

育児・介護休業法の改正

令和7年改正内容と、よくあるご質問への回答

滋賀労働局 雇用環境・均等室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

改正内容

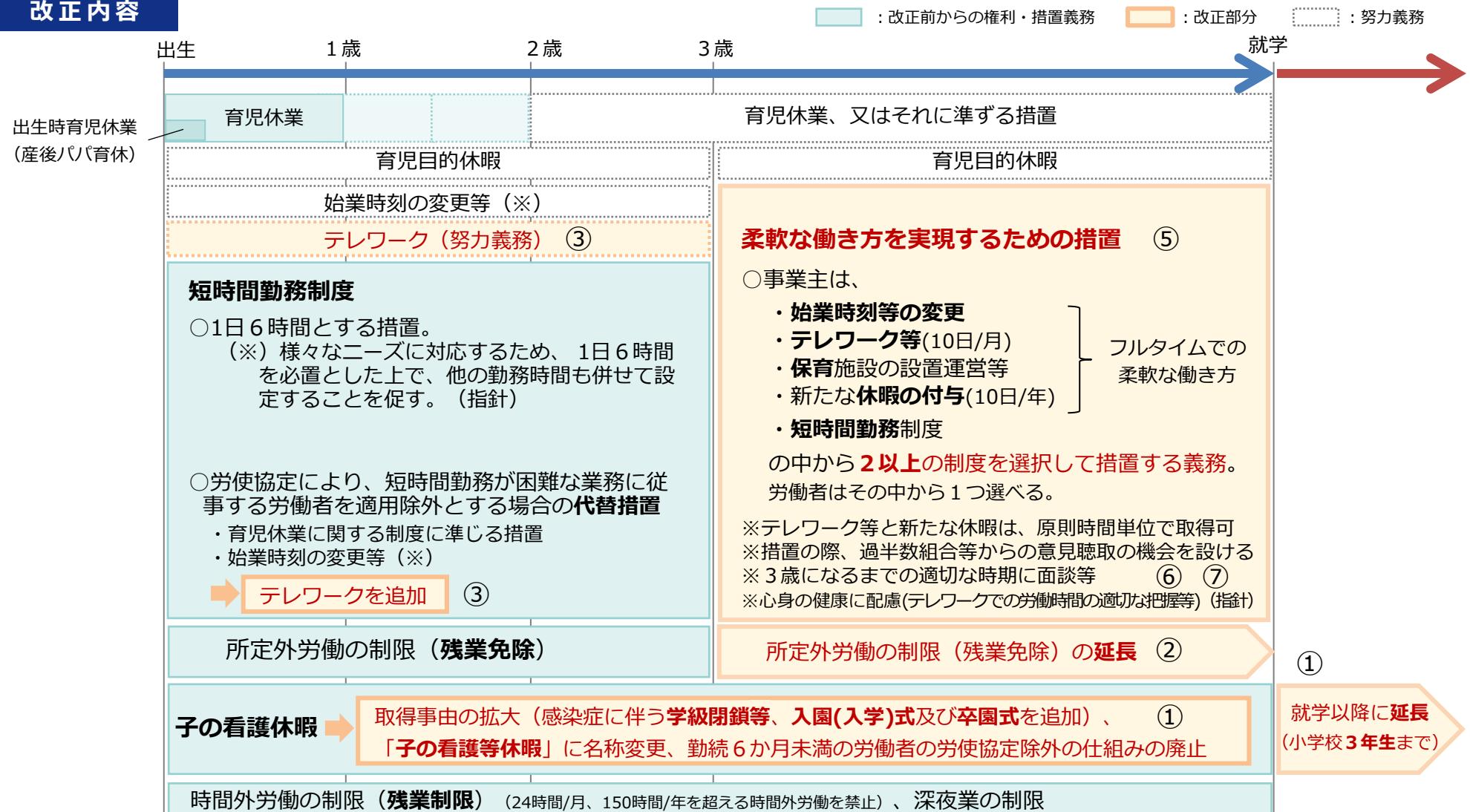
	施行日	改正内容
育児関係 p.2～	令和7年 4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ① 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等） ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでの子→小学校就学前の子） ③ 育児のためのテレワーク等導入の努力義務化 ④ 育児休業取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主）
	令和7年 10月1日	<ul style="list-style-type: none"> ⑤ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設 ⑥ 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認 ⑦ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取 ⑧ 聽取した労働者の意向についての配慮
介護関係 p.26～	令和7年 4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ⑨ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 ⑩ 介護に関する雇用環境整備の措置の義務付け ⑪ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認 ⑫ 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供 ⑬ 介護のためのテレワーク等導入の努力義務化

