

岡山県 CASE STUDIES BOOK

働く人はもちろん、
企業にとっても
大きなメリットが！

働きやすい職場づくり取組事例集 2024 CASE STUDIES BOOK

働きやすい職場づくり 取組事例集

一人一人が
働き方を選べる
職場づくりを。

働きやすい
職場づくりの取組を
ご紹介します！

岡山晴ればれ、
選択びより。

産業労働部 労働雇用政策課

TEL:086-226-7386

<https://www.pref.okayama.jp/soshiki/47>

岡山県労働雇用政策課



発行 岡山県
令和7(2025)年2月発行

育児・介護休業法
改正ポイントを
解りやすく解説

2025年4月施行内容対応

岡山県内の優良企業

14
事例掲載



岡山 晴ればれ、
選呼びより。



働き方が
選択できる岡山に



CONTENTS

- 03 Z世代の仕事と家族、働き方の考え方とは?
- 05 従業員のライフイベントを尊重した働き方とは?
- 07 「育児・介護休業法」改正の各種取組ポイント

掲載企業一覧 (全 14 企業)

製造業

- 09 株式会社アイデメカシステム (従業員: 12 名)
- 11 井原精機株式会社 (従業員: 389 名)
- 13 菅公学生服株式会社 (従業員: 3,031 名)
- 15 萩原工業株式会社 (従業員: 536 名)
- 17 平林金属株式会社 (従業員: 427 名)

医療・福祉

- 19 社会福祉法人 天神会 (従業員: 422 名)
- 21 名越産婦人科&リプロダクションセンター (従業員: 27 名)

建設業

- 23 岩水開発株式会社 (従業員: 147 名)
- 25 タカラ産業株式会社 (従業員: 30 名)

宿泊業・飲食サービス業

- 27 株式会社行雲 (従業員: 50 名)

卸売業・小売業

- 29 株式会社カイトックホールディングス (従業員: 57 名)
- 31 株式会社仁科百貨店 (従業員: 1,578 名)
- 33 備商株式会社 (従業員: 61 名)

運輸業・郵便業

- 35 岡山スイキュー株式会社 (従業員: 515 名)

- 37 “企業と進める”
働きやすい職場づくりの取組
- 39 くるみん、ユースエール、えるぼし、
岡山県男女共同参画社会づくり表彰について
- 41 おかやま子育て応援宣言企業
- 43 仕事と家庭の両立に取り組むための参考データ
- 49 各機関のホームページ
- 50 働きやすい職場づくり相談窓口

Z世代の仕事と家族、働き方の考え方とは？

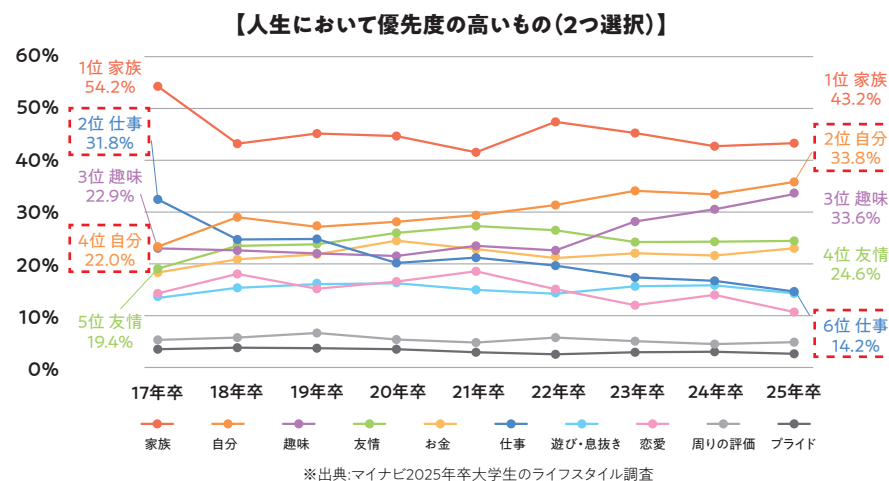


最近では「Z世代」という呼び方もすっかり定着し、この世代がこれまでとは異なる価値観を持っているという認識が広がっています。ただ、実際にデータを通してその特徴を見たことはあるでしょうか？

