

社会保険労務士法人山口事務所

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【2025年10月施行！育児と仕事をもっと両立しやすく！徹底ガイド】

- 1 柔軟な働き方を実現するための措置等の概要
- 2 措置のポイント、実務対応
- 3 育児と仕事の両立にむけて

1 柔軟な働き方を実現するための措置等の概要

令和7（2025）年は、育児・介護休業法の改正が2段階にわたって施行されます。

今回は10月1日から施行される改正の中の「柔軟な働き方を実現するための措置等」についてポイントとなる点を見ていきたいと思います。

今回、会社に「柔軟な働き方を実現するための措置等」を義務付ける狙いは、大きく以下のようなポイントに整理できます。

- 仕事と育児の両立支援
- 女性活躍・離職防止
- 多様な働き方の推進
- 少子化対策・社会的支援の一環
- 男女問わない育児参画の促進

子育て中（特に3歳から小学校就学前の子を持つ育児期）の労働者は、保育園・幼稚園等の送迎や体調不良対応などで柔軟な勤務が求められるため、制度的な支援が不可欠とされています。また、近年子を養育しながら仕事を続ける女性の割合は上昇傾向にあるものの、いまだ女性に偏りがちな育児を男性も積極的に担えるようにするための環境整備や、少子化対策の一環として「育児をしながら働ける社会」の実現を目指し、会社への法的義務を通じて社会全体で子育てを支える土壌作りなど、法改正によって会社に一定の措置を「義務」として課すことで、個人の努力だけではカバーできない部分を制度的に支援し、

育児と仕事の両立を実現する狙いがあります。

「柔軟な働き方を実現するための措置等」とは、具体的には、以下の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じるもので、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者は、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。

- 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

※①～④はフルタイムでの柔軟な働き方における措置となっています。

※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

2 措置のポイント、実務対応

それでは、5つの措置の内容を順に確認していきましょう。

① 始業時刻等の変更

これは5つの措置の中でも導入しやすい措置の1つですが、フルタイムでの柔軟な働き方ができる措置となるので、1日の所定労働時間を変更しないことが前提です。具体的には次のいずれかになります。

- ✓フレックスタイム制の導入
- ✓始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤）の実施

フレックスタイム制は、労働者が始業・終業時刻を自主的に決定できる制度です。例えば、コアタイムを午前10時から午後3時と設定し、フレキシブルタイムを午前7時から午前10時、および午後3時から午後8時等とすることで、労働者の都合に合わせて勤務時間を調整できます。また、コアタイムを設けないフルフレックスタイム制を導入すると、より個々の事情に合わせた働き方が可能となり、育児と仕事の両立がしやすくなります。ただ、接客業や人員配置基準が決まっている医療・福祉業界、製造業など、ライン作業やチームで連携をとる必要がある業務などは作業時間のズレが生産効率に影響するため、導入が難しい場合もあります。

時差出勤制度実施のメリットは、通勤ラッシュを避けられ、通勤の負担軽減につながることや、保育園・幼稚園等の送迎など夫婦間で役割分担しやすくなることが考えられます。製造業、接客業などリアル

タイムでの対応が必要な業務は難しい部分もありますが、生産ラインに直接関与しない設計部門や品質管理部門等に対して導入したところ、育児や介護を行う社員が柔軟に働けるようになり、離職率の低下につながったという事例もあります。

不向きとされる業種でも、チームの連携方法や業務プロセスを見直すことで、部分的に柔軟な対応が可能になることもありますので、自社の業務プロセスを確認してみましょう。

② テレワーク等（10日以上/月）

自宅等での勤務を可能とすることによって、育児中の労働者の通勤時間の削減や柔軟な働き方を支援する制度です。上記のとおりテレワーク等の措置を講じる場合、原則は時間単位でテレワークを行えるようにすることが必要です。

なお、実施場所は基本的には自宅となりますが、会社が認める場合には、サテライトオフィス等（労働者個人・事業主のどちらかが契約してもよい）において行われることを含みます。