育児に関する法改正の趣旨と改正内容

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

改正内容



*始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

① 子の看護休暇の見直し

改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



令和7年4月1日～

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに延長

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式
その他これに準ずる式典 を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

※ 取得可能日数は、改正前（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更はありません。

よくあるご質問への回答

(問)

今回新たに取得の対象となった「入園、卒園又は入学の式典」のほか「その他これに準ずる式典」には、どういったものが含まれますか。

例えば、授業参観や運動会のため、子の看護等休暇を取得したいとする労働者からの申出を認めなければなりませんか。

(答)

今回の改正により、対象となる子の範囲を小学校第3学年修了(改正前は小学校就学前)まで拡大するとともに、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断に加えて、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式及び卒園式にも取得が可能になりました。

「その他これに準ずる式典」とは、当該式典の具体的な性質や実施方法等を総合的に勘案して、日程調整の余地が小さく、複数回行うことが想定されていない儀式的行事として、小学校入学式と同視できるか否かを基に判断すべきものとなります。

例えば、授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められませんが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えありません。

② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

③ 育児のためのテレワーク等導入の努力義務化

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、
請求すれば所定外労働の制限（残業免除）
を受けることが可能



令和7年4月1日～

**小学校就学前の子を養育する労働者が
請求可能に**

③ 育児のためのテレワーク等導入の努力義務化

改正後の制度の概要

● 3歳に満たない子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、
事業主に努力義務化されました。

● 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、**テレワーク**が追加されました。

④ 育児休業取得状況の公表義務の対象拡大

改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。

改正前

【対象】

- 従業員数**1,000**人超の事業主

令和7年4月1日～

【対象】

- 従業員数**300**人超の事業主

- 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

①育児休業等の取得割合

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

配偶者が出産した男性労働者の数

育児休業等をした男性労働者の数

+

小学校就学前の子の育児を目的とした
休暇制度を利用した男性労働者の数

配偶者が出産した男性労働者の数

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- 育児休業（産後パパ育休を含む）
- 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業
- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

■両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



よくあるご質問への回答

(問)

- ①従業員が300人を超える企業についても、男性の育児休業等取得率の公表が義務化されましたが、従業員数には、パートやアルバイトも含めるのですか。
- ②また、配偶者が出産した男性労働者がいない場合はどうなるのですか。
- ③義務化にあたり、公表期限などはあるのでしょうか。

(答)

- ①雇用契約の形態を問わず、「常時雇用する労働者」(※)を含めていただく必要があります。
(※)常時雇用する労働者：「期間の定めなく雇用されている者」又は「過去1年以上引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者」
- ②配偶者が出産した男性労働者(分母となるもの)が0人の場合は、割合が算出できないため、「一」と表記し公表いただくこととなります。
- ③公表前事業年度の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表していただく必要があります。公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (決算時期)	初回公表期限
3月	令和7（2025）年6月末	9月	令和7（2025）年12月末
4月	令和7（2025）年7月末	10月	令和8（2026）年1月末
5月	令和7（2025）年8月末	11月	令和8（2026）年2月末
6月	令和7（2025）年9月末	12月	令和8（2026）年3月末
7月	令和7（2025）年10月末	1月	令和8（2026）年4月末
8月	令和7（2025）年11月末	2月	令和8（2026）年5月末