Z世代が抱えている仕事や家族、働き方への考え方について紐解いていくことで、職場環境づくりの取組の参考にいただければと思います。

Z世代の人生における「仕事」の位置付けは？

近年、人生の優先順位に変化が見られます。数年前は「家族」>「仕事」>「趣味」>「自分」の順でしたが、2025年卒世代では「仕事」の順位が低下し、「自分」の順位が上昇。Z世代の中でも若い人ほど自分の時間を優先する傾向が強まり、ワーク・ライフ・バランスを重視していることが浮き彫りになっています。



17年卒	25年卒
1位 家族	1位 家族
2位 仕事	2位 自分
3位 趣味	3位 趣味
4位 自分	4位 友情
5位 友情	5位 お金
6位 お金	6位 仕事

□若者が求める『働き方』とは？

ワーク・ライフ・バランスを重視している若者は、ライフスタイルやライフステージの変化に合わせた多様で柔軟な働き方ができる環境を求めています。



テレワーク(在宅勤務)

ICTを活用してオフィス以外で働くスタイル。柔軟な働き方で、理想的なワーク・ライフ・バランスを実現します。

フレックスタイム制

労働者が始業・終業時刻を自由に決め、仕事とプライベートを両立できる制度です。

短時間勤務制度

育児や介護でフルタイム勤務が難しい人を支援する仕組みで、人材流出防止など企業にもメリットがあります。

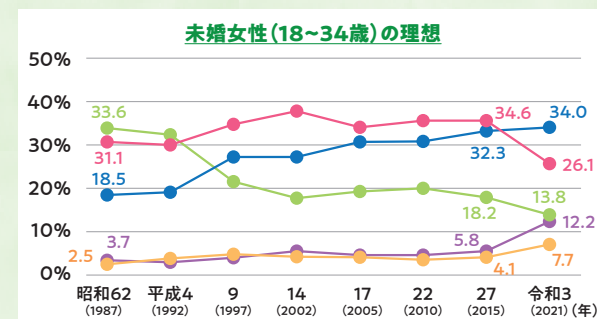
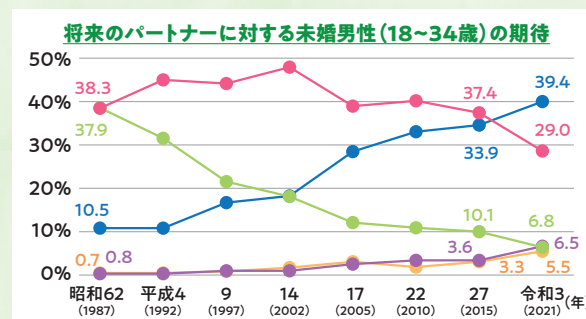
副業や兼業

労働者の所得増加やスキルアップだけでなく、企業にとっても人材育成や人材確保のメリットがあります。

Z世代の「子育てしながら働く」という考え方

若い世代は、近年、結婚後に共に働き、仕事と家庭を両立する働き方を望む人の割合が増加しています。子育てについての考え方では、子育てのために育児休業を前提に考える男性が増え、男女差はほとんどなくなりつつあります。女性は、「今のところあまり子どもは欲しくない」が上昇傾向にあり、その理由は、「うまく育てられる自信がない」が最多で、子育てへの不安がうかがえます。こうした中、共働き家庭が安心して子育てをすることができる職場の環境づくりが必要となっています。

