



全事業所が対象！ 育児・介護休業法改正に係る指針の実 務対応のポイント(後編)

資料作成：特定社会保険労務士 江口 麻紀

目次

■ 1. はじめに	2
■ 2. 育児・介護休業法 改正の内容（令和7年10月1日）	2
■ 3. 指針の背景と概要	3
■ 4. 事業主が講ずべき主な措置	4
■ 5. 中小企業における実践ポイント	5
■ 6. 両立支援のメリットと経営効果	6
■ 7. 定着・生産性向上につなげる具体策	7
■ 8. 具体的措置（例）と活用事例	8
■ 9. 指針に沿った取り組みを怠った場合のリスク	9
■ 10. おわりに	10

全事業所が対象！ 育児・介護休業法改正に係る指針の実 務対応のポイント(後編)

■ 1. はじめに

働き方改革や少子高齢化が進む中、仕事と家庭を両立できる職場環境の整備は、多くの企業にとって避けて通れない課題となっています。特に中小企業にとっては、人材確保と定着が経営の根幹を支える鍵となります。このような中、令和7年4月1日および令和7年10月1日からの改正育児・介護休業法、そして「労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」(令和6年厚生労働省告示第286号)(以下、「両立支援指針」という。)の改正は、大きな転換点となります。この両立支援指針は企業規模を問わず、すべての事業主を対象としており、すべての労働者が安心して働き続けられる職場づくりを促す内容です。本レポートでは、令和7年10月1日に施行される育児・介護休業法の改正と関連した両立支援指針の内容を解説し、中小企業が両立支援を経営施策として取り入れる際の実践的なポイントをご紹介します。

※育児・介護休業法の令和7年4月1日改正関連については(前編)を参照ください。

■ 2. 育児・介護休業法 改正の内容(令和7年10月1日)

令和7年10月1日からは、以下の措置が法律によりすべての事業主に義務付けられます。

【措置内容】

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対し、「柔軟な働き方を実現するための措置」(以下、「柔軟な働き方措置」という。)として、以下①から⑤のうち2つ以上を整備し、労働者が1つ以上を選択できること、および子が3歳になるまでの適切な時期に、「柔軟な働き方措置」として①から⑤のうちから選択した制度(対象措置)に関する周知と制度利用の意向の確認を行うこと。

- ①始業時刻の変更（時差出勤・フレックスタイム制）
- ②テレワーク（月 10 日以上）
- ③保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用補助等含む）
- ④養育両立支援休暇の付与（年 10 日以上）
- ⑤短時間勤務制度

これに加え、令和 6 年に改正された両立支援指針では、より幅広い両立支援の推進や職場環境整備などが努力義務・推奨事項として定められています。令和 7 年改正法と連動する形で各企業におけるの対応が期待されています。

■ 3. 指針の背景と概要

両立支援指針は、労働者のライフステージに寄り添った多様な働き方を企業に促すもので、制度の整備に加え、企業文化や職場環境の改善を包括的に求める内容となっています。

この両立支援指針では、事業主が実施すべき事項として、主に以下の内容を明示しています。

- ①職業生活と家庭生活の両立に配慮した雇用管理の推進
 - ・妊娠・出産・育児・介護などの状況に応じた柔軟な勤務制度の整備
 - ・両立支援に関する制度の利用促進と職場の理解促進
- ②多様な働き方を支える職場環境の整備
 - ・テレワークや短時間勤務等の柔軟な就労形態の導入
 - ・育児休業の申出、原職復帰等が円滑に行われるための雇用環境の整備
 - ・制度利用者の周囲に対する業務負担軽減のための適切な業務分担の見直し
- ③働く人の意識改革と教育の推進
 - ・制度等の個別周知と意向確認
 - ・労働者への制度内容の周知
- ④ハラスメントの防止と相談体制の整備
 - ・妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントの防止策
 - ・相談窓口の明確化と対応体制の構築

これらに対する向き合い方は企業の社会的評価や人材採用に大きく影響するものです。中でもハラスメントは、企業風土が大きく影響する分野で、ト

ップの姿勢が問われます。妊娠・出産・育児・介護を理由とした嫌がらせ、いわゆる「マタハラ(マタニティハラスメント)」や「ケアハラ(ケアハラスメント)」は、信頼関係に大きな影響を与える問題です。