⑤ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- **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ます。**

【選択して講ずるべき措置（**両立支援制度等**）】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 新たな休暇の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※②テレワーク等と④新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

（各選択肢の詳細）

- ① 「始業時刻等の変更」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能すること必要です。
- ③ 「保育施設の設置運営等」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担など）があります。
- ④ 新たな休暇の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすること必要です。
- ⑤ 短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。
この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

よくあるご質問への回答

(問)

事業主が、今回の改正を踏まえ、「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる際、既に事業主が独自に当該措置で2つ以上の制度を導入している場合には、特段、新たな対応は求められないという理解でよいですか。

(答)

既に社内で導入している制度(例えば「始業時刻等の変更」と「短時間勤務制度」)がある場合に当該制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として選択して講ずることは可能です。

この場合、「柔軟な働き方を実現するための措置」が、3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が柔軟な働き方を通じて仕事と育児を両立できるようにする趣旨であるため、既に社内で導入している制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として講ずる場合においても、職場のニーズを把握するため改正後の育児・介護休業法第23条の3第4項に基づき、過半数労働組合等から意見を聴取する必要があります。

なお、2つを措置した後、措置内容を追加、変更する場合においても、改めて過半数労働組合等からの意見を聴取する必要があります。

よくあるご質問への回答

(問)

パートタイム労働者(労働契約上1日の所定労働時間が6時間以下の者)に対し、柔軟な働き方を実現するための措置の2つのうちひとつとして短時間勤務制度を措置した場合、措置を講じたことになりますか。

(答)

問のようなパートタイム労働者についても、柔軟な働き方を実現するための措置の対象となるところ、事業主が当該労働者も含めて、①短時間勤務制度(1日の所定労働時間を少なくとも6時間に短縮できるもの)と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置で、①②合わせて2つ以上講じた場合、柔軟な働き方を実現するための措置の措置義務を履行したこととなります。

パートタイム労働者が②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置の利用を選択した場合、労働契約上の1日の所定労働時間(6時間以下)を変更しないまま、②の措置を利用できることとなります。

一方、パートタイム労働者等が①短時間勤務制度の利用を選択した場合については、当該労働者の働き方は結果として制度利用開始前後で実質的に変動しないこととなるものの、パートタイム労働者等について「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じたものと認められます。

よくあるご質問への回答

(問)

柔軟な働き方を実現するための措置の利用にあたって、利用の1か月前までに事前に申請(申出)をさせるような手続きや規定を定めることは問題ありませんか。

(答)

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。ただし、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ことが必要です。

また、申出を行う労働者にとって過重な負担を求めることにならないよう配慮しつつ、適切に定めることが必要です。

例えば、過度に煩雑な手続や早すぎる期限を設定するなど、当該措置の適用を受けることを抑制し、ひいては法律が当該措置を講ずることを事業主に義務付けた趣旨を実質的に失わせるものと認められるような手続を定めることは、許容されるものではありません。

よくあるご質問への回答

(問)

柔軟な働き方を実現するための措置について、例えば「1年間に選択可能な措置は1つまで」等の制限を設けることは問題ありませんか。

また、申出ごとの利用期間を設けること(例えば利用可能な一の期間を1年間又は3月とする)についても問題はありませんか。

(答)

3歳から小学校就学前までの期間中利用できるこれらの措置について、申出ごとの利用期間を設けることや、措置の利用開始後の労働者側からの申出による変更等の手続きについては、法令上の基準の定めが設けられておらず、必要に応じて、一義的に事業主が定めることができます。

そのため、事業主が、労働者が利用希望を申出する期間を設けること(1年間に選択可能な措置は1つまで等)は必ずしも措置義務違反とはなりません。

一方で、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置を講ずるにあたっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容とするよう配慮することが求められていることを踏まえ、措置の利用開始後においても、定期的に労働者の家庭や仕事の状況を把握し、子を養育することを実質的に容易にする内容になっていない場合は、利用する措置の変更を含め柔軟に対応することが望ましいです。

