

人的資本・健康経営インフォメーション <2025 No.1>

2025 年 育児・介護休業法等の改正 ～法改正を機に実効性ある両立支援と職場文化の変革へ～

【要旨】

- 2025 年の育児・介護休業法等の改正は、両立支援策の強化と実効性ある運用に向けた新たな対応を求めるものである。
- 法対応にとどまらず、くるみん認定の取得や積極的な社外発信を進めることで「働きやすい会社」としてのイメージを広く訴求し、ブランド価値向上や採用力の強化にも資するものとなる。
- 制度のハード面だけでなく、職場文化の醸成というソフト面からのアプローチを強化することが、実効性ある両立支援の実現には不可欠であり、企業価値向上と持続的成長の鍵となる。

1. 社会的背景と法改正の全体像

日本社会では、少子高齢化が急速に進行し、65 歳以上の高齢者が総人口の約 29% を占めている。また、労働力人口の減少や、仕事をしながら家族等の介護に従事する「ビジネスシェアラー」の増加から、仕事と育児・介護の両立に関心が集まっている。さらに、2030 年には介護離職による経済損失が約 9 兆円にのぼると試算されており、企業経営に直接的な影響を及ぼす可能性が指摘されている。

こうした背景を受け、2025 年 4 月から「育児・介護休業法」の大幅な改正が施行され、併せて「次世代育成支援対策推進法」（以下、次世代法）も改正された。これら一連の法改正は、企業規模を問わずすべての企業に対し、両立支援策の強化と実効性ある運用を求めるものである。

2. 法改正の主なポイント

2025 年の法改正は、企業活動に多方面で影響を及ぼすものである（表 1）。まず、育児・介護休業法では、企業規模を問わず、育児・介護と仕事の両立支援策の強化が義務化された。4 月より、すべての企業が、介護離職防止のための雇用環境整備や従業員への個別周知・意向確認などに対応する必要がある。加えて、従業員 301 人以上の企業には、育児休業取得状況の公表が義務づけられた。10 月からは、仕事と育児の両立において、柔軟な働き方実現のための措置の追加や個別の意向聴取配慮が義務となる。

また、次世代法についても、一般事業主行動計画に関する法定義務が強化されている。

3. 企業に求められる対応と実務上のポイント

今回の法改正は、規模や業種を問わず、あらゆる企業に対応を迫る内容となっている。まず、各社が取り組むべきは、就業規則や休業・休暇制度の見直しである。法改正の内容を正確に把握し、自社の社内制度整備および社内規定の改訂を進める必要がある。

また、従業員への個別周知や意向確認体制の整備も急務である。特に介護分野については、「早い段階（40 歳等）での情報提供」が全社義務化され、従業員が介護に直面する前から支援策を伝える仕組みづくりが不可欠となる。とりわけ、中小企業は、これまで以上に柔軟な働き方や休暇取得の促進、社内研修や相談窓口の設置など、実効性ある両立支援体制の構築が急務である。

加えて、301 人以上の企業であれば育児休業取得状況の公表、101 人以上の企業は行動計画策定・数値目標設定など、企業規模ごとの法的対応も整理して着実に進めなければならない。

なお、法対応だけでなく、属人化防止や代替要員の確保、引き継ぎマニュアルの整備など、現場での実務的な備えも重要である。また、管理職や従業員向けの研修、両立支援制度の活用事例の紹介、よくある質問（FAQ）整備などを通じて、制度が形骸化せず“使われる制度”となるよう、職場文化の醸成にも取り組むことが望ましい（表2）。

企業規模や現状にかかわらず、「まだ大丈夫」と油断せず、自社の制度や体制を速やかに点検し、必要な対応を始めることが不可欠である。今回の法改正は、すべての企業にとって“今取り組むべき”経営課題であることを強く意識してほしい。

