

人事労務実務と組織づくりのワンポイントレター



おかみさわ通信

おかみさわ社会保険労務士事務所  
代表 田村 由理社会保険労務士  
A4一枚評価制度&人事制度構築士  
仕事と家庭の両立支援プランナー  
一般社団法人JBIA認定 Start-up Attendant  
日本褒め言葉カード協会認定 褒め言葉トランプインストラクター  
電話 0176-58-5885 HP <https://okamisawa-sr.com/>

## 【労務実務チェック】子育ても・キャリアもあきらめさせない！自社らしい制度づくりとは？

2025年10月1日より、「育児・介護休業法」の改正(今年度2回目)が施行されます。今回の改正では、3歳から小学校就学前の子どもを育てる労働者に対して、企業が柔軟な働き方の選択肢を提示することが義務化される点が大きなポイントです。

対象となるのは、現在、短時間勤務などの育児支援措置を利用していない社員。このような社員に対し、企業は以下の5つの措置のうち、少なくとも2つ以上を導入し、その中から労働者が1つを選べる体制を整備する必要があります。

## 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

これらは「義務化」される措置であるため、就業規則や育児介護休業規程の見直しが必要です。また、実際に導入する制度の選定にあたっては、労使の話し合いを行う必要があります。

話し合いの方法としては、全体会議で意見を聴く、アンケートを実施するなど、現場の声を集める工夫が有効です。

本紙では、実際に活用いただけるよう、制度選定に関するアンケートフォームのサンプルも掲載しています。自社での制度設計の際に、ぜひご参考になさってください。さらに、今回の法改正により、企業には新たな義務も加わります。社員の子が3歳になる前に、制度の内容を「個別に周知」し、利用意向の「個別確認」を行う必要があります。これは、社員自身が将来の両立に備える機会を確保し、制度利用を促すためのものです。働き方の選択肢が広がることは、社員の離職防止やモチベーション向上につながります。一方で、制度を導入する企業側にとっては、制度設計や運用面の負担、特に小規模事業所では実務上の課題も出てくるのが予想されます。だからこそ、制度の導入は「単なる法対応」にとどまらず、「自社に合った働き方改革」の一環として前向きに取り組むことが重要です。どの制度を選ぶか？それをどのように運用するか？企業の文化や業務フロー、そして現場の声を踏まえながら検討を進めていきましょう。当事務所でも、改正に向けた規程整備や制度設計のご相談を承っております。どうぞお気軽にお声がけください。

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置  
選択に関するアンケート(2025年10月法改正対応)

株式会社 ○○○○

この度、当社では2025年10月施行の改正育児・介護休業法に基づき、「柔軟な働き方を実現するための措置」を導入することを検討しています。

つきましては、従業員の皆さまのご意見をお聞かせいただきたく、下記アンケートへのご協力をお願いいたします。

※本アンケートは、会社が措置を決定する際の参考とするためのものです。  
個別の回答は匿名で集計し、社内の意思決定に活用させていただきます。

## 【設問】

1. 柔軟な働き方の措置について

当社では、以下の2つの措置を導入する方向で検討しています。

1. 養育両立支援休暇の付与(子どもの育児に対応できる特別休暇の付与※法令上は無給)

【付与日数】

フルタイム勤務者：年10日、短日数・短時間勤務者：所定労働時間・日数に応じて按分

2. 短時間勤務制度(育児・介護と仕事を両立しやすくするための勤務時間の短縮)

※3歳まで取得できる現行の短時間勤務制度の対象を小学校入学まで延長できるよう検討

この2つの措置について、適切であると思いませんか？

 はい どちらともいえない いいえ

「どちらともいえない」「いいえ」を選んだ方は、その理由をお聞かせください。

( )

2. その他、ご意見・ご要望があればご記入ください。

【回答期限】 2025年3月10日(月)まで

【回答方法】

 紙のアンケートを提出(回収箱に投函/担当者へ提出) オンラインフォームで回答(URL: ○○○)