よくあるご質問への回答

(問)

「柔軟な働き方を実現するための措置」として、テレワークの措置を講じている場合、窓口業務担当者のテレワーク勤務は困難であるため、テレワークの利用者を制限することはできますか。

(答)

事業場単位、あるいは事業場内のライン単位や職種ごとに、講ずる措置の組み合わせを変えることは差し支えありませんが、「テレワークが困難な業務に従事する者」に対しては、テレワーク以外で当該労働者が選択可能な措置を2つ以上講じる必要があります。

労働者の個々の事情による求めに応じて措置することまで義務とはされていないものの、労働者の職種や配置等から、「利用できないことがあらかじめ想定できるもの」を措置することは、事業主が措置義務を履行したことにはなりません。

よくあるご質問への回答

(問)

柔軟な働き方を実現するための措置として、「育児短時間勤務」と「養育両立支援休暇」の2つを講じた場合、3歳までの子(第2子)の養育のために育児短時間勤務を利用している労働者について、小学校就学前の子(第1子)の養育のための両立養育支援休暇を拒むことはできますか。

(答)

3歳になるまでの子の養育のために講ずる措置(短時間勤務)と、3歳以上小学校就学前の子の養育のために講ずる措置(養育両立支援休暇)は別の制度であり、第1子と第2子を持つ労働者の、育児・介護休業法における各子の制度利用に係る調整規定はないものです。

第2子の養育のために短時間勤務を利用している労働者から、第1子の養育のために(柔軟な働き方を実現するための措置のうち)養育両立支援休暇を選択し、取得の申出があった場合は、その申出を拒むことはできません。

よくあるご質問への回答

(問)

交替制勤務(例:早番9時～17時、遅番13時～21時)や、シフト枠内(例:7時～19時のシフト枠内のシフト組み)で勤務する労働者について、「始業時刻等の変更」の措置は適用されますか。

(答)

シフト制を含む交替制勤務を行う労働者も柔軟な働き方を実現するための措置の対象となります。(シフト制を含む交替制勤務であることで、各労働日の始業・終業時刻が(早番、遅番で)異なることをもって「始業時刻等の変更」が措置されたことにはなりません。)

問のような交替制勤務の労働者について、通常であればいずれの勤務時間帯も一定割合以上の勤務が求められる場合に、希望したものは早番勤務のみとすることを認める措置は、柔軟な働き方を実現するための措置のうち「始業時刻等の変更」を措置したことになります。また、例えば8時～18時にシフト枠を狭め、その狭めた枠内でシフトを組む場合等も、措置を講じたことになります。

なお、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲について一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります。

⑥ 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

施行日：令和7年10月1日

義務

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期 (対象労働者)	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・ 意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

- 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、
取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

望ましい

家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも定期的に面談を行うことが望ましい。

留意

「意向確認」の措置とは、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものです。※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

⑥柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認書 記載例(必要最小限事例)

仕事と育児の両立を進めよう！

1. 柔軟な働き方を実現するために、次のの中から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、(1) フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2) テレワーク等の措置、(3) 短時間勤務制度、(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)の付与、(5) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び(2) テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

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	開始日の1か月前までに●●部□□係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。

2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

所定外労働の制限	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る制度
時間外労働の制限	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る制度
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時の深夜業を制限することを請求できる制度

当社では、対象措置の利用の申出をしたこと又は利用したことの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。

対象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、●●部□□係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記載してください。

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。
	いずれも利用する意向はない。
	検討中

(※) 労働者は対象措置のうち、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 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

よくあるご質問への回答

(問)

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について対象者を一堂に集めて行ってもよいですか。

(答)

対象者を一堂に集めて行うことは制限されているわけではありませんが、その場合においても、前々ページの「個別周知・意向確認の方法」に従う必要があります。

また、一堂に集めて行う場合には、各対象者の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を伴うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。

