

006 施行目前！

改正 育児・介護休業法 + α のコンサルテクニック

特定社会保険労務士 石崎 憲子

025 障害のある子を持つ親、
ひとり親への対応

社会保険労務士 川嶋 英明

031 産休・育休復職時の労務トラブル

弁護士 菅原 裕人

社労士のための 目的に応じた**生成AI**の使い方

040 ブログ執筆の効率化

社会保険労務士 加藤 秀幸

049 インプット、アウトプット、コミュニケーション

社会保険労務士 金山 杏佑子

059 営業活動の効率化・高度化

株式会社TECO Design 代表取締役 杉野 慎

068 **連載** SR情報ファイル【改正・ツール・手続き・様式・通達】
Vol.15 令和6年9月～11月分

まとめ：SR編集部 実務への影響：特定社会保険労務士 山本 喜一

088 メンタルヘルス不調者の復職可否判断
ー産業医から有益な意見をもらうためのポイントー

弁護士 西川 暢春

研修講師受注の提案と実務

096 **1** 就活ハラスメント防止研修

コンサルタント 加藤 貴之

102 **2** ミドル層の管理職研修

社会保険労務士 加藤 京子

108 助成金を絡めた採用支援

社会保険労務士 米田 彩世

115 社労士が押さえておきたい
賃金のデジタル払い導入をめぐる留意点

特定社会保険労務士 古川 天

121 第20回 紛争解決手続代理業務試験
試験問題&解答例・解説

SR編集部



142 私の開業体験記

社会保険労務士 岸岡 文子

144 私の開業体験記

特定社会保険労務士 石原 杏子

146 *読者プレゼント



改正

施行目前!

特集 1

育児・介護休業法 + α のコンサルテクニック

P06

特定社会保険労務士 石崎 憲子

● 障害のある子を持つ親、 ひとり親への対応

P25

社会保険労務士 川嶋 英明

● 産休・育休復職時の 労務トラブル

P31

弁護士 菅原 裕人



改正 育児・介護休業法+α のコンサルテクニック

特定社会保険労務士 いしぎのりこ 石崎 憲子

いしぎのりこ社会保険労務士事務所代表。アンガーマネジメントチーフファシリテーター。一般社団法人 日本職務分析・評価研究センター認定の人事コンサルタントとして、職務を指標とすることで、業務効率化、育児・介護の両立支援、同一労働同一賃金、女性活躍、ハラスメント防止など、あらゆる課題の解決策が見えてくることを伝える活動している。また、働き方の未来を創るHOnPro（ホンプロ）のプロフェッショナルメンバーズとして、バックオフィス支援プロジェクトに参画し、各種セミナー等に登壇している。

I 法改正への対応

令和6年の育児・介護休業法の改正では、両立支援制度の中でも手薄となっていた3歳以降の措置が新設されます。また、介護の両立支援制度を使いやすくするための措置も新設されます。令和7年4月、10月の施行に向けて就業規則の改訂や環境の整備等の適切な対応はもちろんですが、労働者の育児や介護の状況に応じた、より細やかな対応が求められるようになります。令和7年1月中旬現在、法律条文、省令、指針のほかに厚生労働省（以下、「厚労省」という）が公表している解説資料は次の4点になります。

- ①令和6年改正法の概要
- ②育児・介護休業法改正ポイントのご案内
- ③育児・介護休業等に関する規則の規定例
[簡易版]
- ④令和6年改正育児・介護休業法に関する
Q&A（令和6年11月19日時点）

企業に改正の説明をする際は、主に②を活用することになります。今後、規定例[詳細版]や育児・介護休業法のあらまし、Q&Aが更新されると、より具体的にわかりやすくなりますが、本稿では現時点での資料をもとに、規定や厚労省モデル様式について解説し、もう一歩進んだ活用例をご紹介します。