ご協力いただき、誠にありがとうございます。皆さまの意見をもとに、より良い制度設計を進めてまいります。

担当：総務課 ○○○/内線○○○

## 【雇用動向チェック】「70歳まで働く」を支える制度、今どうなってる？

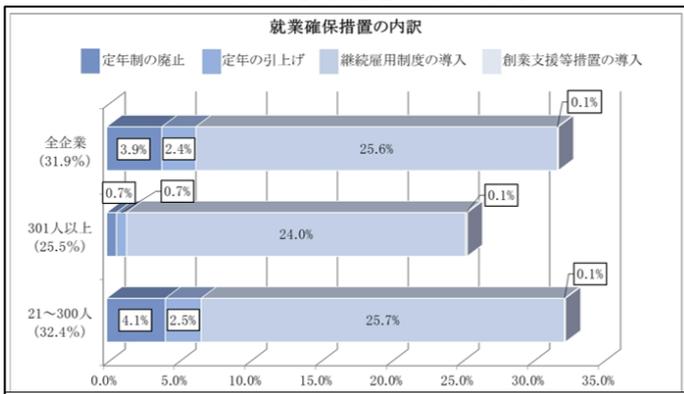
厚生労働省から、「令和6年 高齢者雇用状況等報告」の集計結果が公表されました。

高齢者雇用安定法では、65歳までの雇用の確保を目的として、高齢者雇用確保措置を講じるよう企業に義務付けているほか、70歳までの就業機会の確保を目的として、高齢者就業確保措置を講じるように努めることを企業に義務付けています。

今回の調査で、31.9%の企業が「高齢者就業確保措置」を実施済みであったことが明らかに、話題になりました。その内訳なども含め、最新の動向を確認しておきましょう。

### 70歳までの高齢者就業確保措置の実施状況

(令和6年高齢者雇用状況等報告より)



【前提】高齢者就業確保措置(就業確保措置)とは、高齢者雇用安定法により、70歳までの就業機会の確保を目的として、「定年制の廃止」や「定年の引上げ」、「継続雇用制度の導入」という雇用による措置や、「業務委託契約を締結する制度の導入」、「社会貢献事業に従事できる制度の導入」という雇用以外の措置のいずれかの措置(高齢者就業確保措置)を講じるように努めることが企業に義務付けられています。

令和3年4月から努力義務として施行された「高齢者就業確保措置」について、実施済みの企業が着実に増加しているようです。各企業において、人手不足に対応するため、高齢者の雇用は避けて通れない課題だといえます。高齢者就業確保措置の実施を含め、高齢者の雇用に関する制度に関して質問等があれば、気軽にお声掛けください。

## おかみさわ事務所の活動

### 【実務に役立つ法改正セミナーを実施しました】

先月、青森県中小企業団体中央会様よりご依頼を受け、「改正育児・介護休業法」をテーマにセミナー登壇しました。県内から86社の企業担当者が参加され、実務に活かせるチェックリストも大好評いただきました。制度導入は「義務対応」で終わらせず、自社らしい働き方改革のチャンスに！法改正に向けた点検・整備、当事務所も全力でサポートしてまいります。



### 【トークセッション登壇！女性起業を支える社労士の視点】

青森県からの委嘱を受け、女性起業支援プロジェクト「あおもりフルール」のプレミアムレッスンにて、創業支援の専門家とともにトークセッションに登壇しました。女性起業希望者のリアルな声に触れる中で、支援機関同士の連携の重要性を改めて実感。社労士として、起業後も安心して働ける環境づくりに、これからも貢献してまいります。

**JPSA青森支部 設立10周年記念講演会**

**目標達成の技術** 『青森から豊かになる』

講師 青木 仁志

日時 2025年 4月 16日(水)

時間 18:30~20:30(19:00開演)

会場 21cモアア平安閣市民ホール

定員 3,000名(先着順)

参加費 800円

申込期間 2025年3月20日(木)～3月27日(木)

申込先 JPSA青森支部事務局 (017-822-1100)



支部の笑顔あふれる仲間たちと

### セミナー開催情報【人と組織の可能性を引き出す特別講演】

4月16日(水)18:30-20:30、青森市リンクモア平安閣市民ホールにて、JPSA 青森支部 10周年記念講演会が開催されます。講師は、全国で経営者教育に携わる青木 仁志先生。私も青森支部の定例勉強会に月1回参加し、「目標達成は技術」という考え方、そして、選択理論の関わりを実践中です。ご興味ある方は、ぜひこの機会にご参加ください！

目標や人との関わり方に、新たな視点が生まれる時間になるはず。お待ちしております。

