行われるよう、事業主に措置を講ずることが求められます。具体的には、次のいずれかの措置が必要となります。これまで育児休業を取得しやすくするために求め

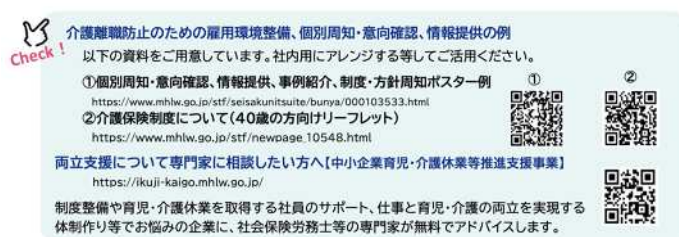
られてきた内容と同等の対応が、介護の場面においても求められることとなる
 ものです。

- | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
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(相談窓口設置)
3 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・
提供
4 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の
周知 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

(6) 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

さらに、①介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知と意向
 確認のほか、②介護に直面する前の早い段階（40歳等）の労働者への情報提
 供も義務付けられます。この改正を後押しする支援として、厚生労働省のWEB
 サイトでは様々な資料が公開されています。なかには介護保険制度について英
 語や中国語をはじめ、ベトナム語、インドネシア語等11の言語で紹介するリ
 ーフレットも用意されていますので、(図表3)のQRコードからご参照くださ
 い。外国人労働者にも制度を正しく理解してもらえるよう、丁寧に進めたいも
 のです。

(図表3)



参考：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

さらに、個別の周知・意向確認の詳細は、次の(図表4)を参考にし、それ
 ぞれの対象労働者ごとに適切な対応を進めましょう。介護を理由に貴重な人材
 が流出してしまうことのないよう、形式的でなく、分かりやすく伝えることを
 心がけたいところです。

(図表 4)

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。
※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

参考：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

(7) 介護のためのテレワーク導入 [導入する場合は就業規則等の見直しが必要です]

これも、育児のためのテレワーク導入と同様に努力義務とされていますが、要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが求められます。常に付きっきりでなくとも、テレワークで働きながら必要な介護が可能な場合は、制度を整えることで労使双方に有益となるでしょう。

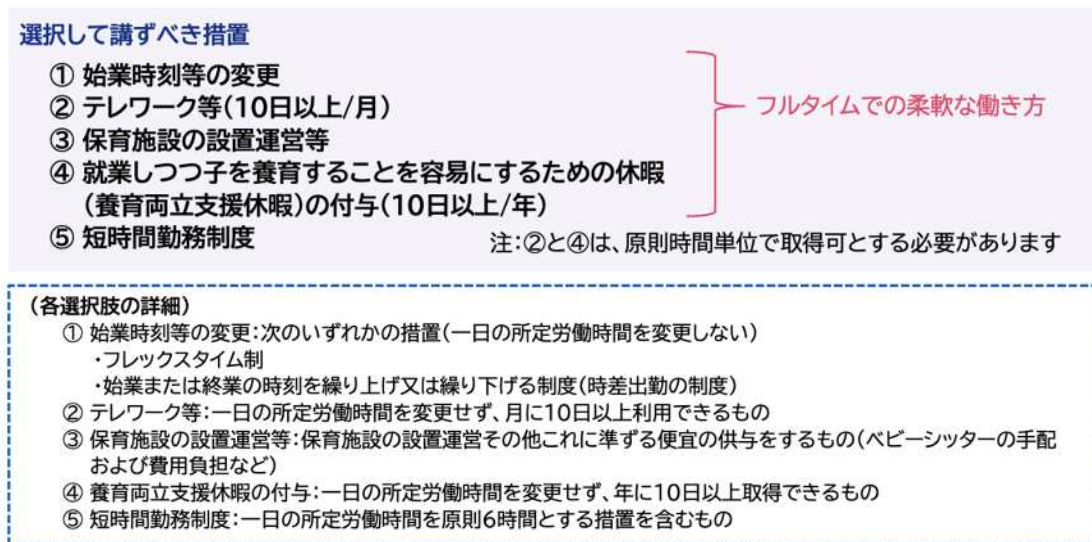
以上が、まもなく令和7年4月1日施行予定の改正内容です。続いては、さらにその半年後に予定されている令和7年10月1日施行予定の内容をまとめます。

令和7年10月1日施行予定

(8) 柔軟な働き方を実施するための措置等 [就業規則等の見直しが必要です]

これは、まず事業主が、自社でどのような措置を行うかを選択し、そのなかから従業員が1つを選んで実施することが求められる改正です。先に事業主の選択が必要であるため、従業員からの申出を待つような受け身の姿勢でない積極的な対応が求められます。具体的には、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して講ずる措置を、(図表5)の①から⑤のなかから2つ以上選択する必要があります。その際には、過半数組合や、労働者の過半数を代表する者から意見聴取をする機会を設けることも求められています。

(図表 5)



