

改正「育児・介護休業法」対応

～義務化のポイントと利用促進のアドバイス～

株式会社 Smart 相談室 カウンセラー 西谷 真希子
社会保険労務士／国家資格キャリアコンサルタント／産業カウンセラー

■ 法改正を“制度対応”で終わらせない。 個が生きる職場づくりへ

令和 7 年（2025 年）10 月 1 日、改正育児・介護休業法が施行されました。今回の改正では、これまで重点が置かれてきた「育児休業の取得促進」に加え、とりわけ 3 歳以降の子どもを育てながら働く従業員への企業支援のあり方が大きく見直され、各企業において抜本的な制度改訂が求められる内容となっています。

両立支援の仕組み整備が社会的に進み、育児・介護を担う従業員の継続就業をいかに支えるかは、人材確保や定着率向上に直結する経営課題です。本稿では、改正法の具体的な内容を整理するとともに、企業が実務上留意すべき対応ポイントを取り上げます。ただし、今回の改正への対応は、単なる法令遵守のための一律的な仕組みの導入だけでは不十分です。それぞれの企業が自社の実情を踏まえて最適な制度設計を行い、一人ひとりの従業員が多様な働き方を実現しつつ、その個々の能力を最大限発揮できる環境を構築する好機と捉えてはいかがでしょう。本稿がその一助となれば幸いです。（著者）

CONTENTS

1. 育児・介護休業法改正の目的と背景

- 1-1 少子高齢化の進行と社会的課題
- 1-2 育児・介護休業法の制定とこれまでの歩み
- 1-3 令和 6（2024 年）年育児・介護休業法改正の意義

2. 令和 7 年（2025 年）10 月施行育児・介護休業法の改正内容

- 2-1 柔軟な働き方を実現するための措置等
- 2-2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
資料：改正後の個別周知等の義務

3. 企業が取り組むべき実務対応ポイント

- 3-1 【STEP1】
自社の現状把握と導入措置の検討・決定
- 3-2 【STEP2】
運用体制の整備
資料：就業規則の規定例
- 3-3 【STEP3】
制度の運用開始と利用促進のための環境整備

4. おわりに

■ 西谷 真希子：

大学卒業後、約 15 年間社会保険労務士事務所にて勤務。企業の労務管理のプロフェッショナルとして、従業員の採用から退職まで、労使トラブル防止、賃金・残業時間の見直し、就業規則作成など、経営者のその時々々の悩みに合わせて幅広くサポートを行う。その後独立し社会保険労務士事務所を開業した後は、企業で働く従業員への個別カウンセリング業務も開始し、現在 Smart 相談室カウンセラーとしても活動中。

■ 株式会社 Smart 相談室：

- 住所：東京都港区六本木 3-2-1 住友不動産六本木グランドタワー
- URL：<https://smart-sou.co.jp/>