特に、令和4年4月からは中小企業を含むすべての企業において、職場におけるパワーハラスメントの防止措置が義務化されており、マタハラ・ケアハラもその一環として捉える必要があります。

また、両立支援指針に加えて、助成金制度や「くるみん・えるぼし認定」では、ハラスメントの防止や相談体制の整備が評価項目に含まれることが多く、制度活用の前提や加点対象となるケースもあります。とりわけ中小企業にとっては、就業規則の整備や相談窓口の明示など、基本的な体制を整えておくことが重要です。小規模企業であっても、社会保険労務士や専門機関と連携することで対応が可能です。

■ 4. 事業主が講ずべき主な措置

両立支援指針において、企業が講じるべきとされる代表的な措置に関する留意点を以下に紹介します。加えて、育児休業および介護休業については、従業員がこれを容易に取得できるよう、導入した制度について、就業規則などにその内容を明記することが必要です。

①育児との両立支援：

所定労働時間の短縮や在宅勤務、時差出勤等、仕事と子育ての両立を容易にするための柔軟な就労形態の整備

②介護との両立支援：

介護休業等の制度内容と介護保険制度についての周知、両立支援の窓口設置、介護に係るサービスに関する情報等についての周知

③意識改革と教育：

両立支援制度の周知と従業員研修の実施、その他の必要な配慮、ハラスメント防止のための研修等の実施

④ハラスメント防止：

妊娠・出産・育児・介護等に関するハラスメントの防止（マタハラ・ケアハラ等）については、マタハラ・ケアハラ等を防止するための社内ルールの策定と共に、迅速な相談対応、苦情処理の仕組みと再発防止体制等の整備

なお、子の看護休暇・介護休暇の取得にあたって事実確認の証明書類の提出を求める場合でも、事後提出を可能とするなど、労働者に過重な負担をかけないように配慮し、時間単位や半日単位の取得を認めるなど、柔軟な利用を可能とするなども検討しましょう。

■ 5. 中小企業における実践ポイント

大企業に比べて情報が限られる中小企業でも、段階的な取り組みにより実効性のある制度運用が可能です。以下の点を意識しましょう。

- ・ **現状把握をする：**
従業員へのヒアリングやアンケートを通じて、ニーズを可視化
- ・ **できることから始める：**
時差出勤や1日単位の有休取得の推進など、負担の少ない施策から着手
- ・ **制度の「形骸化」を防ぐ：**
利用しやすい雰囲気づくり、制度の具体例の社内共有
- ・ **外部支援の活用：**
社会保険労務士、働き方改革推進支援センターの活用など
また、厚生労働省が実施している「両立支援等助成金」や「くるみん・えるぼし」など認定制度の活用は、中小企業にとって非常に有効です。

(1) 両立支援等助成金の活用

この助成金制度は、育児や介護と仕事の両立を支援する中小企業の取り組みに対して、経済的支援を行うものです。令和7年度8月時点における主なコースには以下があります。

①育児休業等支援コース：

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に支給されます。

②出生時両立支援コース：

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境や業務体制構築を行ったうえで男性労働者が育児休業を取得した場合および男性育休の取得率が上昇した場合に支給されます。

③育児休業等業務代替支援コース：

育休取得時の業務代替要員を新規に採用し、一定期間雇用した場合や、業務代替者に手当を支給した場合に支給されます。

④柔軟な働き方選択制度等支援コース：

柔軟な働き方選択制度等を複数導入したうえで、対象労働者が制度を利用した場合（例：フレックス+時差出勤、テレワーク、短時間勤務制度など）に支給されます。

⑤介護離職防止支援コース：

- ・ 介護との両立を支援する制度（短時間勤務、テレワーク、フレック

ス等)を導入し、実際に従業員が利用した場合に支給されます。

- ・従業員への研修や相談体制の整備などにかかる費用の一部を助成
- この他、「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」があります。

※事業所内保育施設コースは、平成28年4月から新規計画認定の受付を停止しています。

助成額は取り組み内容や規模に応じて数十万円から百万円にも及びます。初期費用を抑えて制度を整備したい企業にとって非常に有益です。詳細な条件や申請方法については、都道府県労働局または厚生労働省の公式サイトをご確認ください。