参考：厚生労働省リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf>

(9) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

これまで義務とされてきた「労働者からの妊娠・出産等の申し出時」に加えて、「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て、仕事と育児の両立に関する事項について労働者の意向を個別に聴取することが求められます。自社の従業員が出産している場合は子の年齢の把握がしやすいですが、従業員の配偶者が出産しており、被扶養者になっていない場合等、対象労働者の子の年齢把握が難しい状況も考えられますので、この機会に再度確認を行い、管理をしておくといでしょう。

■ 3. 対応実務のポイント

ここまで、令和7年4月と10月の2段階に分けて施行される法改正の内容をまとめました。規程の見直しが必要なものも複数ありますので、まずは現状の就業規則等がどのような内容になっているかを確認することから始め、今後の変更内容について検討し、必要に応じて労働者の意見聴取、届出まで滞りなく進められるよう、早めの準備が安心です。主に必要になることの多い実務対応は次のとおりです。

育児関連

(1) 労使協定の確認

子の看護休暇や、介護休暇の適用を除外する労使協定を締結している場合

は、先述のとおり一部撤廃される対象があるため、必要に応じて再度、労使協定の締結が必要です。労働基準監督署への届出は不要ですが、改正に対応した内容となるように進めましょう。

(2) 育児・介護休業規程の変更

改正内容を反映させるため、就業規則や育児・介護に関する規程を見直す必要があります。今回の改正に対応した「育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版]」が、11月に厚生労働省から公開されました（図表6）。編集可能なWord版も配布されていますので、適宜ダウンロードしてご活用いただくことをお勧めします。

(図表6)



規定例等はこちらからご確認いただけます

■育児・介護休業等に関する規則の規定例[簡易版]（厚生労働省 WEB サイト）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000685056.pdf>

■Word 版 配布ページ（厚生労働省 WEB サイト）

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

(3) 選択して講ずべき措置の検討

(図表5) で示した、柔軟な働き方を実施するための措置等について検討を進めてください。施行は令和7年10月1日とまだ先ではありますが、自社においてどれを選択すれば、より柔軟な働き方を実現できるのか、業種や事業場の特徴、従業員の現状を勘案した具体的検討を進められるとよいでしょう。事業主が選択したなかから、従業員が1つを選択することになりますが、その際の職場での対応も具体的にイメージしておくとお心です。

介護関連

(1) 個別の周知と意向確認の対象者と方法

対象者を明確にし、個別面談や書面などで意向確認を行う内容や方法を整え

ましょう。(図表3)に便利な参考資料やポスター例等が紹介されていますので、参考にしてみてください。

■ 4. 今からできる準備

ここまでご紹介したほかにも、実際の現場では、細やかな準備が必要になるでしょう。例えば、法改正について、管理職や従業員が理解できるような資料を準備するほか、社内で使用している育児・介護関連の申請書類があれば、その見直しも必要になるかもしれません。個別の周知を進める手順や、該当する従業員の確認方法についても事前に決めておきたい事項です。先述したダウンロード可能なリンクからは、これらのニーズにも対応可能な記載例やフォーマットが掲載されていますので、参考にさせていただき、余裕を持った準備を進めてください。事業主や人事労務担当の皆さまの努力は、これまでも、従業員の安心や、働きやすさを見通せる社会の実現に貢献されてきたことと思います。今後ますます、多様な背景を持つ人が、人生のどんなステージに立つ時にも安心して働き続けられる職場環境づくりが求められます。終わりのない業務に、常に責任感と堅実さを持ち、対応を続ける皆さまに、よりよい未来の実現という労いと感謝が届くようにと願います。

■ 5. むすび

今回の記事では、中小企業における子育て・介護支援について、最新の法改正とその対応をまとめました。この改正は、企業や働く人々にとっての重要な転換点になることと思います。人々の働き方や、働くことの意味が多様化を続けるなか、育児・介護関連の制度がより柔軟に活用できるようになれば、企業の持続的な発展や、誰もが安心して活躍できる労働環境の実現がより身近になります。多様性が認められた職場で能力を発揮し続けられることは、従業員の利益になるだけでなく、結果として組織の成長につながり、社会全体の活力にもなり得るでしょう。制度が整っていれば避けられたはずの退職は、今なお少なくありませんが、法令遵守はもちろんのこと、企業の現場が法改正の必要性和趣旨をよく理解し、積極的かつ効果的な取り組みを進めることができれば、少子高齢化が進む我が国に、活力の灯りを灯しつづけることができるものと信じています。

【著者プロフィール】西村 美夕妃 (にしむら みゆき)

社労士 西村美夕妃事務所

特定社会保険労務士・キャリアコンサルタント・第一種衛生管理者

かつて育児をしながら、放送局の番組制作リーダーとして裁量労働制で働く難しさに向き合ったことを契機に社会保険労務士資格を取得。現在は、労働関連のシンポジウム等で司会を担当するほか、誰もが「その人らしい働き方」を見通して活躍できる職場環境づくりに従事。

本レポートにつきましては万全を期して作成しておりますが、ご利用の結果に関しては一切の責任を負いかねますのでご了承ください。また、本レポートを無断で複製または掲転載することを禁止します。

資料提供：第一生命・損保ジャパン サクセスネット事務局