と思います。

II 規定の変更箇所

今回の改正では、規定の変更はそう多くはありません。規定例[簡易版]では、各条文の法改正による変更点に下線が引かれ、わかりやすくなっています。本稿でも[簡易版]の変更点に下線を引き、解説していきます。また、補足情報としての変更点には二重下線を引き、案として解説をしていきます。育児の両立支援は複雑になっており、よく「これは法何条に関するテレワーク／短時間勤務制度なのか？」「これは義務なのか？努力義務なのか？」といったことがわからなくなるため、図表1に何条に関するものかを入れていきます。令和7年4月施行の1～4の順に見ていきたいと思います。

1 子の看護等休暇

対象となる子の範囲が拡大されますので、「小学校就学の始期に達するまでの子」から「小学校第3学年修了までの子」に変更します。育児・介護休業法16条の2第1項では「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」とされており、学校教育法18条により就学義務が猶予または免除される場合（病弱、発育不完全その他やむを得ない事由

図表1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

[illegible]

(出典) 厚生労働省「令和6年改正法の概要」2頁に筆者加筆

のため就学困難と認められる場合)には、学年で見るのではなく年齢で見ることになります。そのため、規定には年齢も入れておいたほうがよさそうです。

取得事由も下記一、二のみから拡大され、三、四が追加されます。

- 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
- 四 当該子の入園(入学)式、卒園式への参加

法律では限定的な取得事由となっていますが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で下記五のように行事参加を含めることは差し支えありません。ただし、五により取得した日数は法定の看護等休暇を取得した日数にはカウントされません。すでに五を含めて5日取得していても、一～四による申出があれば5日までは取得させなければなりません。

五 授業参観や運動会など子が通う保育施設や学校が主催する行事への参加

なお、労使協定の締結により除外可能な者から「継続雇用期間6か月未満」が除かれますので、除外する場合は「1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。」に変更します。この変更は、介護休暇でも同様に行われます。

2 所定外労働の制限(残業免除)

請求できる子の範囲が拡大されますので、「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に変更します。これにより、時間外労働の制限および深夜業の制限と対象労働者が揃うことになります。

3 テレワーク導入(代替措置)

3歳に満たない子を養育する労働者につい

ての短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されました。指針第2の9の(4)「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務」としては、国際路線の航空機の客室乗務員等、流れ作業方式や交替制勤務による製造業務等が例示されています。短時間勤務と同様にテレワークも困難な業務である印象を受けますが、通信技術の発展や職務の再構築により今後実施可能となるかもしれません。どのような条件が揃えば実施できるのかを検討する価値はありそうです。

そもそもの義務である所定労働時間の短縮措置では、1日の所定労働時間を6時間とする措置を必ず規定しておかなければなりません。今回の指針において、労働者の選択肢を増やすために併せて講ずることが望ましいものとして次の措置が示されています。

- ① 1日の所定労働時間を5時間とする措置、又は7時間とする措置
- ② 1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置
- ③ 週休3日とする措置