(2) くるみん・えるぼし・トモニンの活用

両立支援や女性活躍の取り組みを積極的に進める企業にとって、「くるみん認定」や「えるぼし認定」は、外部への信頼性アピールとして非常に効果的です。

- ・くるみん認定：次世代育成支援対策推進法に基づき、子育て支援に積極的に取り組む企業に与えられる認定。一定の行動計画を策定・実施し、基準を満たすことで取得可能です。くるみん認定には、トライくるみん、くるみん、最上位にプラチナくるみんの認定があります。
- ・えるぼし認定：女性活躍推進法に基づく認定で、女性の採用、継続就業、管理職比率などの評価項目に応じて3段階の認定がなされます。また、最上位にプラチナえるぼしの認定があります。

いずれも公共調達や経営事項審査などの加点があり、また、それぞれに取得した認定マークを活用することで広報効果、人材採用面での信頼確保につながるため、戦略的に取得を検討する価値があります。

なお、介護の分野にはトモニンマークがあり、「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備に努める企業が、両立支援のひろば(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)に一般事業主行動計画を登録することで取得できます。

■ 6. 両立支援のメリットと経営効果

両立支援はコストではなく、企業価値の向上に資する投資です。主なメリットは次の通りです。

①人材の定着と採用力向上：

柔軟な制度整備により、育児や介護に直面しても離職せずに働き続けられる環境は、従業員の満足度を高めると同時に、企業の魅力として外

部にも発信できます。

②生産性の向上：

多様な人材が力を発揮できる環境づくりは、イノベーションや業務改善の原動力になります。さらに、集中しやすい勤務体制は個々のパフォーマンス向上にも寄与します。

③企業イメージの向上と持続可能性：

SDGs や ESG の観点からも、働きやすい職場づくりに取り組む企業は社会的評価が高まります。結果として取引先や顧客からの信頼も厚くなります。

■ 7. 定着・生産性向上につなげる具体策

制度利用に関しては、相談窓口の設置、制度説明会の実施、業務引き継ぎ体制の整備など、育児休業・介護休業の申出が円滑に行えるよう雇用環境を整備することが望まれます。育児休業・介護休業からの復職にあたっては、原則として原職または原職相当職への復帰を基本とし、実際には個々の従業員の実情に応じた対応をすべく、必要に応じて面談や研修などを実施します。

具体的には、以下のような実務的アプローチが、制度の実効性を高め、経営成果へとつながります。

①キャリアパスと両立支援制度の接続：

ライフイベントとキャリアの断絶を防ぐ設計（例：復帰後の段階的な業務復帰やリスキル支援）

※リスキルとは、復帰時に必要となる新しい技術や変更された業務内容に対応できるよう、再教育や技能習得の機会を提供すること。

②マネジメント研修と上司の役割強化：

両立支援制度を活かすためには、現場の上司の理解と柔軟な対応が不可欠です。

③業務の標準化とチーム体制：

個人依存を防ぎ、誰が休んでも業務が継続できる仕組みづくりは、組織全体の安定性を高めます。

④「見える化」された制度と実績の共有：

制度利用者の声や活用事例を社内報・掲示板などで可視化し、利用のハードルを下げましょう。

■ 8. 具体的措置（例）と活用事例

具体的措置（例）と活用事例は以下のとおりです。

区分	具体的措置	内容（例）	評価される可能性 （指針適合／認定 制度／助成金）	チェッ ク
1. 勤務時間 の柔軟化	時差出勤制度	始業・終業時間を 柔軟に設定	指針要求*／くるみ ん・えるぼし／助成 金	☐
	短時間勤務制度	所定労働時間を 短縮(原則6時間、 その他5時間・7 時間等)	指針要求*／くるみ ん・えるぼし／助成 金 ※3歳未満は義務	☐
	フレックスタイ ム制	コアタイムあり ／なし 選択可	指針要求*／くるみ ん・えるぼし／助成 金	☐
2. 働く場所 の柔軟化	テレワーク制度	在宅・モバイルワ ーク	指針要求*／くるみ ん・えるぼし／助成 金	☐
3. 両立支援 環境	保育施設の設置・ 運営等	ベビーシッター の手配および費 用負担等でも可	指針要求*／くるみ ん／助成金・補助金	☐
	時間単位の年休 制度	育児・看護・通院・ 行事対応を柔軟 化	指針推奨／くるみ ん・えるぼし／助成 金	☐
	両立配慮面談制 度	育児・介護の実情 を把握し対応	指針推奨／えるぼ し	☐
4. 復職支援	柔軟な職場復帰 制度	育休後の短時間 勤務→通常勤務 へ移行	指針推奨／くるみ ん・えるぼし／助成 金	☐
	リスキル支援	復帰前後の研修・ 学習機会の提供	指針推奨／くるみ ん・えるぼし／助成 金	☐
5. 社内文化・ 体制整備	両立支援制度の 周知	就業規則・社内報 での明示	指針要求*	☐
	管理職向け研修	育児・介護・ハラ スメント対応	指針要求／えるぼ し	☐
	社内相談窓口の 設置	両立やハラスメ ントの相談対応	指針要求*	☐

