子が３歳になる前の

個別周知・意向確認書記載例

文章中の**（　　　　　）**内には自社の部署名等を記入してください

**仕事と育児の両立を進めよう！**

**労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。**

**【制度を利用するメリット】**

**●労働者本人のメリット･･･**子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく

**●家族のメリット･･･**経済的な安定（夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる）、育児・家事負担の分散

**●職場のメリット･･･**仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児だけでなく、病気による入院や家族の介護等の事情がある可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

**１．柔軟な働き方を実現するために、次の中から１つを選択して利用できます。**

（注）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、下記の（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ります。（事業主が選択していない措置は削除してください。

|  |  |
| --- | --- |
| 対象者  （共通） | ３歳から小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。  ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）  ①入社１年未満の労働者　②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |

（１）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。  ・通常勤務=午前 8 時 30 分始業、午後 5 時 30 分終業  ・時差出勤 A=午前 8 時始業、午後 5 時終業  ・時差出勤 B=午前 9 時始業、午後 6 時終業  ・時差出勤 C=午前 10 時始業、午後 7 時終業 |
| 期間 | １回の申出につき１年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |

（２）テレワーク

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | １月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます（時間単位で実施可）。  ※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができます。 |
| 申出期限 | 原則としてテレワークを実施予定の２営業日前までに、所属長に申し出てください。 |

（３）短時間勤務の制度

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | １日の所定労働時間を６時間に短縮することができます。 |
| 期間 | １回の申出につき１か月以上１年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |

（４）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）

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 子の養育を行うために、年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。 |
| 期間 | 1年間につき10日を限度 |
| 申出期限 | 取得日の前日までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |

（５）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッター）

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 会社が締結した契約に基づく保育サービス会社によるベビーシッターサービスを利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。 |
| 期間 | 利用日数・時間の限度は、別途定める。 |
| 申出期限 | 利用開始の日の7日前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |

**２．その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。**

（１）所定外労働の制限

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。  ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）  ①入社１年未満の労働者　②１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | １回の請求につき１か月以上１年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（２）時間外労働の制限

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を１月24時間、１年150時間以内に制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者。  ＜対象外＞  ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 期間 | １回の請求につき１か月以上１年以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（３）深夜業の制限

子が３歳になる前の

個別の意向聴取書記載例

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前５時までの深夜業を制限することを請求できます。 |
| 対象者 | 小学校就学前の子を養育する労働者。  ＜対象外＞  ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者  ④１週間の所定労働日数が２日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者 |
| 期間 | １回の請求につき１か月以上６か月以内の期間 |
| 申出期限 | 開始の日の１か月前までに（　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |
| 例外 | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。 |

（４）子の看護等休暇

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 小学校３年生修了前の子を養育する場合、１年に５日（子が２人以上の場合は10日）まで、子の世話等のために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。 |
| 対象者 | 小学校３年生修了前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。  ＜対象外＞（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）  １週間の所定労働日数が２日以下の労働者 |
| 対象となる  事由 | ・負傷し、又は疾病にかかった子の世話  ・子に予防接種や健康診断を受けさせること  ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話  ・子の入園（入学）式、卒園式への参加 |
| 申出先 | （　　　　　　　　　　　）に申し出てください。 |

**当社では、１,2の措置の利用の申出をしたこと又は利用したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。**

**また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。**

**措置の利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、　　年　月　日までに、（　　　　　　　　　　　）へ提出してください。**

（注）事業主は２つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置を以外は削除してください

* **制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度**
  + 育児時間（子が生後1年未満、1日2回30分以上）
  + 育児短時間勤務制度（子が3歳未満の間）
  + 所定外労働の制限（子が3歳未満の間）
  + 時間外労働の制限（子が小学校就学未満の間、 1か月24時間、1年150時間まで）
  + 深夜業の制限（子が小学校就学未満の間、深夜（午後10時から午前5時まで））
  + 子の看護休暇制度（小学校就学前の子1人の場合5日、2人以上の場合10日、1日又は時間単位）

|  |  |
| --- | --- |
| 該当するものに○ |  |
|  | 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。 |
|  | テレワークを実施する。 |
|  | 短時間勤務を利用する |
|  | 養育両立支援休暇を利用する |
|  | ベビーシッターを利用する |
|  | いずれも利用する意向はない。 |
|  | 検討中 |

（※）労働者は上記措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

　　　　　　　　　　　【提出日】　　年　　月　　日

　　　　　　　　【提出者】　所属（　　　　　　　　　　）

　　　　　　　　　　　　　　氏名（　　　　　　　　　　）

**個別の意向聴取書**

**仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、　　年　月　日までに、（　　　　　　　　　　　）へ提出してください。**

【仕事と育児の両立に関する意向】

※ 以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 項目 | | 希望内容 |
| ＜勤務条件＞ | | |
| 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） | |  |
| 勤務地（就業の場所） | |  |
| ＜両立支援制度等の利用期間＞ | | |
| 所定外労働の制限 | |  |
| 時間外労働の制限 | |  |
| 深夜業の制限 | |  |
| 子の看護等休暇 | |  |
| 柔軟な働き方を実現するための措置  （注１） | 1. 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ |  |
| 1. テレワーク |  |
| 1. 短時間勤務 |  |
| 1. 養育両立支援休暇 |  |
| 1. ベビーシッター |  |
| その他（注２） | |  |

（注１）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、下記の（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ります。（事業主が選択していない措置は削除してください。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

　　　　　　　　　　　　　　【提出日】　　年　　月　　日

　　　　　　　　　　　　　　【提出者】　所属（　　　　　　　　　　）

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　氏名（　　　　　　　　　　）