

寄り添う職場が

離職を防ぐ

「育児・介護休業法で問われる対話力」



少子高齢化と人手不足が深刻さを増す中、仕事と育児・介護の両立支援は企業にとって避けて通れない経営課題となっている。こうした社会情勢を背景に、育児・介護休業法が改正され、今年4月から段階的に施行が始まった。改正の概要は次の通りである。

- 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
子の看護休暇を子の入園(学)式参加等の場合も取得可能とするなど
- ② 育児休業の取得状況の公表義務の拡大(常時労働者が300人超の事業主が対象)
- ③ 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等
労働者への両立支援制度等に関する早期の情報提供や雇用環境の整備を事業主に義務付ける など

10月からは3歳～小学校就学前の子がいる従業員の柔軟な働き方実現の義務化(図1)が施行され、事業の内容や従業員の状況に応じ、企業は措置を選択し実施しなければならない。

一方で、制度対応の実務負担や社内理解の促進、代替要員の確保といった課題も多く、特に中小・小規模事業者

では対応に苦慮するケースも少なくない。制度の整備だけでなく、従業員の安心と納得を生む職場づくりが、今後の人材確保・定着の鍵を握る。

本特集では、先進企業の取り組みや専門家の視点を通じて、企業が取り組む上でのヒントを探る。

図1

柔軟な働き方を実現するための措置等
【2025年10月1日から施行】

- ・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対して、以下の選択して講ずべき措置①～⑤の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要がある

- 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 短時間勤務制度
- ⑤ 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)

- ・柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

育児・介護休業法
改正の詳細は
こちらから



育児・介護と仕事を

両立するトラガールたち

株式会社ハートフル

代表取締役社長 渡辺 真由美 氏

人手不足が生んだ
女性の“運送会社”

同社設立の背景には、運送業界の深刻な人手不足問題があった。北陸新幹線開業に向けた工事でダンプ需要が増加したことに加え、国土交通省の労働力不足解消を目的としたトラガール（トラックガール）促進プロジェクト

2015年創業の（株）ハートフルは社長とドライバーが全員女性という全国的にも珍しいダンプ運送会社だ。男性色の強い運送業界において女性が活躍できる環境づくりを進める取り組みについて、渡辺真由美社長に話をうかがった。



辞めない職場は

コミュニケーションから

長く活躍できる職場づくりにおいて、同社が最も重視していることは「コミュニケーション」だ。女性は、育児や介護などの事情から勤務時間に制約が生じやすい。従来の働き方が難しくなった時に辞めずに続けられる働き方を話し合い、柔軟に調整している。更に、各自が抱える事情を従業員同士で共有することで、互いに理解し、支え合える職場風土の醸成を目指している。月1回のミーティングに加えて、普段から渡辺氏自身が話しやすい雰囲気づくりを心掛け、社内全体のコミュニケーションを促している。



未経験者も資格取得の支援を受けて活躍している

も追い風となった。5名でスタートした同社だが、現在は15名に拡大。未経験者も採用・育成しており、「大きなトラックに乗る女性ドライバーに憧れて入社した」という従業員もいる。

女性が変わる運送業界の常識

柔軟な働き方の実現には社内の理解だけでなく、社外の理解も欠かせない。勤務時間に制約のある従業員も在籍する同社は、県外で宿泊を伴う業務など、受注が難しい案件をグループ全体で連携して補完している。また、急な休みで取引先に迷惑をかけるケースもあるが、2024年問題や「女性ドライバーが活躍する会社」という特徴から、理解を得られる場面も多いという。

一方で、特定の従業員が優遇される不公平感や、柔軟な働き方に対する理解不足、女性用トイレ不足といった業界のインフラ面など、乗り越えるべき壁も依然として存在する。同社は、男性中心の運送業界において、女性が活躍するために何が必要かを見つめながら、着実に取り組みを重ねている。

「従業員が安全に仕事をして、幸せで豊かな人生を歩んで行って欲しい」と語る渡辺氏。同社での取り組みの先に、トラガール増加や業界のイメージ刷新、働き方改善を通じた、運送業界の持続可能な未来を見据える。

モチベーション高く 働ける職場へ

ジビル調査設計株式会社

調査部 サブリーダー 小柳 隆介 氏(右)

総務部 部長 渡邊 一輝 氏(左)



道路・橋梁の設計や点検などを軸に事業展開するジビル調査設計(株)は2023年に福井市のパパ育児100%チャレンジ事業に参加し、初の男性育児取得者を輩出。従業員の若返りが進む中、柔軟な働き方を実現するための取り組みについて、総務部部長の渡邊一輝氏と調査部サブリーダーで育児休業を取得した小柳隆介氏に話をうかがった。

初の男性育児取得に向けて

同社で、パパ育児取得に向けた取り組みが始まったのは、小柳氏との面談で第一子の誕生を控えているとわかっ

たこと、そして同時期に社会保険労務士が伴走支援を行うパパ育児100%チャレンジ事業に採択されたことがきっかけだった。

同社で取り組んだことは大きく2つ。1つ目は制度の整備だ。育児を取得すると収入が減るため、事前に収入シミュレーションを実施し、対象者の不安払拭を図った。また、助成金を活用し、収入が減らない応援制度を整備した。