表1 2025年法改正で新たに義務化された主な企業対応一覧

改正ポイント項目	対象企業	内容の概要	施行時期
介護離職防止のための雇用環境整備	全企業	研修や相談窓口の設置、事例の紹介、方針の周知のいずれか実施	2025年4月1日
介護離職防止のための個別周知／意向確認	全企業	直面時の個別周知・意向確認と早い段階（40歳等）での情報提供	2025年4月1日
仕事と育児両立：柔軟な働き方実現のための措置等	全企業	テレワークや短時間勤務、残業制限等の整備と個別周知・意向確認	2025年10月1日
仕事と育児両立：個別の意向聴取・配慮	全企業	妊娠・出産の申し出時や子が3歳になるまでに働き方等の希望を聴取	2025年10月1日
育児休業取得状況の公表	301人以上	毎年、育児休業取得率をHP等で公表	2025年4月1日
一般事業主行動計画の策定・数値目標設定	101人以上	次世代法に基づく行動計画に「育児休業取得率」等の数値目標を記載	2025年4月1日

表2 企業に求められる両立支援の実務対応・推奨施策一覧

対応項目	法令対応	実効性向上	概要
就業規則・社内規定の見直し	●		法改正内容に沿った就業規則・休業関連制度の整備
個別周知・意向確認体制の整備	●		育児・介護対象者への個別周知・意向確認の実施
雇用環境整備	●	●	育児・介護の相談窓口の設置、情報提供体制の強化
柔軟な働き方の導入	●	●	育児・介護ともに対応したテレワーク、時短勤務、フレックスタイム等の導入
企業規模別義務への対応	●		自社規模ごとに必要な法的義務（取得状況公表・行動計画策定等）の履行
管理職・従業員向け研修	●	●	両立支援制度（育児・介護）の理解促進や意識醸成
属人化防止・代替要員の確保		●	休業・両立時の業務属人化防止、代替要員の確保、業務分担の見直し
引き継ぎマニュアルの整備		●	休業時の業務引き継ぎマニュアル作成、ノウハウ共有
職場文化の醸成		●	両立支援制度の積極的な活用促進、研修や事例共有、FAQの整備、ロールモデル紹介

※「●」は該当する項目

4. くるみん認定制度活用と社外発信

(1) くるみん認定とは

くるみん認定とは、厚生労働省が次世代法に基づき、「子育て支援のための一般事業主行動計画を策定・実施し、その目標を達成した企業」を子育てサポート企業として認定する制度である。

2025年の法改正に伴い、くるみん認定の要件も見直され、一般事業主行動計画の策定や育児休業取得率・時間外労働削減の数値目標の設定など、実効性と透明性を重視した運用が求められるようになった。また、301人以上の企業には育児休業取得状況の公表義務も課され、形式的な制度運用からPDCAサイクルによる継続的改善への転換が不可欠となっている。

くるみん認定の取得自体が直接的に企業価値向上に結びつくわけではないが、社員が安心して働く環境を整備することは、企業の持続的成長や人材確保、ブランド力の向上に資する取り組みであり、その一環として認定制度の活用が期待される。

こうした認定制度の取得は、もはや一部の先進企業だけでなく、多くの企業が積極的に取り組むようになっている（表3）。実際に、くるみん認定や健康経営優良法人認定などの取得企業数は年々増加しており、企業イメージの向上や採用活動へのプラス効果を実感している企業も多い。

表3 主な認定制度と取得状況

認定制度	認定数	主体
健康経営優良法人認定	2025認定 ・大規模法人 3,400社 ・中小規模法人 19,796社	経済産業省
くるみん認定	令和7年2月時点 ※公表数 ・プラチナくるみん認定 714社 ・くるみん認定 4,943社（累計）	厚生労働省 (次世代育成支援対策推進法)
えるぼし認定	令和7年2月時点 ・プラチナえるぼし認定 73社 ・えるぼし認定 3,382社（累計）	厚生労働省 (女性活躍推進法)