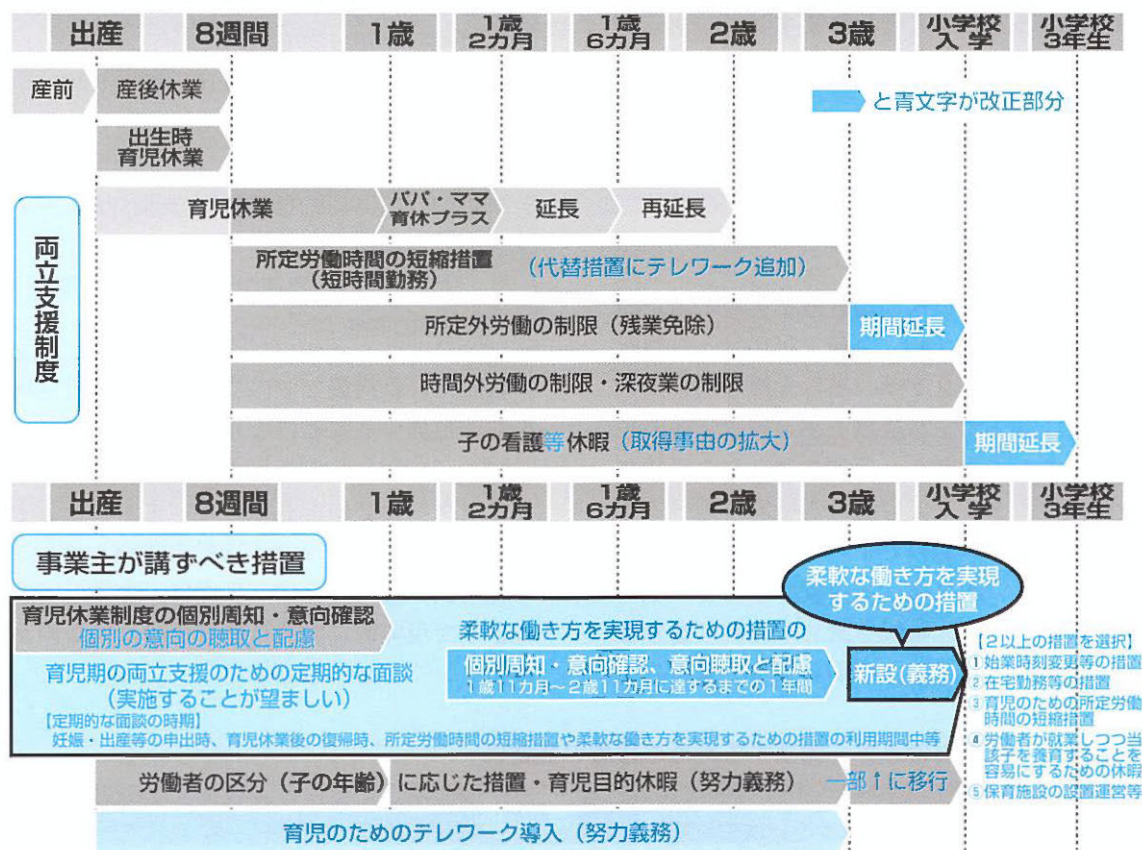
これらの措置を導入する場合も、通常の業務に支障が生じないよう可能な範囲を検討したうえで、始業終業時刻や休憩時間、②では短縮可能な曜日、③では休日とできる曜日を具体的に規定することが大切になります。うまく機能するようになれば、選択の範囲を広げていくことも可能となりそうです。

4 テレワーク導入(努力義務)

3歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしていないものに関して、在宅勤務等の措置を講ずることが努力義務となります。次のⅢで説明する措置の選択肢であるテレワークに準じた措置となりますので、規定については本誌13頁Ⅲ2②を参照してください。

現行の努力義務である法24条1項の小学校

◆図表2 仕事と育児の両立のための主な制度と利用可能期間



就学前の子を養育する労働者に関する措置を導入している中小企業は少ないと思います。ただ、規定はしていないけれど、労働者から相談があった場合に個別に対応していることは、実態として多いのではないかと思います。

注意が必要なのは、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対する措置を規定している場合です。次のa～dのいずれかの措置を選択して設けることになっていますが、今回の法改正により、努力義務ではなく義務となった措置があります。

- a 育児休業に関する制度
- b 所定外労働の制限に関する制度
- c 短時間勤務制度
- d 始業時刻変更等の措置

bはⅡ2で説明したように、令和7年4月1日より「小学校就学の始期に達するまでの子」に拡大され義務となりますので、努力義務から削除されます。c、dはⅢで説明するように、令和7年10月1日より措置義務の選択肢となりますので、努力義務から削除されます。もし、この努力義務を法を上回る措置として現在規定している場合は、義務となる規定に移動、変更するのを忘れないでください。

また、同じく努力義務である「育児に関する目的で利用できる休暇制度」を導入している場合、Ⅱ2で説明した「看護等休暇」の取得事由拡大、Ⅲの選択肢となる「養育両立支援休暇」を踏まえて利用目的を見直す必要があります。「育児目的休暇」の利用例としては、出産後の養育について出産前に準備する、保

