日合商 解説
vol.129
2025年
12月8日
Japan Plywood Wholesalers Association

発行所：日本合板商業組合
〒101-0045 東京都千代田区神田鍛冶町 3-5-4
TEL 03-(5256)-9080
https://www.nichigosho.net/
e-mail：jpwa@oboe.ocn.ne.jp

働き方改革の次の焦点 ― 段階的に進む「育児・介護休業法改正」と企業対応の実務

今回の日合商解説（vol.129）では、育児・介護休業法の改正について解説します。これらの改正は、単なる制度の見直しにとどまらず、企業の「人材確保力」を左右する経営課題となっています。
少子高齢化による働き手不足が深刻化するなか、子育てや介護と仕事の両立を支援する体制整備は、法令遵守の枠を超え、企業競争力を支える中核的な取り組みへと位置づけられつつあります。

INDEX

① 改正の全体像と背景
② 育児期への支援強化 ― 「柔軟な働き方」の具体化
③ 介護期への支援強化 ― 離職防止と環境整備の義務化
④ 住宅業界における留意点

① 改正の全体像と背景

今回の法改正は、育児期・介護期の労働者が継続して就業できる環境を整えることを目的とし、「柔軟な働き方」と「離職防止」を両輪とする仕組みへと転換されました。

政府は、出生率の低下と介護離職の増加に対応するため、2025年4月と10月の2段階で改正を実施。
特に注目されるのは、テレワーク導入の努力義務化、男性育休の取得状況公表義務の拡大、介護離職防止策の義務化です。

いずれも「制度を持つだけでなく、実際に運用されること」を前提としており、形式的な制度整備では不十分とされます。

育児・介護休業法改正の詳しい内容については、
厚生労働省から発行されているリーフレット
「育児・介護休業法改正のポイント」をご覧ください→

② 育児期への支援強化 ― 「柔軟な働き方」の具体化

まず、3歳未満の子を持つ労働者に対しては、短時間勤務の代替措置としてテレワークを選択できる環境整備が事業主の努力義務となりました。

これは育児短時間勤務の義務と並行して、実際の働き方の柔軟性を広げる措置です。

また、男性の育児休業取得状況については、従来の「従業員1000人超企業」から「300人超企業」へと公表義務が拡大。さらに、100人超の企業には育児休業取得の状況把握と数値目標の設定が義務づけられました。

これにより、企業には「誰が」「どれだけ休めたか」を見える化し、育休取得率を経営指標として管理する姿勢が求められます。

2025年10月の改正では、3歳から小学校入学前の子を持つ従業員に対して、「在宅勤務」「フレックスタイム」「時短勤務」など5つの選択肢の中から2つ以上を整備する義務も追加されました。制度導入前に就業規則の改定が必要となる場合は、労基法に基づく労使の意見聴取が必要であり、企業文化そのものの見直しが問われます。

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1)育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、３歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下５つの**選択して講ずべき措置**の中から、２つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- 労働者は、事業主が講じた措置の中から１つを選択して利用することができます。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

① 始業時刻等の変更
② テレワーク等(10日以上/月)
③ 保育施設の設置運営等
④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

出典：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」より抜粋

③ 介護期への支援強化 — 離職防止と環境整備の義務化

介護分野では、雇用環境整備と個別周知・意向確認の義務化が新設されました。
事業主には、①介護制度に関する研修実施、②相談窓口の設置、③制度利用事例の共有、④取得促進方針の周知——のうち少なくとも一つを実施することが義務づけられます。
また、介護が発生する前段階（おおむね40歳前後）で、介護制度や給付金制度の説明を行い、個別に意向を確認することが求められます。これは、労働者本人が介護を理由に離職する前に、企業として支援策を提示することを目的としたものです。
厚生労働省は、介護離職による人材流出が年間10万人を超える現状を問題視しており、改正法は企業側の“待ちの姿勢”から“先手の周知・支援”への転換を促す内容となっています。

④ 住宅業界における留意点

住宅業界では、もともと現場対応中心の働き方が多く、テレワーク制度の導入が難しい業種とされています。しかし、法改正は業種を問わず努力義務・義務を課しており、現場と事務の両方に応じた柔軟な制度設計が必要です。
たとえば、現場管理者や営業職に対しても「一部在宅」「コアタイム限定勤務」「分業による業務平準化」など、個人の事情に応じた運用を進めることが実務上の焦点になります。
また、介護離職を防ぐための情報提供や面談の記録化など、中小企業でも形に残る対応が求められます。
人手不足が常態化する中で、育児・介護への配慮は「法令対応」ではなく、「採用・定着戦略」として経営計画に組み込むことが重要です。

育児・介護休業法改正の詳しい内容については、厚生労働省から発行されているリーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」・・・①**改正の全体像と背景**に記載してるQRコードからご覧ください。

まとめ

育児・介護支援の法改正は、「人を増やす」よりも「今いる人が働き続けられる環境づくり」への転換を促すものです。人手不足が深刻な住宅業界では、離職防止こそが経営戦略であり、制度整備や属人化解消、働きやすさの向上が企業価値を左右します。