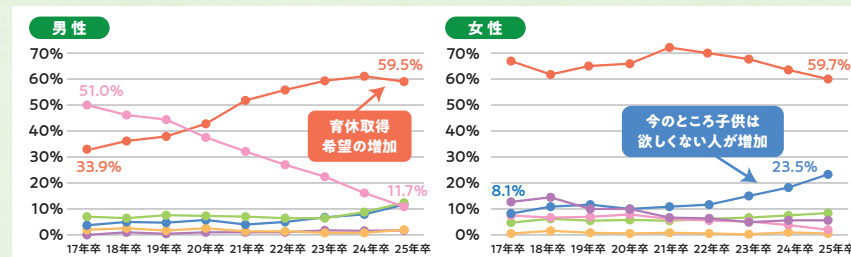
【結婚・出産・仕事をめぐる希望のライフコース】



- 両立コース**:結婚し、子どもを持つが、仕事も続ける
- 専業主婦コース**:結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない
- 再就職コース**:結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ
- 非婚就業コース**:結婚せず、仕事を続ける
- DINKsコース**:結婚するが子どもは持たず、仕事を続ける

※出典:国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(独身者調査)」

【子育てについての考え方】



- 【子どもが欲しくない理由】
- ①うまく育てられる自信がない(57.4%)
 - ②自分の時間がなくなる(51.5%)
 - ③経済的に不安(51.0%)
- 育児休業を取って子育てしたい
 - 育児休業は取らないが子育てはしたい
 - 子どもができたらず仕事をやめて子育てに専念したい
 - 子育てではできるだけ相手や両親にまかせたい
 - 今のところあまり子どもは欲しくない
 - 子育てのことなど考えたこともない
- ※出典:マイナビ2025年卒大学生のライフスタイル調査

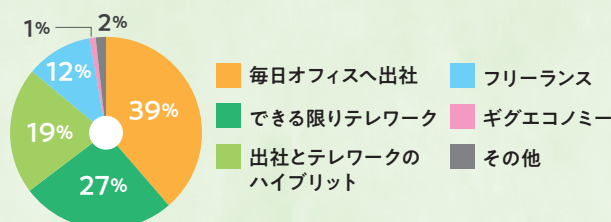
Z世代が活躍できる職場環境の整え方

労働人口が減少する中、企業には、Z世代が「ここでずっと働きたい」と思える職場づくりが求められています。

□オフィス出社とリモートワークを掛け合わせ、働き方の多様性を整える

出社希望者とリモートワーク希望者がいるため、両者を適度に組み合わせることで多様なニーズに応えられます。コミュニケーションもオンラインとオフラインを使い分けると効果的です。

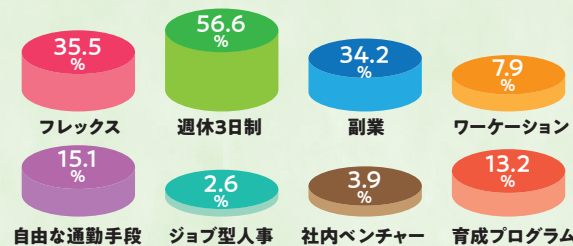
【Z世代の社会人が希望する働き方】



□フレックスや週休3日制など働きながら成長を図ることができる制度を整える

週休3日制、フレックス制や副業・兼業の導入など、制度の充実が求められます。また、福利厚生を整備に加え、従業員のやりがいを高める職場づくりも必要です。

【Z世代が就業先の企業に求める制度】



※出典:働き方改革ラボ/運営会社 リコー・ジャパン株式会社

従業員のライフイベントを尊重した働き方とは？



従業員がキャリアを築いていく中で、結婚、出産、育児、介護などのライフイベントを迎えても、企業側が安心して長く働き続けられる職場を提供することはとても大切です。

「ここで働きたい」「ずっと働きたい」と思える環境を整えるために、企業にはどのような取組ができるでしょうか？「ライフイベントとの両立」という視点から、働きやすい職場づくりについて考えていきます。

なぜ従業員のライフイベントを尊重した働き方が重要か

□共働き世帯の増加

共働き世帯は2021年の調査で1,247万世帯あり、2000年前後の900万世帯と比較して約40%も増加しています。

この増加に伴い、育児や介護などの家庭生活と仕事を両立できる支援の重要性が高まっています。(P45参照)