育園の遠足、運動会に同行する、参観日に参観することなどが考えられます。

Ⅲ

柔軟な働き方を実現するための措置

1 2以上の措置の選択

図表1の5「柔軟な働き方を実現するための措置」が新設され、令和7年10月から施行されます。図表2では、黒い太線の吹き出し部分になります。3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムでも働ける措置も選べるようにするためのものです。

事業主は、次に掲げる措置のうち2以上の制度を選択して、措置を講じなければなりません。労働者は、その中から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 テレワーク等の措置（10日以上／月）
- ③ 短時間勤務の制度
- 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 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

新設された措置ですので、図表3の規定例を丸々追加することになります。規定例では「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と「テレワーク」の2つを選択しています。社労士として、企業にどのような措置を勧めるのかは一番の悩みどころです。まずは、企業の実態に合った現実的に実施可能な措置は何なのか考えていくことになります。

◆図表3 柔軟な働き方を実現するための措置の規定例

第10条（柔軟な働き方を実現するための措置）

新設

【5つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 二 テレワーク

2 1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

3 1の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

- ・通常勤務＝午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・時差出勤A＝午前8時始業、午後5時終業
- ・時差出勤B＝午前9時始業、午後6時終業
- ・時差出勤C＝午前10時始業、午後7時終業

二 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

4 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- 一 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- 二 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- 三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
- 四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。

- 一 日雇従業員
- 二 労使協定によって除外された次の従業員
(ア) 入社1年未満の従業員
(イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

（出典）厚生労働省パンフレット「介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕」11頁

改正 育児・介護休業法+**α**のコンサルテクニク

障害のある子を持つ親、 ひとり親への対応

社会保険労務士 かわしま ひであき
川嶋 英明

社会保険労務士川嶋事務所所長。就業規則作成変更・労務相談を中心に社労士業務を行う傍ら、「いい会社」を支援するためのコンサルティングファーム「TNC」のメンバーとしても活動。著書に『定年後再雇用者の同一労働同一賃金と70歳雇用等への対応実務』、『就業規則作成・書換のテクニック』（日本法令）。

令和6年の通常国会で改正された育児・介護休業法により、令和7年10月から、妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の子を持つ労働者に対し、「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」をすることが、会社の義務として課されます。

ここでいう「個別の意向聴取」とは、子や家庭の状況により、仕事と家庭の両立が困難となる場合があることを踏まえ、労働者の離職を防ぐ観点から意向を確認することをいいます。

一方、「配慮」とは、聴取した意向に対する配慮で「意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮」する必要があるとされていますが、この配慮に当たる会社の対応としては、勤務時間帯・勤務地にかかる調整、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなどがこれに当たります。

こうした「個別の意向聴取・配慮」は会社の義務として課せられるものですが、その一方で、配慮するにあたって「望ましい」対応として挙げられているものもあります。それが「障害のある子」を持つ労働者や、「ひとり親家庭」の労働者への配慮です。

小さな子どもを育てながら働くことには様々な困難があり、結果として働くこと自体を諦めてしまう人もいますが、そうした中でも、障害のある子を持つ労働者や、ひとり親家庭の労働者の負担がほかより大きいのは想像に難くありません。つまり、その分、そうした労働者は、他の子を持つ労働者よりも退職リスクが高いと考えられるわけですが、現在の慢性的な人手不足を考えると、会社がこうしたリスクを放置することの危険性は計り知れません。そのため、配慮義務に含まれるかどうかにかかわらず、会社が対応することには相応の意味と価値があるといえます。

そこで本稿では、会社ができる、障害のある子を持つ労働者、ひとり親の労働者への対応を検討しつつ、こうした従業員を抱える、あるいはその可能性のある企業に対し、社労士が提案できることについて解説していきます。

1

障害のある子を持つ労働者、ひとり親の労働者への配慮と制度設計

障害のある子を持つ労働者、ひとり親の労働者に共通する課題は時間です。

障害のある子を持つ労働者の場合、障害に関する定期的な通院が必要となることが多いですし、残念ながら障害を理由に保育園に預けられないことがないわけではありません。

一方、ひとり親家庭の場合、育児にかかる負担がその労働者1人に集中するため、例えば、保育園の送り迎えにしても夫婦で分担するということができず、その分、子にかかる時間が必要となります。