また、1ヶ月につき10日とされているため、労働者が2ヶ月以上の期間利用をした場合は、平均して1ヶ月につき10日以上テレワークができていれば差し支えありません。

そして、1週間の所定労働日が5日未満の労働者の場合は、1ヶ月につき10日を基準として、その労働者の1週間の所定労働日数に応じた日数となります。

（例）週所定労働日数が3日の場合・ $10 \div 5 \times 3 = 6$ 日/月

テレワーク等の柔軟な働き方の措置を講じることにより、育児と仕事の両立がしやすくなり、育児を理由とする離職を防ぐ効果も期待できます。ただし、職種や業務内容に応じたルールや始業終業時刻の報告などのルールを整備しガイドラインを作成することが望ましいです。

③ 保育施設の設置運営等

子の預け先探しの負担軽減のため会社が保育施設の設置運営やベビーシッターの手配、保育料の費用負担する制度で、考えられる措置は以下のとおりです。

- ✓会社が保育施設を設置し、運営を行う。
- ✓保育料の補助や認可外保育園の利用に際し、毎月一定額の費用補助を行う。
- ✓会社がベビーシッター派遣会社と契約し、労働者からの希望に応じて手配を行い、かつ費用補助を行う。
- ✓会社が福利厚生サービス会社と契約をし、会費を支払うことにより、労働者が利用したベビーシッターサービス料の費用負担を行う。

会社が保育施設を設置し運営を行う場合は、原則としては事業所ごとに設置する必要がありますが、他の事業所の労働者が利用できる保育施設を設置した場合でも措置を講じたことになります。

なお、保育施設は必ずしも事業場内にある必要はなく、労働者の通勤途上など利用できる範囲に設置されていれば差し支えありません。

また、保育料やベビーシッターサービス料等の費用負担を行う場合ですが、会社が負担する費用の程度は法的に基準は定められていないため、労働者の要望や会社の財務状況等を勘案し適切な額を定めることとなります。

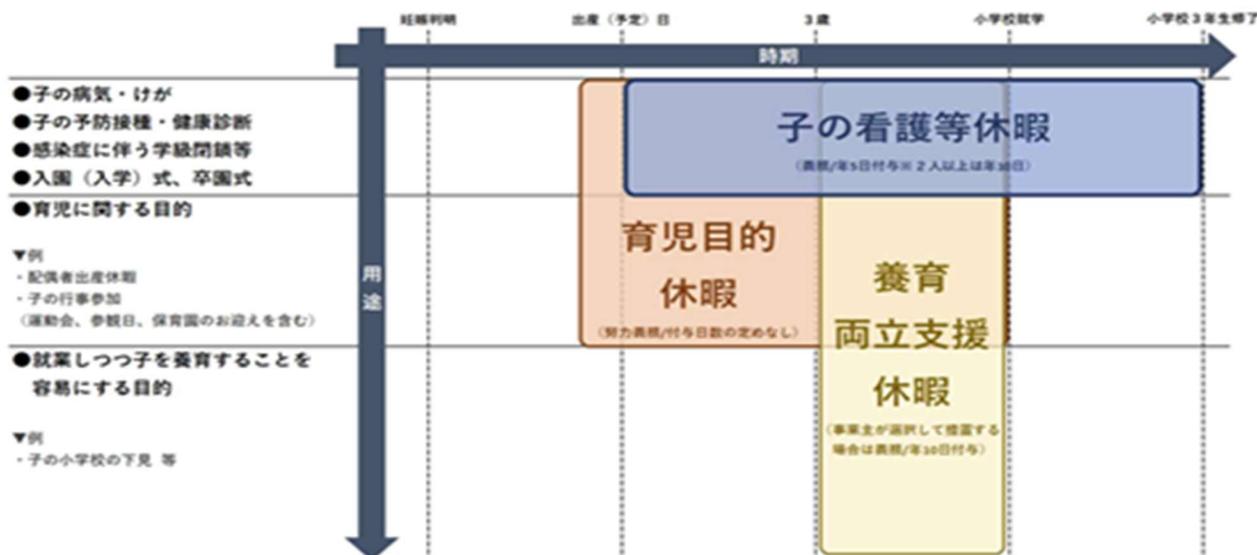
④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇

1年につき10日以上利用できる措置とする必要がありますので「6ヶ月で5日付与」や「1ヶ月ごとに1日付与」のように、1年単位で見たときに計10労働日以上の子の看護等休暇が確保されている制度であれば問題ありません。また、原則として時間単位での取得が可能である必要があります。

取得目的は、就業しつつ子を養育するためであれば、理由を問わず取得を認める必要があります。取得日(時間)における給与の有無は、育児介護休業法で定めがないため、有給または無給のどちらでも差し支えありません。

【取得目的例：子の送迎、就学予定の小学校の下見、保育園・幼稚園等の遠足や運動会への参加など】

育児介護休業法において、事業主の努力義務となっている「育児目的休暇」の制度がある場合は、それとは別に休暇制度を設ける必要があります。ただし、既存の「育児目的休暇」の付与日数や取得目的を拡大し「養育両立支援休暇」の要件を満たしていれば、措置として設定することも可能です。



養育両立支援休暇、育児目的休暇、子の看護等休暇の関係性イメージ

(厚生労働省「令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A」より)

⑤ 短時間勤務制度

1日の所定労働時間が6時間以下の労働者(パート・アルバイト等)が在籍しているだけでは、直ちに短時間勤務制度の措置を講じたことにはなりませんので、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者

が、1日の所定労働時間（例：8時間、7.5時間など）を原則6時間に短縮できる制度を新設し、就業規則に明記する必要があります。もちろん、所定労働時間の短縮に応じて給与の見直しをする場合も就業規則への規定が必要です。

3歳未満の子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度がある場合は、既存の制度を3歳から小学校就学前の子を養育する労働者にも拡大することで、申出方法や給与の取り扱いも準用することができ、比較的導入しやすい措置になると考えます。

また令和7（2025）年4月の施行により、小学校就学前の子を養育する労働者も所定外労働の制限（残業免除）の対象となりました。このため、短時間勤務制度と残業免除の請求を同時に行うことが可能となりますのでご注意ください。

3 育児と仕事の両立にむけて

2025年10月の施行により、会社は労働者の多様なライフステージや家庭の事情に配慮しながら、柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが求められます。特に、子育てと就業の両立を図るためには、画一的な対応ではなく、会社の実情に即した制度設計と運用が重要となります。

会社において2つ以上の措置を選択・導入することが必要となりますが、これは必ずしも会社全体で統一して措置を選択しなければならないというものではありません。たとえば、業務の性質や職場環境の違いに応じて、事業所ごと、あるいは職種ごとに柔軟に異なる措置を設定することも可能となっています。

また、既に社内導入されている制度、たとえばフレックスタイム制や在宅勤務制度、短時間勤務制度などについても、内容が要件を満たしていれば、今回の「柔軟な働き方を実現するための措置」として位置付けることができます。新たに制度を設けるだけでなく、既存制度の見直しや活用の促進によって対応することも認められています。

なお、既存制度を柔軟な働き方の措置として位置付ける場合には、過半数労働組合（または過半数代表者）の意見を聴取することが必須となりますので、この点には十分ご注意ください。労働者の意見や実情を踏まえた上で、制度の見直しや改善を行うことが、制度の実効性を高め、職場の信頼性向上にもつながります。

施行まで時間がありますので、ぜひ社内の状況や労働者の意見を踏まえながら、柔軟な働き方の実現に向けて措置をご検討ください。

（平尾、巻下、簗毛）

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025年5月23日(金)『人事労務の課題対応力向上セミナー』<グループワーク有>

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11050>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage：<https://www.ys-office.co.jp> Facebook：<http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube：<https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office