□ビジネスケアラーは労働人口21人に1人

ビジネスケアラーは、現役世代である40代・50代が中心で、介護に費やす時間は1日2時間以上とされています。

介護を担う従業員に就業を継続してもらうためには、企業による仕事と介護の両立支援が不可欠です。(P48参照)

従業員のライフイベントを尊重した働き方に取り組む企業側のメリット

□従業員の定着率向上・離職率の低下

- ・キャリアパス明示や働きやすい環境が整っていると、ライフイベントを理由に離職するケースが減少し、優秀な人材の流出が防げます。
- ・キャリア形成支援に取り組むことで、企業の安定的な成長を支える経験豊富な従業員の確保につながります。

□採用力の強化

- ・労働力不足が課題となる中でも、柔軟な働き方を提供できる企業は優秀な人材を確保しやすくなっています。



□生産性の向上

- ・従業員が安心して働ける環境があると、仕事へのモチベーションが高まり、パフォーマンスの向上が期待できます。
- ・タスクやスケジュール管理の共有、リモートワークなどを導入することで、業務の効率化が進みます。

□企業ブランド・イメージの向上

- ・働きやすい環境を提供する企業は社会的評価が高まり、ESG経営の一環としてもプラスに働きます。
- ・「働きがいのある企業」「家族に優しい企業」としてのブランド価値が高まります。

従業員のライフイベントに対し企業が取り組むこと

●多様な働き方ができる仕組みづくり

例) 在宅勤務・テレワーク・フレックスタイム制度 など

●ワーク・ライフ・バランスの推進

●女性活躍推進施策などについての情報収集

例) 他企業の取組状況、国の施策 など

企業が従業員のライフイベントとキャリアの両立支援に取り組むことで、従業員が自身のキャリアを主体的に考え、スキルアップや成長意欲が高まり、企業の人材育成の質が向上。組織全体の競争力強化にもつながっていきます。

キャリア形成支援の詳細はこちら

厚生労働省: 企業・学校等においてキャリア形成支援に取り組みたい方へ



【働き方に影響しやすいライフイベント】

働き方に大きな影響を与える「4大ライフイベント」と呼ばれるものがあります。これらのライフイベントは、従業員のキャリアにどのように関わるのでしょうか？

まずは、その4つのイベントをチェックし、実際に従業員が影響を受けた際に、御社で安心して働き続けられる環境が整っているか、一度考えてみましょう。

Life Events 01 | 結婚

共働き夫婦が増える一方で、結婚を機に働き方を変える夫婦も少なくありません。たとえば、二人で生活する住居を決めるとき、引っ越しを余儀なくされ、今の職場で働き続けるのが難しくなることも。

また、配偶者の転勤などを受け、これまでと同じ働き方ができなくなるケースもあります。



Life Events 03 | 子育て

子育てが始まると、子どもの急病時の対応などを考慮するようになります。そのため、現在の職場で働き続ける人もいれば、仕事と家庭の両立に悩み転職やパート勤務を選ぶ方も増えます。子どもの就学後には、再び正社員を目指し再就職に踏み出す人もいますが、新しい職場を見つけられるか、フルタイム勤務に耐えられるかといった不安を抱える方も少なくありません。



Life Events 02 | 妊娠・出産

妊娠・出産は女性にとってキャリアに大きく影響するライフイベントです。つわりや産後うつなど、体調の変化で思うように働けないことがあります。そのため、一時的に仕事を離れることになり、「職場に迷惑がかかる」「職場に戻れるだろうか」という不安から退職を選ぶ人も少なくありません。

また、パートナーや家族が働き方を変え、妊産婦を支えるケースもあります。



Life Events 04 | 家族の介護

両親や祖父母等の介護は、働き方に大きく影響するライフイベントのひとつです。継続的に介護を行うためには、身体的、経済的な負担がかかります。

また、子育てと違い、介護は終わりが見えにくく、介護専門職とのコミュニケーションや見守りなど精神的な負担もかかりやすいもの。仕事との両立が難しく感じる方も多いのではないのでしょうか。