こうした事情を踏まえ、厚生労働省が望ましいとして挙げているのが短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等に関する配慮です。

例えば、労働者の子に障害がある場合、「医療的ケアを必要とする場合などであって、労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用可能期間を延長すること」が挙げられていますし、ひとり親家庭の場合、「労働者が希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮すること」が挙げられています。

どれも育児において困難な状況にある労働者の時間に配慮する制度であるため、必要な対応として正しいことなのは間違いありません。

そのため、以下では、具体的に会社はどのように制度設計していけばいいのか、検討していきます。

(1) 短時間勤務制度

今回の改正で、法定の育児短時間勤務制度の代替措置としてテレワークが追加されたものの、短時間勤務制度自体に大きな変更はありませんでした。そのため、法律上、会社に義務付けられているのは3歳に満たない子どもを養育する労働者からの申請があったとき

のみ、という点に変わりはありません。

一方で、子どもが3歳になったからといって、子育ての負担が劇的に変わるかというと実際にはそういうわけでもなく、ましてや、障害のある子を育てる場合やひとり親の場合は尚更でしょう。そのため、短時間勤務制度の利用可能期間を延長する（短時間勤務制度の対象となる子の範囲を拡大する）ことは、育児をする労働者全般の助けになることといえます。

実際、育児をする労働者からすると帰宅時間が午後6時になるか午後5時になるか、あるいは午後5時になるか午後4時になるかでは、非常に大きな違いがあります。これは単に保育園の送り迎えの時間に余裕が出てくるという理由のほかに、子育て以外の家事に割ける時間が増えるためです。

以下は、ここまですを踏まえての育児短時間勤務の規定例となります。

第〇条（育児短時間勤務）

1 3歳に満たない子を養育する従業員

で、現に育児休業をしていない者は、申し出ることにより、所定労働時間について、次のように変更することができる。

始業時刻	午前9時00分
終業時刻	午後4時00分
休憩時間	正午から午後1時00分

2 前項にかかわらず、障害のある子を育てる従業員、またはひとり親で子を育てる従業員等、子育てにおいてより配慮が必要と会社が認める者については、子が小学校就学の始期に達するまで、所定労働時間を1項のように変更することができる。

3 1項にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者からの短時間勤務の申出を拒否することができる。

① 日雇従業員

改正 育児・介護休業法+αのコンサルテクニク

産休・育休復職時の労務トラブル

弁護士 すがはら ひろと
菅原 裕人

三浦法律事務所パートナー弁護士。日々の人事労務問題、紛争対応、企業再編に伴う人事施策等、人事労務を中心に企業法務全般を取り扱うとともに、人事労務に関するセミナー、研修、執筆を常時行っている。主な著書に『ケースでわかる！ 解雇・雇止めトラブル解決の実務』（共著、労務行政）、『判例解説 解雇・懲戒の勝敗分析』（共著、日本加除出版）等がある。経営法曹会議員。

1 はじめに —どのような労務トラブルがあるか—

労働者の産前産後休業や育児休業からの復職時に、会社とトラブルになることがあります。例えば、復職時における原則である「原職復帰」との関係で復職者を原職から外れた職位や待遇とすることによりトラブルが起これることや、復職者から復職後の評価に不満を持たれることがあります。このような場合、育児・介護休業法（以下、「育介法」という）10条により禁止される不利益な取扱い（以下、単に「不利益取扱い」という）や育児休業等へのハラスメントに該当するかについて一見して判断できるような明快な相談が寄せられることは稀で、実務上、判断に悩む相談が寄せられることが多いです。また、近年でも育児休業に関する判決が出され、令和6年に育介法の改正もなされる等、育児休業関係は最新の知識をアップデートしておく必要のある領域です。

