

No.	質問内容	回答
1	<p>「柔軟な働き方を実現するための措置」で、事業主は「2つ以上」の制度を選択して措置する必要があるが、労働者は事業主が講じた措置の中から「1つ」を選択して利用することができるかとあります。</p> <p>(1) 措置の事例にある「④新たな休暇の付与（兼育両立支援休暇）（10日/年）」とは、現行の「子の看護休暇」とは別に、職場で独自に休暇を設けるようなイメージでしょうか。</p> <p>(2) 措置の事例にある「⑤短時間勤務制度」とは、現行の「育児のための短時間勤務制度」である、という理解で合っておりますでしょうか。もしそうであれば、すでに「短時間勤務制度」を利用している場合、労働者は「1つ」の措置しか選択できないため、仮に⑤短時間勤務制度に加え、②テレワーク等の制度を設けたとしても、テレワーク等は利用できない、ということになるのでしょうか。また、途中で利用する措置項目を変更することはできるでしょうか。</p>	<p>(1) 貴見のとおり、別の制度として設ける必要があります。</p> <p>(参考：令和6年改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和7年1月23日時点） Q2-12）</p> <p>(2) 現行の短時間勤務制度（3歳未満の子を養育する労働者が対象）と、柔軟な働き方を実現するための措置としての短時間勤務制度（3歳から小学校就学前の子を養育する労働者が対象）の制度内容は同じですが、対象となる子の年齢が異なります。そのため、現行の短時間勤務制度について、小学校就学前の子を養育する労働者を対象としている場合は貴見のとおりですが、3歳未満の子を養育する労働者を対象としている場合は、措置を講じていることとはなりませんのでご留意ください。</p> <p>なお、貴見のとおり、同時に2つ以上の措置を選択することはできません。しかし、法を上回った取組として、同時に2つ以上の措置を利用できるように規定していただくことは構いません。</p> <p>また、途中で利用する措置項目を変更することはできます。育児・介護休業法上、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の申出の期限の定めはありませんが、労働者が申出をするタイミングや申出の期限などを事業主が指定する場合には、これを就業規則等によりあらかじめ明らかにしておく必要があります。</p> <p>(参考：令和6年改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和7年1月23日時点） Q2-1、9）</p>
2	<p>育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を選択するにあたり「過半数労働組合等」からの意見聴取が必要となりますが、それに該当するものがない場合はどのような意見聴取が必要なのでしょう。</p>	<p>過半数労働組合がない場合は、過半数代表の意見を聴く等の必要があります。</p> <p>(参考：令和6年改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和7年1月23日時点） Q2-2）</p>
3	<p>「介護に直面する前の早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供」について、令和7年4月1日以降、40歳に達する人には「情報提供の義務」が発生すると思うのですが、令和7年4月1日より前にすでに介護保険料の支払がはじまっている職員についての対応は何か必要になるのでしょうか。</p>	<p>特にありません。</p> <p>情報提供を行うに当たっては、労働者が介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいとされていますが、必要に応じて情報提供していただければ構いません。</p> <p>(参考：令和6年改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和7年1月23日時点） Q4-8、10）</p>
4	<p>当方、社会福祉法人なのですが、職員は一部の事務職を除いては現場で働いております。テレワークの導入というのは現場の職員にとって現実的ではありません。その場合、努力義務であるテレワークの導入の措置は行わなくてもよろしいでしょうか。</p>	<p>事業所内でテレワーク等を講ずることのできない業種・職種がある場合、当該措置の対象者を限定することは可能です。</p> <p>努力義務に関しては、必ず措置しなければならないということではありませんが、全事業主に対する努力義務になりますので、積極的な措置をお願いいたします。企業の実態に合わせてご検討ください。</p> <p>(参考：令和6年改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和7年1月23日時点） Q2-30、31）</p>
5	<p>簡易版の就業規則の例は出ていましたが、詳細版については公開する予定はありますか。</p>	<p>詳細版の規定例についても掲載されましたので、ご確認ください。</p> <p>掲載先（厚生労働省ホームページ） ： https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0001035333.html</p> <p>掲載先（青森労働局ホームページ） ： https://site.mhlw.go.jp/aomori-roudoukyoku/newpage_00612.html</p>

※個別周知・意向確認の実施時期等について、令和6年改正育児・介護休業法に関する Q&A（令和7年1月23日時点）のうち、以下の質問をご参照ください。

育児

- Q2-21：3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）の計算方法を教えてください。
- Q2-21-2：「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」に該当する第一子を養育する労働者が、第二子の育児休業中の場合であっても、個別周知・意向確認の実施は必要ですか。
- Q2-22：施行日である令和7年10月1日時点において、3歳の誕生日の1か月前までの1年間（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）に行わなければならない「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は何年何月何日生まれからですか。
- Q2-25：日々雇用の労働者など将来にわたって「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならない労働者であっても、3歳になるまでの間に個別の周知・意向確認を実施しなければならないですか。
- Q2-26：子が3歳に到達する時点においては「柔軟な働き方を実現するための措置」の対象とならないものの、将来的に措置の利用が可能になる可能性がある労働者に対しても、3歳になるまでの間に個別の周知・意向確認を実施しなければならないですか。
- Q2-27：「柔軟な働き方を実現するための措置」は令和7年10月1日から開始されますが、制度の個別周知、意向確認は、令和7年10月1日以降に制度対象である子が3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対して行えばよいですか。

介護

- Q4-4：介護に直面する全ての労働者に個別の周知・意向確認の措置を実施する必要がありますか。
- Q4-5：介護離職防止のための個別の周知・意向確認の措置は、令和7年4月1日から開始されますが、当該措置は、令和7年4月1日以降に介護に直面した旨の申出があった労働者に対して行えばよいですか。