【不妊治療と仕事の両立】

不妊の原因は、男性にある場合、女性にある場合などがあります。

不妊の検査や治療を受けたことがある夫婦は4.4組に1組。「仕事の日程調整が難しい」などの理由から仕事と両立できなかった人は26.1%います。

男女ともに妊娠にいたる割合は年齢があがるにつれて低下します。そのため、不妊治療に集中するために離職を考える人もいます。



詳細はこちら

厚生労働省: 不妊治療と仕事との両立のために



子どもを望んだときに後悔しないために知っておきたい【プレコンセプションケア】

「プレコンセプションケア」とは、体や心の状態を知り、将来子どもを持つ可能性も考えて健康に向き合うこと。

若いうちから自分で健康管理をすることで病気を早期に見つけることができます。

また、企業は妊娠・出産を見据えたキャリア形成支援を行うことで、キャリアの中断や喪失を防ぐことができ、離職防止につながります。



詳細はこちら

こども家庭庁: プレコンセプションケア



岡山県: パンフレット「未来への選択肢」



2025年4月から順次開始!

『育児・介護休業法』 改正の各種取組ポイント

2025年施行の育児・介護休業法の概要

改正
ポイント
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

- 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、次の5つの措置のうち2つ以上を講じることを事業主に義務化
 - 始業時刻等の変更(時差出勤)
 - 育児両立支援休暇の付与:1年につき10日以上(子育て関連の特別休暇など)
 - テレワーク等:1か月につき10日以上
 - 短時間勤務:1日の所定労働時間を短縮
 - 保育施設の設置運営等
- 所定外労働の制限(残業免除)の対象範囲が、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大
- 「子の看護休暇」の対象年齢が小学校3年生修了までに引き上げられ、行事参加等でも取得可能となるとともに、子の看護休暇の勤続6か月未満の労働者を除外する仕組みが廃止
- 3歳未満の子を養育する労働者に対し、事業主はテレワークを可能とする(努力義務)
- 子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に対し義務化



改正
ポイント
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

- 育児休業取得状況の公表義務:常時雇用する労働者数が301人以上の事業主に拡大
- 育児休業の取得状況や労働時間の状況について、数値目標の設定が義務付け:常時雇用する労働者数が101人以上の事業主



改正
ポイント
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

- 従業員から家族介護に直面した旨の申し出があった際、両立支援制度について個別に周知・意向確認することを事業主に対し義務化
- 介護に直面する前の早い段階(例:40歳等)での情報提供と雇用環境整備(研修実施、相談窓口の設置等)を事業主に対し義務化
- 介護休暇の勤続6か月未満の労働者を除外する仕組みが廃止
- 要介護状態の家族を介護する従業員に対し、事業主はテレワークを可能とする(努力義務)



育児・介護休業法の目的・意義

我が国での少子化・高齢化の急速な進行は、労働力人口の減少や地域活力の低下など、社会経済に深刻な影響を与えます。持続可能で安心できる社会を作るためには、希望に応じて仕事と育児・介護を両立できるようにすることが重要です。