そこで、本稿においては産前産後休業や育児休業からの復職時によく生じるトラブル事例をもとに、これらのトラブルへの対応について解説します。

2 事例と対応

（1）育児休業からの復職に際しての配置転換の事例

Case 1-1 育児休業から復職する管理職の労働者を人員配置の都合から、本人が元々在籍していた部署と異なる部署に配属しました。その際、本人の等級や待遇は変更しないものの業務を変更し、部下もつかない職務に変更しました。そうしたところ、本人から「この取扱いは不当だ」と争われたのですが、当社の対応は問題なのでしょうか。

Case 1-2 育児休業中の労働者を復職後も休業前と同じ部署とする予定でしたが、当該労働者が業務の負担の少なそうな他部署への異動を願い出てきました。しかし、人員計画上、その申出に対応することができません。当社は、この異動の申出に応じなくても問題はないのでしょうか。

① アドバイスにあたっての法的留意点

（ア）原職復帰の原則

育児休業からの復職時の配置に関しては原

原則的に「原職復帰」の考え方があります。すなわち、育児法22条2項により、会社は、育児休業後における就業が円滑に行われるようにするため、育児休業をする労働者が雇用される事業所における労働者の配置その他の雇用管理に関して、必要な措置を講ずべき努力をしなければなりません。そして、その「必要な措置」として、「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置等に関する指針」(平成21年12月28日厚労告509号。以下、「指針」という)第2・7(1)では、「原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮すること。」とされています。そして、ここでいう「原職相当職」の範囲については、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」(平成28年8月2日職発0802第1号・雇発0802第3号。以下、「通達」という)第9・7(5)において「個々の企業又は事業所における組織の状況、業務配分、その他の雇用管理の状況によって様々であるが、一般的に、①休業後の職制上の地位が休業前より下回っていないこと、②休業前と休業後とで職務内容が異なっていないこと及び③休業前と休業後とで勤務する事業所が同一であることのないずれにも該当する場合には、「原職相当職」と評価されるものであること。」とされています。

これらの育児法、指針、通達の記載から、会社は労働者の育児休業からの復帰にあたっては、原則的に原職あるいは原職相当職となるように配慮する必要があることとなります。ただし、そのときの人員配置や部署の閉鎖等により、必ずしも原職復帰ができるわけではなく、実際、労働者にもその配置を請求する権利は認められていません(アメックス(降格等)事件〔第一審：東京地判令和元・11・13労判1224号72頁〕)。

(イ) 不利益取扱いとしての「不利益な配置の変更」

上記の通り必ずしも原職復帰としなくてよいものの、原職復帰としない場合には不利益取扱いの禁止との関係でトラブルが生じます。すなわち、育児休業の申出や取得をしたこと等を理由とした「解雇その他不利益な取扱い」(不利益取扱い)は禁止されており(育児法10条)、不利益取扱いは違法無効となるため、原職復帰ではない場合に労働者からその異動が不利益取扱いにあたると争われることがあります。

この点に関して、指針では、不利益取扱いの一つとして「不利益な配置の変更」も挙げられており(指針第2・11(2)ヌ)、「配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、当人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせること」が「不利益な配置の変更」に該当する可能性が高いとされています(指針第2・11(3)ヘ)。

(ウ) 不利益取扱いの判定フロー

復職者への措置が不利益取扱いに該当する場合、その不利益取扱いが違法となるかの判定フローは次の通り整理されています(通達)。

労働者への不利益取扱いをすることについて、

Ⅰ 事由を契機(※1)にしているか

(YES) → 原則として法違反(⇒Ⅱへ)

(NO) → 事由と不利益取扱いの間に因果関係があれば法違反

Ⅱ [例外①] または [例外②] (※2) に該当するか

社労士のための
目的に応じた
生成AI
の使い方

p40

ブログ執筆の効率化

社会保険労務士 加藤 秀幸

p49

インプット、アウトプット、 コミュニケーション

社会保険労務士 金山 杏佑子

p59

営業活動の効率化・高度化

株式会社TECO Design 代表取締役
杉野 慎

社労士のための 目的に応じた **生成AI** の使い方 ～ブログ執筆の効率化～

社会保険労務士 かとう ひでゆき
加藤 秀幸

メイトー社会保険労務士事務所 代表。理工学研究科電気工学専攻修了。ベンチャーソフトウェア開発会社を経て、マイクロソフトでWindows開発に13年間従事。退社後、社会保険労務士法人の勤務を経て社労士事務所を開業。労務手続顧問に加えて社労士事務所や中小企業に対するITコンサルティングやサポートサービスを提供している。

