

「育児・介護休業法」の改正が秒読み 準備しておくべき2つのこととは？

全国各地のホール企業の人材採用支援を行う株式会社バック・エックス。その現場から見えてくる課題や解消法について具体的な事例を交えながらお伝えしていきます。

働き方関連法によって「自動車運転業務における時間外労働時間の上限規制」が適用されたのは、2024年4月1日のことでした。施行される前から「2024年問題」と言われ、多くの人が「まずいことになりそうだ」と感じていたはずです。

運送・物流に関連する企業は従来と同じ体制をキープすることが不可能となり、新たに人材を確保して対応しようとしたものの上手くいかず、人手不足倒産に追い込まれた会社もありました。パチンコ業界にも影響が。入替時の遊技機運送などが難しくなったことでホール組合との提携を解消した運送業者もあり、その組合に衝撃が走ったようです。

さて、2025年はこれ以上に当業界を揺るがす法改正があるのをご存知でしょうか。それは「育児・介護休業法」の改正です。直接的にも間接的にも組織に影響がありそうなので、しっかり考えてみたいと思います。

幼い子を養育する従業員には 見合った労働環境が必須に

この法律は、4月1日と10月1日に分けて改正されると公表されており、内容は主に「①子の年齢に応じた柔軟な働き

方が大きいかもしれません。

少しかだけ話がズレますが、チェーン展開している中堅ホール企業で10年近く働いている主任が、最近になって退職を決意しました。30代前半の働き盛りで、独身。異動はよくあるのですが、あまりにも多いということです。

そして今回の異動先は本社から離れた、どの社員も敬遠している遠隔地の店舗。大きく生活環境が変わる上に社員数の少なさから業務負荷がかかると不評な店舗への配属を命じられ、今まで我慢してきたものがブツンとキレてしまいました。

「これまで、異動を断ったことはないが、あまりにも偏りが過ぎる。誰かがやらなければならないのは理解出来るが、なぜ、また私なのか。周囲と比較しても仕方がないが、手厚く守られる妻帯者との差を嫌でも感じてしまう」と。

意欲的な人材であっても、異動はストレスになることも。特定の個人や属性に負担がかかり続ければ、ストレスが蓄積され不満が募ります。そのことに気付かなければ、いつしか許容量を超えてしまい、退職となりかねないのです。

法改正の話に戻すと、小学校就学前の子を持つ従業員にばかり気を取られ、そうでない従業員をないがしろにすると

方を実現するための措置の拡充」「②育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化」「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」の3つ。なかでも①の影響が最も大きいと思われます。

これまでは、3歳未満の子を養育する従業員のために、労働時間の短縮措置を設置することが義務付けられていたましたが、これを強化。労働時間は原則6時間だったものが5時間や7時間となり、短縮曜日を固定する、週休3日などの措置を設置することが望ましい、となりました。

さらに、3歳小学校就学前の子を養育する労働者に関する「働き方の柔軟化措置」が義務化。企業は、「始業時刻等の変更」「テレワーク」「短時間勤務」「新たな休暇の付与」「その他、働きながら子を養育しやすくするための措置」のなかから2つを実施する必要があるのです。

噛み砕いて言えば、「小学校入学前の子を育てている従業員に、それに適した労働環境を選択出来る状態にする」ということとなります。「幼稚園の送り迎えがあるから、勤務時間を10時から15時にしてください」といった要望を、叶える必要があるわけです。また、法律には労

。

事前に準備することで 離職者が出ない体制を

2025年も売り手市場は変わらないでしょうし、人材獲得競争はさらに激化するでしょう。人材確保が難しいのだから、離職防止はより重要となります。

そのような状況での法改正であり、企業はそれに従わざるを得ませんから、今のうちに“転ばぬ先の杖”を用意しておくべきでしょう。直接的なところでは「従業員から申し出があったときにどうするか」をコミュニケーション、間接的なところでは「法改正の対象外の従業員をどうケアしていくか」の対策を用意。特に、対象外の従業員にハードワークを強要して不満を溜めさせてしまう、といったことは避けるべきです。

生産年齢人口が減り続ける今、どの企業も労働力確保が課題に。誰しもが平等に働ける職場環境づくりを模索しながらも、その恩恵を受けない社員が不満を抱えることにならないよう、双方の視点から物事を考えることが必要と言えるでしょう。



馬田堅一（しまだ・けんいち）
キャリアコンサルティンググループ
マネージャー

大学卒業後、㈱バック・エックスに入社。人材紹介事業を10年以上経験、国家資格キャリアコンサルタントを取得。これまで2000人以上の支援を行っている経験・実績豊富なアドバイザー。



■ 今回のポイント

- ・「育児・介護休業法」の改正は一大事
- ・対象者の申し出に対応出来る準備を
- ・非対象者には不満が出ないケアが必要