

保育おおさか

大阪府社会福祉協議会・保育部会(大阪府保育協議会)



フリージア
いい香り
八尾市
ハッピーチルドレン
保育園

育児・介護休業法のポイントと 保育現場に求められる対応

R.I.C
調査研究委員会主催
労務管理セミナー開催



社会保険労務士/
特定社会保険労務士
樋口 智代氏

令和7年2月26日、たかつガーデンで、労務管理セミナー「押さえておきたい! 2025年4月改正・育児・介護休業法のポイントと保育現場に求められる対応とは」が開催されました。4月と10月の2回に分けて育児・介護休業法が改正されます。保育現場での対応のポイントについて、社会保険労務士の樋口智代氏が講義しました。

令和7年4月1日施行

1 子の看護休暇の見直し

対象者は「小学校就学前の子を養育する職員」から「小学校3年生修了前の子(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)」を養

育する職員」に変更。取得事由は改正前より
①感染症の流行に伴う学級閉鎖など
②入園式・卒園式・入学式など式典への参加
が追加。①には学校の臨時休業も含まれる。②には、授業参観等の学校行事は対象外。取得日数は1年度につき5日、子が2人以上の場合は10日。労使協定による「入職6か月未満は除外」が廃止されたが、「週の所定労働日が2日以下」の場合は、就業日以外で対応できるため継続して除外となる。

2 介護休暇の見直し

介護休暇見直しの背景には、75歳以上の高齢者が増加し、約800万人が後期高齢者医療制度に移行する「2025年問題」がある。労使協定による除外としては①と同じ要件。

2面に続く

3 所定労働時間の制限（残業の免除）の見直し

対象となる子の年齢が法改正前の「3歳未満の子」から「小学校就学前の子」に拡充された。

4 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認の義務化

職員が、対象となる家族の介護を要する状況に至ったことを申し出たとき、法人による説明が義務化されたため、次の4つの周知・意向確認を行う必要がある。

- ① 介護休業に関する制度
- ② 介護休暇、所定外労働の制限などの制度などの介護両立支援制度等
- ③ 介護休業および介護両立支援制度等の申し出先
- ④ 介護休業給付金に関する事項

方法は面談や書面のいずれか。ただし、本人が希望した場合、FAXもしくは電子メールのいずれかの方法も選択可能。

5 介護両立支援制度等の早期の情報提供の義務化

40歳の誕生日の前日が属する年度の初日から末日までの期間、もしくは誕生日

から起算して1年の間に④と同じ方法で説明や情報提供を義務化。

6 介護両立支援制度等の利用しやすい雇用環境整備

- ① 研修の実施② 相談窓口の設置③ 利用の事例の収集・提供④ 取得利用促進に関する方針の周知のうち、いずれか一つの措置に対応しなければならない。①は、厚生労働省のホームページで見られる動画「管理者向け」「職員向け」の活用による対応が可能。④は、法人として職員に提示する文章が研修参加者に雛形として配布された。

令和7年10月1日施行

1 仕事と育児の両立のため、柔軟な働き方を実現するための措置—育児に関する改正

3歳以上、小学校就学前の子を養育する職員に対して次の5つの措置候補から2つ以上を講じたうえで、職員がそのうちの1つを選択して利用できるようにしなければならない。

- ① 始業時刻等の変更↓フレックスタイム制。ただし、保育現場ではほぼ実

現不可能。もしくは、始業就業時刻の変更（所定労働時間を変えない＝時差出勤）。

② 在宅勤務等の措置↓テレワーク（対面での業務が原則の保育現場では難しいため、保育現場では候補から外して良い）。

③ 所定労働時間の短縮措置↓所定労働時間を原則1日6時間とする。併せて育児休業規定を改正し、対象を小学校就学前までに拡充する必要がある。

④ 養育両立支援休暇の付与↓年間10労働日を取得（看護休暇は事由が限定的。事由としての幅は広いが、無給になるので取

得する職員がいるかは不明）。

⑤ その他↓厚生労働省令で定めるもの。

これら改正点を具体的な規定をチェックしながら、解説されました。規定上、有給の定めがなければ、無給となりますが、職員側にとって休暇の取得が有給か無給かは関心が高いため、「無給である」旨は誤解が生じないように明記する必要があります。また、取得することで不利益が生じてはいけません。

育児介護休業法改正以外にも、気をつけなければならぬ「出生時育児休業（産後パパ育休）」の取得方法や、取得に伴う社会保険料

の免除の仕組み変更をパターン別に解説していただきます。取得日によって免除になるか否かの判断が分かれるため、注意が必要とのこと。

また、経営者が知っておくべき両立支援等助成金の拡充等についても紹介されました。

その後、日常の保育現場の労務管理に関する質疑応答が行われました。参加者は育児介護休業法改正のポイントおよび、保育現場にマッチした対応を理解できました。また、3月に各法人で開催される理事会に向けた規定改正の準備に大いに役立つたようです。（調査研究委員 R・Y）