(2) 認定取得の社外発信とブランディング

認定制度の取得は、法令遵守の証明にとどまらず、「両立支援に積極的な企業」であることを社外に示すメッセージとなる。この認定を戦略的に活用して、自社の取り組みや両立支援制度の内容や実績を、「両立支援のひろば」や自社ホームページ、SNS、会社案内、採用広報などを通じて積極的に情報発信することで、「働きやすい会社」としてのイメージを広く訴求できる。

これにより、求職者や取引先からの信頼を獲得し、優秀な人材の採用・定着、顧客やパートナーからの評価向上など、企業価値の向上につなげることが期待される。

5. 職場文化（ソフト）の醸成と実効性ある両立支援

仕事と育児・介護の両立を支援する環境の整備は、社員のモチベーション向上や人材流出防止、求職者からの評価向上といった観点からも重要である。認定の取得や制度の整備だけでは十分とはいえない、実際に従業員が制度を利用しやすい職場文化を根付かせることができると考えられる。

そのため、ロールモデル社員の紹介、FAQや相談窓口の整備、管理職向け研修、両立支援制度の活用の社内事例共有などを通じ、「誰もが活用できる当たり前の制度」として両立支援策が社内に定着するよう努めることが望ましい。近年は制度の活用状況が重視される傾向にあり、制度が形骸化すれば社員のモチベーションやロイヤルティの低下、人材流出といったリスクにつながることが懸念される。したがって、制度のハード面とともに職場文化の醸成というソフト面からのアプローチを強化することが、組織の持続的な成長や安定した人材確保につながると考えられる。

6. 総括と今後の展望

今回の育児・介護休業法等の改正は、企業が「選ばれる存在」となるための大きな転機である。単なる法対応にとどまらず、従業員一人ひとりが安心して仕事と家庭を両立できる環境を構築し、持続的な人材確保と企業価値の向上を目指す視点が求められている。

両立支援には、制度整備（ハード）と職場文化（ソフト）の両輪が不可欠である。法令遵守を基礎としつつ、認定取得による取組水準の向上を進め、さらに実際に従業員が制度を利用しやすい雰囲気を醸成することが肝要である。経営トップによる積極的なメッセージ発信や経営層のコミットメント、ロールモデルとなる社員の登用、SNS等を活用した社外発信といった取り組みは、職場文化の醸成や企業のブランド力向上に寄与するものとなる。

また、定期的なアンケートやフォローアップを実施し、従業員の声を制度運用や職場づくりに反映させることが、実効性ある両立支援の実現に不可欠である。こうした取り組みを通じて、「両立支援制度は特別なことではなく、誰もが自然に利用できる当たり前の制度である」という職場文化を醸成し、両立支援は全従業員のためのものであるという認識を浸透させていくことが重要である。

今後、企業を取り巻く社会環境はさらに多様化・流動化していくことが予想されるが、法改正を前向きに捉え、両立支援を戦略的に推進し、持続的成長と競争力強化につなげていくことが求められる。

MS & AD インターリスク総研株式会社
リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ
主任コンサルタント 大瀧 雅世

MS & AD インターリスク総研株式会社は、MS & AD インシュアランス グループのリスク関連サービス事業会社として、リスクマネジメントに関するコンサルティングおよび広範な分野での調査研究を行っています。

健康経営、メンタルヘルス、両立支援に関するコンサルティング・セミナー・アンケート調査等を実施しております。

お問い合わせ・お申し込み等は、下記のインターリスク総研問合せ先、またはあいおいニッセイ同和損保、三井住友海上の各社営業担当までお気軽にお寄せ下さい。

お問い合わせ先

MS & AD インターリスク総研㈱
リスクマネジメント第四部 人的資本・健康経営グループ
千代田区神田淡路町2-105 TEL:03-5296-8950/FAX:03-5296-8941
<http://www.irric.co.jp/>



本誌は、マスメディア報道など公開されている情報に基づいて作成しております。

また、本誌は、読者の方々に対して企業のRM活動等に役立てていただくことを目的としたものであり、事案そのものに対する批評その他を意図しているものではありません。

不許複製/Copyright MS & AD インターリスク総研 2025