社労士としての営業活動には様々な方法があります。顧客や見込み顧客と直接会って接点を増やすことが理想的かもしれませんが、常にその時間を確保するのは難しいものです。そこで、自分が他の仕事をしている間も営業活動を継続できるブログ（ホームページ）の活用が役立ちます。本稿では、生成AIを使用する際の注意点や複数の生成AIの特徴についても触れつつ、ChatGPTをアシスタントとして利用し、ブログなどを執筆して継続的な情報発信を行う方法について説明します（無料版および有料版ChatGPTの両方で可能）。なお、本稿の情報は2025年1月中旬時点のものです。

1

生成AI利用の際の注意点

生成AIには様々なサービスがあり、それぞれに特徴があります（後述）。一方で、これらのサービスを利用する際には、共通の注意点が3つありますので、まずはそれを見ていきましょう。

- I. 個人情報や機密情報の取扱い
- II. 商用利用の可否
- III. ハルシネーションのリスク

I. 個人情報や機密情報の取扱い

ブログを書く際に個人情報や機密情報を生成AIに送信するケースは稀だと考えられるため、本稿の「ブログ執筆」という目的においては生成AIに個人情報や機密情報を入力することをあまり気にしなくてもよいでしょう。

しかしながら、ブログ執筆以外の普段の業務に生成AIを利用する場合には、ユーザーに入力された情報等が生成AIにどのように取り扱われるかは重要なポイントとなるため、個人情報や機密情報の取扱いについて触れておきます。

通常、生成AIを使うときには、

- ① ユーザーが生成AIに画像やファイル、テキスト（生成AIの文脈では「文字」または「文章」）を送り、
- ② それらに対して生成AIが回答（生成物）を表示するという流れになります。

①で生成AIに送るものを「プロンプト」といい、プロンプトに個人情報や機密情報が含まれる可能性がある場合には、プロンプトや回答が

- ❶ 生成AIの学習に利用されないこと、または、生成AIの学習に利用させない設定

が可能なこと

② 生成AIサービス提供者（企業等）の関係者によって監視・閲覧されないことを確認するようにしてください。各生成AIサービスの利用規約等にプロンプトや回答がどのように利用されるか示されています。例えば、Microsoft 365 CopilotとGemini for Google Workspaceは、プロンプトや回答が①生成AIの学習に利用されず、②生成AIサービス提供企業の関係者に閲覧されないと書かれているため、個人情報や機密情報を取り扱っても問題ないといえるでしょう。

II. 商用利用の可否

生成AIは、その生成物として文章や画像を作ることができますが、生成物を商用利用できるかどうか重要なポイントです。生成AIによっては商用利用できないサービスもありますので利用規約に基づいてご利用ください。例えば、Gemini for Google Workspace、Microsoft 365 Copilot、ChatGPT、Perplexity Enterprise Proは商用利用可能ですが、Genspark、Perplexity AI無料版とPerplexity Proは商用として生成物を使うことはできません。

III. ハルシネーションのリスク

生成AIが誤った情報をあたかも真実のように回答する現象をハルシネーションといいます。ChatGPTはじめ生成AIが利用可能になった2022年から2023年当初はハルシネーションが多くありましたが、その頃と比べると2024年末時点ではハルシネーションは一定程度減少しました。しかし、生成AIは「アシスタント」という位置付けですので、生成物を使う際、ブログなどの内容に責任を持つのは我々ユーザーになります。したがって、生成AIの生成物を使う場合はその内容が正確であるか、自身で確かめる必要があります。最新のChatGPTはChatGPT searchという機

能が有料版および無料版（要ユーザー登録）で使えるようになっており、最新情報が検索され、その検索結果から回答が生成されるようになりました。また根拠となる情報のURLも表示されるようになっています。