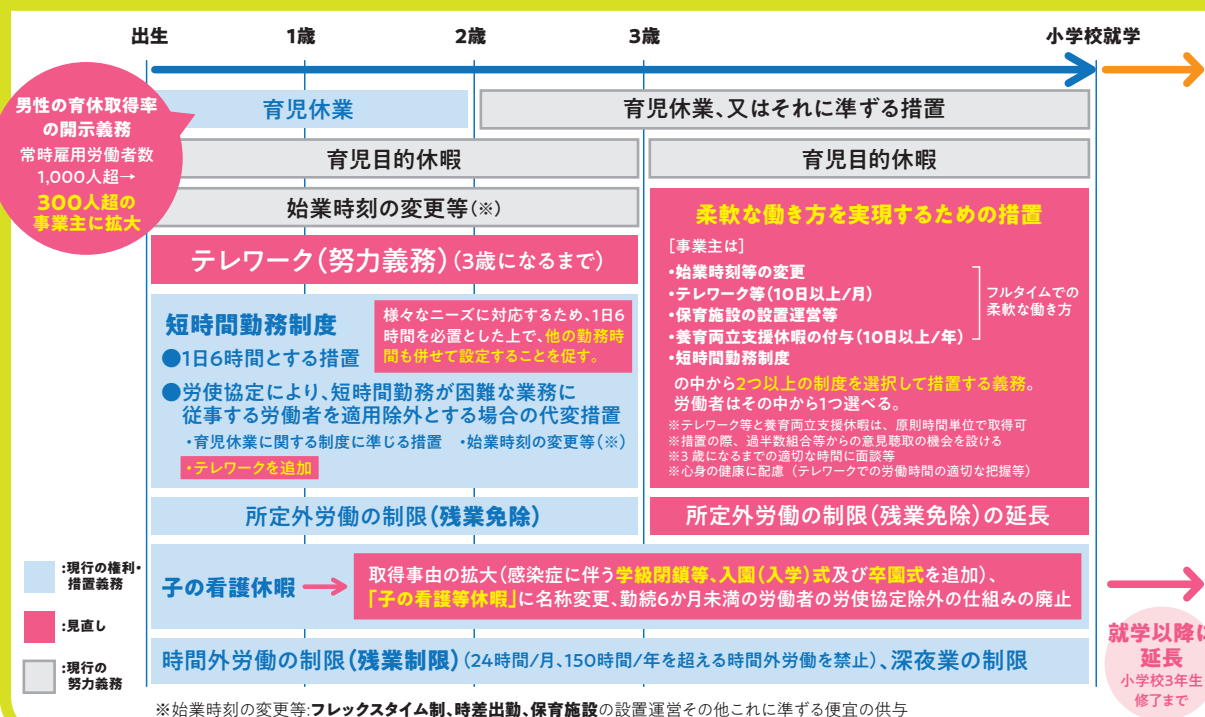
この度の法改正を機に職場の皆様で話し合い、より充実した制度と利用しやすい環境づくりを進めてはいかがでしょうか。



【改正のスケジュールと施行時期】

- 2024年5月31日
改正法公布
- 2025年4月1日
主要な改正内容の施行
- 2025年10月1日
3歳～小学校就学前の子を持つ従業員への柔軟な働き方実現措置の施行

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応



運用ポイントを
チェックし
最新の改正内容を
確認しましょう!

育児・介護休業法に基づく制度運用ポイント

2025年の改正が間近に迫っており、企業は法律を遵守することが求められます。
ここでは、育児・介護休業法に基づく制度を適切に運用するためのポイントを解説します。

- ☐ 就業規則の整備
法改正に合わせて、就業規則を適切に更新することが重要です。
- ☐ 代替要員の確保と業務見直し
育児休業や介護休業などで休業取得者が出てても対応しやすい体制を整えます。
- ☐ 男性の育児参加促進
職場全体で育児休業を当たり前のこととして受け入れる雰囲気を作ることが大切です。

- ☐ 制度の周知と利用促進
従業員に対して、各種制度の内容や利用方法を積極的に周知します。
- ☐ 管理職の意識改革
管理職向けの研修を実施し、育児・介護休業法の趣旨や重要性の理解を深めます。
- ☐ 目標の設定と進捗管理
自社の現状を把握し、適切な目標を設定するとともに、施策を見直すことが重要です。

- ☐ 柔軟な働き方の促進
育児や介護と仕事の両立を支援するため、可能な範囲で柔軟な勤務体制を検討します。
- ☐ 復職支援の充実
育児休業や介護休業からの復職に対して、スムーズに職場に戻るようサポートします。
- ☐ 介護に関する情報提供
介護に直面する可能性が高まる年齢の従業員に対して、情報提供を行います。

■ 問合せ先:岡山労働局 雇用環境・均等室

■ TEL:086-225-2017



両立支援の
ひろば



厚生労働省
ホームページ