※指針要求＝指針で求められる事項（指針要求*は選択肢を含む法令義務）

指針推奨＝指針で推奨される事項

令和7年10月1日からの法改正に対応する措置の選択肢を検討する場合、これら措置の内容は、企業単位のみならず、事業所内のライン単位、職種ごとに選択肢を変えて定めても問題ありません。措置の選択に当たっては、職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質や内容などに応じて措置の組み合わせを変えるなどの取り組みも有用です。

ちなみに、時差出勤制度とフレックスタイム制は、いずれも「①始業終業の変更」という同一の措置カテゴリーに分類されるため、両方を導入しても法令上は一つの措置として評価されます。10月1日の法改正では、「二つ以上の措置」が必要なので他のカテゴリー（短時間勤務、テレワーク、保育施設等）からも選択する必要がある、注意が必要です。

一方で、従業員が選択できる措置を複数選択可能とすることもできます。その場合は選択にあたっての細かな運用のルール（同時に選択できる措置の種類・選択替えの手続き・選択替えの回数制限など）を予め定めることも重要です。もし、既に社内にこのような制度がある場合や既存の制度を改変する場合であっても、ニーズを把握するため、改めて過半数労組などからの意見を聴取する必要があります。

さらに、ベビーシッターの派遣会社と企業が契約して費用の一部を補助したり、企業が契約し会費を支払って導入している福利厚生サービスのメニューに、ベビーシッターのサービスなどが含まれており、従業員がそのサービスを選択・利用できる場合には、法に定める「柔軟な働き方措置」の一つとして認められます。

また、正規・非正規雇用の労働者で異なる措置を選択する場合は、(a) 職務の内容、(b) 職務の内容・配置の変更の範囲、(c) その他の事情のうち、その待遇の性質および目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます。併せて、正規・非正規雇用労働者間で異なる取り扱いをする場合には、事業主においてその差異の理由を労働者に対して合理的に、説明できなければならないため注意が必要です。

なお、実際に妊娠・出産などの申出をした労働者に対しては、育児休業や出生時育児休業などの制度内容を個別に周知し、意向確認を行います。取得を控えさせるような形での個別周知や意向確認を行うことはできません。

■ 9. 指針に沿った取り組みを怠った場合のリスク

指針は法的義務の範囲を超えて国が事業主に求める取り組みとして明示されているものですが、企業がこれを無視した場合、優秀な人材の流出や採用難の深刻化、社員のモチベーション低下と生産性悪化、SNS などでの

風評リスク、行政や業界団体からの評価低下、助成金の対象外などの課題が表面化する恐れがあります。

■ 10. おわりに

令和7年4月と10月の制度変更は、単なる法改正ではなく「経営環境の変化への対応」を意味します。特に中小企業は、制度や支援を上手に活用し、柔軟な働き方を推進することで、持続可能な成長を目指すことができます。両立支援の不備は、職場の一体感の欠如、職業生活継続意欲の低下、業務継続リスクの増大など、複合的な悪影響をもたらし、中長期的には、企業のブランドや信用にも影響を与えることが考えられます。両立支援は、従業員の生活を守るだけでなく、企業の魅力・競争力・安定性など、企業価値を高める重要な経営施策です。企業は従業員のライフステージに寄り添った多様な働き方を支援し、企業の未来に向けた前向きな行動に移しましょう。

【著者プロフィール】江口 麻紀（えぐち まき）



江口社会保険労務士事務所。特定社会保険労務士。

エル労務マネジメント合同会社代表社員。2003年社会保険労務士開業。2006年特定社会保険労務士付記。ゼネコンに7年勤務の後、製造小売業、社労士事務所勤務を経て開業。30年以上の実務経験を生かし労務管理・労働問題を中心としたコンサルティングを展開。

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