2

様々な生成AIサービスの特徴

前述の観点で各生成AIサービスの特徴を図表1にまとめました。ご自身の目的に合う生成AIを選択するようにしてください。なお、ハルシネーションに関しては現状どの生成AIサービスを使っても完全に排除することができないため、生成AIの生成物を使う際は必ず内容に問題がないか確認してから使うとよいでしょう。

① ChatGPTの特徴

ChatGPTは、OpenAI社が開発したAIチャットボットで、無料版は基本的な会話や質問への回答が可能で、日常的な利用に適しています。有料版のChatGPT Plusは月額20ドルで、回答の精度や処理速度が向上しています。

② CopilotとMicrosoft 365 Copilotの特徴

Microsoft社のCopilot無料版は、裏でOpenAI社のChatGPTが動いており、ChatGPT無料版と同程度の回答精度です。

Microsoft 365 CopilotはChatGPT Plusと同じくらいの回答性能に加え、デスクトップ版Word・Outlook・PowerPoint・Teams等のアプリケーション内でChatGPTが使えます。個人情報や機密情報を扱っても問題のない生成AIです。

③ GeminiとGemini for Google Workspaceの特徴

Google社が開発した生成AIであるGemini無料版もChatGPT無料版と同様に基本的な会話や質問への回答が可能で、日常的な利用に適しています。

Gemini for Google Workspaceは、Gemini

をGoogle Workspaceに統合したもので、ユーザーはGmail・Googleドキュメント・Googleスプレッドシート等の中でGeminiの支援を受けられます。個人情報や機密情報を扱っても問題のない生成AIです。

④ Perplexityの特徴

PerplexityはGoogle検索の代わりに使われることが多い生成AIで、Perplexity AI, Inc.社によって提供されています。単にキーワードにマッチするページを羅列するだけでな

く、自然な文章で質問に答え、関連性の高い情報を情報元となるWebページとともに表示します。

⑤ Gensparkの特徴

GensparkはMainFunc社によって提供される、次世代型の検索エンジンです。ユーザーの検索キーワードに基づき、関連情報を集約したカスタムページ「Sparkpage」（Webページのようなもの）を生成し、効率的な情報収集をサポートします。

◆図表1 各生成AIサービスの特徴

サービス・プラン	参考価格	商用利用	個人情報・機密情報の入力	データを学習に利用されるか	データを学習に利用させない設定	サービス提供企業関係者が閲覧するか
ChatGPT（無料版）	無料 （ユーザー登録あり）	可	非推奨	利用される	可	閲覧する可能性あり
ChatGPT Plus	\$20/人月	可	非推奨	利用される	可	閲覧する可能性あり
Copilot（無料版）	無料 （ユーザー登録あり）	不可と思われる	非推奨	利用されると思われる	不可	閲覧する可能性あり
Microsoft 365 Copilot	4,497円/月 （年払）	可	問題なし	利用されない	—	閲覧しない （設定や使い方に注意）
Gemini（無料版）	無料	可と思われる	非推奨	利用される	可	閲覧する可能性あり
Gemini for Google Workspace	2,260円/人月	可	問題なし	利用されない	—	閲覧しない
Perplexity（無料版）	無料 （ユーザー登録あり）	不可	非推奨	利用されない	—	閲覧する可能性あり
Perplexity Pro	\$20/人月	不可	非推奨	利用されない	—	閲覧する可能性あり
Perplexity Enterprise Pro	\$40/人月	可	非推奨	利用されない	—	閲覧する可能性あり
Genspark	無料 （ユーザー登録あり）	不可	非推奨	利用されない	—	閲覧する可能性あり
Claude（無料版）	無料 （ユーザー登録あり）	可と思われる	非推奨	利用されない	—	閲覧する可能性あり

※無料版でユーザー登録が不要なサービスもありますが、ここでは触れていません。

※比較的試すことが容易なサービス・プランを記載しており、ほかにもプランがあります（例：ChatGPTをチームで使うTeamプランやChatGPT Proという高精度な回答が使えるプランなどは記載していません）。