令和7年度 ブロック就職フェア

開催のお知らせ

北摂

日時：5月31日(土) 10:00~15:00
会場：梅田サウスホール(阪神百貨店11階)
出展法人：約30法人

北大阪

日時：5月11日(日) 12:30~15:30
会場：OMMビル2F Aホール
出展法人：36法人

河内（八尾市）

日時：9月6日(土) 13:00~16:00
会場：八尾市文化会館プリズムホール
出展法人：未定

河内（東大阪市）

日時：4月20日(日) 13:00~16:00
会場：難波御堂筋ホール7階
出展法人：34法人

南大阪

日時：4月6日(日) 13:30~15:30
会場：難波御堂筋ホール10階 ホール10
出展法人：未定

堺

日時：5月17日(土) 13:00~16:30
会場：難波御堂筋ホール10階 ホール10
出展法人：38法人

泉州

日時：5月10日(土) 13:00~17:00
会場：難波御堂筋ホール
出展法人：42法人

*掲載している日程、予定等はすべて予定であり、今後変更または中止となる場合がございます。



「努力は裏切らない。しかし自分が思っていた結果になるとは限らない」。ある高校生が、自らの受験の失敗を話した言葉だ。人は誰もが成功するわけではない。頑張っても成し得ないこともある。頑張ることを馬鹿げているようにあしらう風潮もある。失敗しないように、間違っことのないように安全な場所を選ぶこともできる。しかし、あえて努力して挑戦するその力はどこから来るのか？

それはきっと自分を信じる力だろう。自分はきっとできるんだ、という気持ち。そして、たとえ失敗しても頑張った自分を認められるという自分に対する信頼。子どもには挑戦して失敗する、そんな当たり前の経験をたくさん重ねる人であってほしい。そして、大人はその結果だけにとらわれず、挑戦したことを賞賛する心をもちたい。失敗した時こそ、同じ人として支えられる大人でありたい。

(編集委員 S・K)



メンタルチャージISC研究所(株)
代表取締役

岡本 文宏 氏

4月

仕事ができる部下を辞めさせない リーダーの関わり方

「仕事ができる人材には長く勤めてもらいたい」。これは、上司の共通した思いですよね。でも、現実には優秀な人から辞めてしまう場合が多くあります。退職理由はさまざまですが、上司の関わり方に原因があるケースも少なくありません。

私がアパレル専門店チエーンに勤務していたとき、指示をしなくても、自ら考えて行動し良い成績をあげる部下がいれば、逆に、指示したことが満足にできない部下もいました。当時の私は、そんな部下の指導に時間と労力を費やしていました。そんなとき、優秀な部下から突然、「辞めたい」と言われ、困惑した経験が幾度となくあります。

優秀な人材が 辞める理由

どうして、仕事ができる部下が辞めたいと思ったのか？ 原因は、上司である私の関わり方です。何も言わなくても、こちらが思っている以上の成果をあげてくる部下については、「放っておいても大丈夫」と思い、コミュニケーションが不足

していたのです。

良い結果を出したときや頑張っていることに対して、フィードバックがなければ、寂しい気持ちになったり、上司からの労いの言葉がないと、やりがいを見いだせなくなったりします。一言で言えば、「承認欲求」が満たされないのです。承認欲求とは、「周りから価値ある存在と認められたい」と思う人間の根源的な欲求の一つです。承認欲求が満たされない状態が続くと離職につながります。

今は、人手不足の時代ですから、優秀な人材は引手あまたです。また、一昔前は、就職したら、ひとまず3年くらいは辞めずに踏ん張る人が多数派でしたが、今はその考えをもつ人はほとんどいません。自分が輝けると思える場所が見つければ、躊躇なく転職します。本来は、仕事ができる優秀な人材ほど、上司は自分の時間やエネルギーを注ぐべきだと私は考えます。もちろん、できない人材を放置してよいわけはありませんが、どちらが大切な人材なのかを考えれば、必ず

とやるべきことが分かるでしょう。

仕事ができる人材に、上司が目を掛けるようにすれば、承認欲求が満たされ、これまで以上に良い成果をあげてくれるようになります。

マネジメントは 個別対応で！

部下は、十人十色でそれぞれ特性が異なります。私は人材育成やマネジメントは、「個別対応」が大事と、研修やコンサルティングの場でお伝えしています。

まずは、各自の特性の把握からはじめましょう。性格や得意な仕事、苦手な業務のほかに、成功体験、失敗したこと（克服したこと）、興味をもっていることなどです。

個人のビジョンも把握しておきます。目の前の仕事
が将来の夢につながっていると分かれば、積極的に業務に取り組みからです。

かなり前に、アメリカ大リーグのロスアンゼルス・ドジャースで大活躍した野茂英雄選手をご存じでしょうか？ 当時からドジャースは強豪球団の一つでした。

そのチームを率いていたラソーダ監督は、プレーをする選手たちを日々観察し、コミュニケーションを取り、気づいたことをメモして、個別対応のマネジメントを行っていました。例えば、「野茂選手がノーヒットノーランを達成したとき『○○○』と褒めるとモチベーションが上がった」という具合です。これは「ラソーダメモ」と呼ばれています。