2つ目が休暇取得に向けた業務体制の見直しと周囲の理解促進だ。小柳氏は専門性の高い点検業務を担当していたため、所属部署では代替の難しさや受注制限への懸念もあった。そこで、総務部が中心となって「未来の働き方のために、やってみよう」と働きかけ、話し合いを重ねることで社内の理解を得ていった。小柳氏自身も、当初は周囲への負担を懸念して育児取得は難しいだろうと考えていたが、渡邊氏や所属部署との面談を通じて、安心して育児取得に踏み切ることができた。

これらの対応とあわせて、増加する他の社員の負担を補うために助成金制度を活用。業務が繁忙期でなかったこともあり、結果として、小柳氏は2ヶ月間の育児を取得することができた。「育児を取ったことで、会社と同僚への感謝の気持ちが増し、より一層仕事

を頑張りたいと思うようになった」と小柳氏は語る。



小柳氏の所属部署と人事担当者のミーティング

育児から加速する職場改革

今回の経験を踏まえ、同社では始業・終業時刻を調整するフレックスタイム制の導入など、更なる柔軟な働き方への取り組みを進めていく方針だ。働き方の工夫に加え、従業員の声をもとに、プライベート旅行への補助や食事支援など、福利厚生面でもモチベーションを高める制度を整備している。

渡邊氏は「経営者や当事者、所属部署など、立場によって考え方は変わるが、対話と工夫次第で柔軟な制度は実現できる。これからも試行錯誤を重ねながら、前向きに仕事に取り組める環境づくりを進めたい」と意気込む。

専門家に聞く

対話から育児・介護に 寄り添う職場づくりを

社会保険労務士として様々な企業で
就業規則策定や働きやすい環境づくりを
支援する辻さゆり氏に、
育児・介護休業法改正と職場対応の
ポイントについて話をうかがった。

ワーク＆ヘルス社労士事務所
代表 辻さゆり氏

今回の改正育児・介護休業法では、仕事と子育てや介護を両立しやすくする柔軟な働き方の支援が拡充された。併せて、従業員への個別周知・意向確認、聴取後の配慮も義務化された。様々な家庭の事情で働くのが難しい従業員に、企業がどう介入し、どこまで向き合えるかが問われている。

企業で取り組みを進める上で

34ページ目図1に記載の措置導入の際、企業は組合や労働者の代表などから意見を聞かなければならない。さらに、妊娠・出産などの申出時や子が3歳になる前に、その従業員から勤務時間帯や両立支援制度の利用希望などの個別の意向を聞くことも義務付けられた。

実際の運用では、育児や介護の制度利用によって業務の負担が他の従業員に偏り、不和が生じるといった懸念がある。こうした課題を乗り越えるためにも集団や個別の対話を通じてお互いの事情を理解し、知恵や工夫で柔軟な働き方を模索する姿勢が求められる。

また、「育休を取るのは迷惑だ」といった制度の利用を理由とする「育児・介護ハラスメント」が発生する恐れがあり、企業は注意を払う必要がある。休業する従業員の業務については、部署内や人事部門で、仕事をどう補い分担する

か十分に話し合っていく。話し合いを円滑に進めるには、日ごろから相互理解につながるコミュニケーションや協力し合う職場風土を培うことが肝要だ。

人材の定着と職場への信頼感

法令に沿った対応をすることにより、人材の定着や再戦力化につながる。制度の利用で一時的に戦力が低下する可能性はあるが、働き続けられた従業員は、法令を遵守してくれる企業へ信頼を高め、やがて中核を担う大きな戦力になるだろう。従業員個別の意向を確認し、配慮することは育児・介護に限らず、ダイバーシティ(多様性)への対応力向上も期待できる。恒久的な人材確保と持続的な成長のために企業が取り組むメリットは大きい。

助成金も活用しながら

制度運用を後押しする助成金制度もある。「両立支援等助成金」には、男性従業員の育児休業取得時の「子育てパパ支援助成金」や休業中の従業員の業務を担った従業員に対する手当支給(業務代替支援コース)など、多様なメニューが用意されている。こうした制度も活用し、企業と従業員が対話を重ねながら働き方を探り、働き続けたい職場、働き続けられる職場づくりを目指していただきたい。

企業の持続的な発展のために

今回取材した企業では、規則や制度の整備に留まらず、日常的な対話を通じて従業員と企業が一体となり、両者にとってより良い働き方を考える体制が構築されている。

日本商工会議所が昨年7月に実施した「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」によると、人手不足と回答した中小企業は6割を超え、人材確保が深刻な経営課題となっている。人材の確保・定着が難しい今、未来を見据えて経営を続けていくためには、働きがいと働きやすさの両立を図り、「選ばれる企業」となることが求められている。

当所では、他社の取り組みを参考にしたり、労務に関する情報交換をしてもらえるよう、今秋に女性活躍をテーマに、年明けには総務部長・担当者を対象にした交流会の開催を予定している。自社の制度や運用を鑑みる機会として、ぜひ活用いただきたい。

交流会 問い合わせ先
会員サービス課

0776・33・8254