なお、対象者が一堂に集められることで、労働者が申出をしにくい状況にならないよう、個々の労働者が意向を表明しやすい方法とする必要があります。

⑦ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取し、確認された意向について配慮しなければなりません。

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所） ③両立支援制度等の利用期間 ④その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか <small>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</small>

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

⑧ 聴取した労働者の意向についての配慮

● 聴取した労働者の意向についての配慮

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

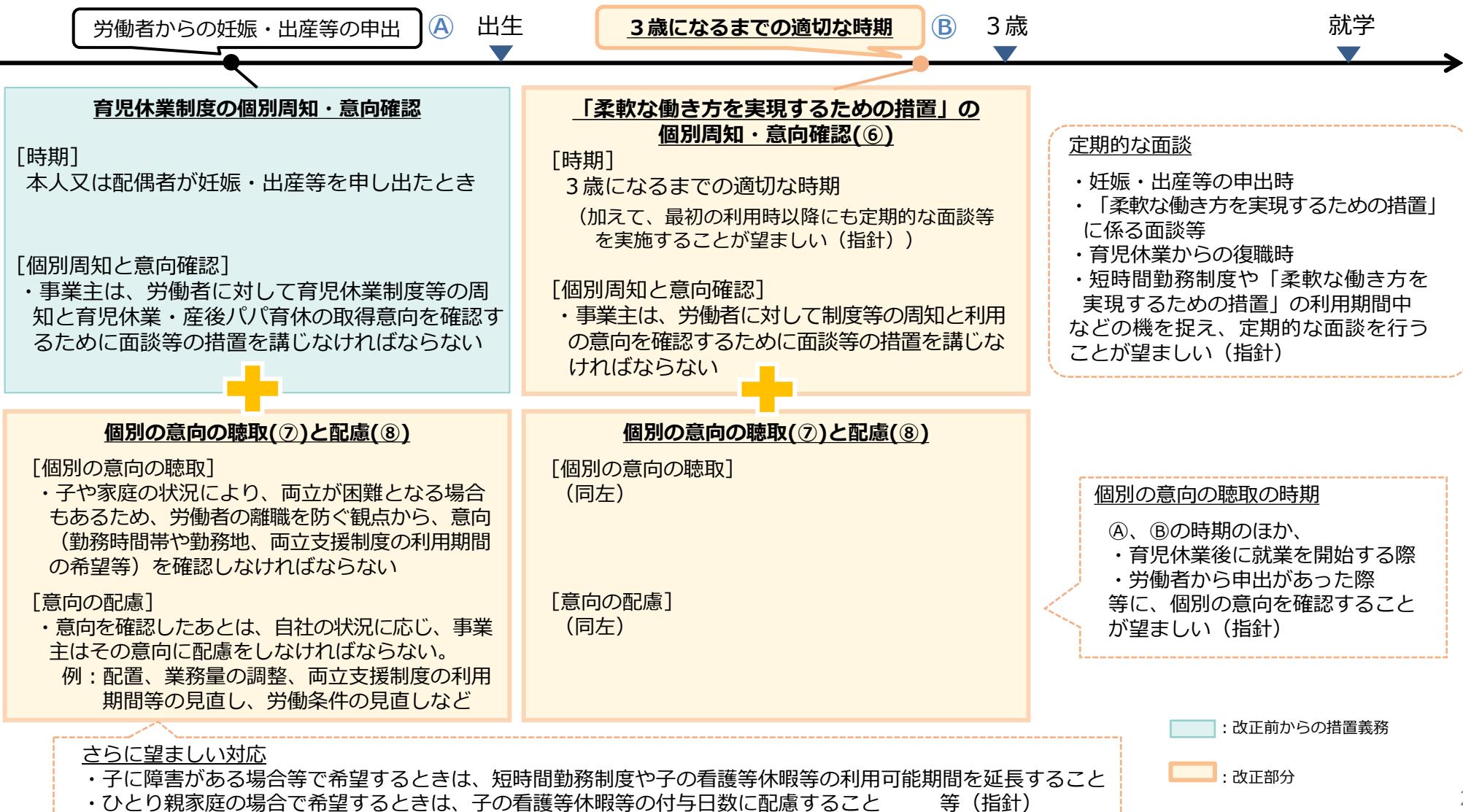
労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