私がセブンイレブンのFC店を経営していたときに、30人ほどのスタッフを観察して得た情報をメモし、それを何度も読み返して記憶し、彼らの特性を理解するように努めていました。その結果、コミュニケーションが充実して上下関係も良好

になり、スムーズにマネジメントができるようになりました。

個別対応のマネジメントを行うためには、彼らに興味をもって関わり、変化に気づくことが大切です。部下の声のトーン、話すスピード、表情、態度など、できるだけ細かく観察することがポイントです。過剰に反応する必要はありませんが、前日と比べて気掛かりな点があれば、こちらから声を掛けるなどして、部下の状態を把握しましょう。

ほんの少しでいいので、あなたの部下、一人ひとりに向き合い、関わる時間を作ること、モチベーション高く仕事に取り組んでくれるようになり、定着率が上がります。

岡本 文宏 氏

メンタルチャージISC研究所(株)代表取締役。「スタッフのやる気と定着率を一気に上げる！人材マネジメントの専門家」

Profile アパレル勤務を経て、セブンイレブンFC店を経営。人が「採れない、育たない、続かない」の三重苦のなか、マネジメントの在り方を大きく変え、業界平均4倍のスタッフ定着率を実現。FC契約解消後、2005年より現職。スタッフのやる気を上げ、離職率を下げるマネジメント、採用手法を提供している。最新刊『仕事のできる人を「辞めさせない」15分マネジメント術』は、複数の書店で売上1位を獲得。

保育園・認定こども園をたずねて



茨木市

遊びを通して 成長につながる

ときのはこども園

幼保連携型認定こども園

ときのはこども園は令和2年6月1日、社会福祉法人山善福祉会が運営する11番目の園として、茨木市平田に1号15人2・3号60人定員で開園しました。

木造づくり平屋建ての園舎内は、木の温もりと開放的な



園舎の前には田んぼが広がる
恐竜と卵

空間で、心も体も心地良い空間です。敷地内の畑や果樹、田んぼでは、1年を通じて、植物やそこに集まる生き物で

季節の移ろいや時間の経過を感じる事ができます。稲刈り後の田んぼは、子どもたちの遊び場となり、運動

会ではかけっこなどが行われます。収穫した稲は脱穀し、残ったわらは、しめ縄や造形活動などに使用して、無駄なく使い切るそうです。戸外で体を動かした後、屋内でも遊べるよう、子どもの「やってみたい」の気もちにに応じるさまざまな玩具や道具が整えられています。

「少しずつ形を変えながら遊びを継続して知識と理解を深め、考える・判断する・表現するなどにつながるようにしたい」と園長先生は話されました。(編集委員S・K)

東大阪市

何事にも挑戦し 笑顔溢れる園

やまゆりこども園

幼保連携型認定こども園

1 978年に開園したやまゆりこども園は、近鉄奈良線の八戸ノ里駅から徒歩6分の場所にあります。周辺では大阪モノレール瓜生堂駅の建設が進められるほか、新しいマンションや大型商業施設なども建ち並びにぎわい

を見せています。

同園の吉岡敏洋園長は、常に新しいことを考えておられるそうです。ある日の職員会議では、カードに書かれた「お題」を、職員が順番に表情と「はあ」という声で表現するゲームが行われました。これは園児の表情や声からメッセージをくみ取る力を養いつつ、先生の表情や声を豊かにするのが狙いだそうです。

園長にどのような園にしたのかを聞いてみると「園児にとって最大の保育環境は、保育教諭」と答えられ、職員

が笑顔で働ける職場づくりに向けて努力されてきました。さらに、子どもたちの笑顔をたくさん見られるよう行事にも力を入られています。食育と交通ルールを学ぶため、近くの飲食店でランチをしたり、キッチンカーを呼んだりし、園長がミヤクミヤクに変装したこともあります。また、作品展にはカフェを併設し、保護者支援もされたそう。「やまゆりこども園に関わる方全員を笑顔にしたい」とうれしそうに語られました。

(編集委員H・T)



園庭にキッチンカーが来たよ

さんぽ

異文化に触れて 分かること



先日、インドネシアの幼稚園や学校などを訪問した。インドネシアの人口は世界4位の2・8億人、合計特殊出生率は2・15。数にすると年間約450万人の子どもが生まれている。街中では、高度成長期の日本のようなパワーを感じる。1万を超える島々からなる同国は多民族で、オランダや日本が統治した時代もあり文化が融合している。多民族国家のせいかわ、それぞれの民族が自分の文化に誇りをもち、主張できる。小・中学生は、自分が何に興味があるかを理解して研究し、小学生も母語ではない英語で会話ができる。日本の教育に不安を感じたのは言うまでもない。

部会の保育海外研修に職員を送り出すのは、異文化にふれて、自身の小ささを感じて欲しいからである。

(平和の園N・S)