改正内容



よくあるご質問への回答

(問)

令和3年改正により、妊娠・出産等の申出時において、既に「①個別の周知・意向確認」が義務づけられていましたが、今回の改正により新たに義務づけられた「②個別の意向聴取・配慮」とは、何が異なっているのでしょうか。

(答)

「個別の意向聴取・配慮」とは、労働者からの妊娠・出産等の申出があった場合に、事業主は、勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の意向を労働者から聴取し、その意向に対し、配置や業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等に関して、自社の状況に応じて配慮をしなければならないこととしたものです。これは、子や家庭環境の状況によっては、仕事と育児の両立が困難となる場合があることを踏まえたものです。

①と②の差異としては、①が育児休業制度等の周知と利用の意向確認に留まっていたのに対し、②は、育児に関する状況に起因する職業生活と家庭生活との両立を円滑にすることを目的として、職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件等について聴取し、その意向に配慮することが求められるものです。

⑦ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取書 記載例

【妊娠・出産等申出時】

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

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できれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年月日までに、●●部□□係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>	
育児休業	
短時間勤務制度（注1）	
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	
その他（注2）	

（注1）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

（注2）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の線上げ・線下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（4）就業しつづ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）の付与、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容について意向の聴取を行うことが想定されます。

【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できれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

【子が3歳になる前】

労働者の子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

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できれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年月日までに、●●部□□係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・終業時刻の線上げ・線下げ ②テレワーク
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、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の線上げ・線下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（4）就業しつづ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）の付与、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは、（1）始業・終業時刻の線上げ・線下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、①、②の欄には選択して講じた措置の内容について記載してください。

（注2）「その他」欄では、育児休業、短時間勤務について法を上回る範囲の労働者に適用している等の場合に、当該制度について意向の聴取を行うことが想定されます。

【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できれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

よくあるご質問への回答

(問)

具体的な配慮の取組例としては、どのようなことがありますか。

(答)

具体的な配慮の取組例としては、勤務時間帯・勤務地にかかる調整、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなどが考えられます。例えば、業務の一部を他の労働者に割り当てるごとや業務フローを見直すことなど、自社の状況に応じて、その意向に可能な範囲でご配慮いただくようにお願いします。

事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応としては、①労働者の子に障害がある場合や、医療的ケアを必要とする場合などであって、労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度等の利用可能期間を延長することや、②ひとり親家庭の場合であって労働者が希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮することなどが考えられます。

よくあるご質問への回答

(問)

聴取した意向について、事業主は必ず労働者の希望を叶えなければならないものなのでしょうか。

(答)

今回の改正で、子育て世帯の「共働き・共育て」を推進する中で、子や家庭の様々な事情に対応できるよう、労働者からの仕事と育児の両立に関する「個別の意向の聴取」とその「意向への配慮」が事業主に義務付けられました。

意向の内容を踏まえた検討を行った結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただければよく、必ず労働者の意向に沿った対応をしなければならないということではありませんが、検討の結果、労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

介護に関する法改正の趣旨と内容

改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

改正内容

常時介護を必要とする状態						介護終了
介護休業						要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族 1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇						要介護状態にある対象家族の介護・世話（※）をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日 （対象家族が2人以上の場合は10日）、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除						介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限						時間外労働の制限… 1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業… 午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務						事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務 (*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。⑨

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備 ⑩

- ・介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認 ⑪

- ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）の両立支援制度等に関する情報提供 ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい（指針）

※介護休業制度の目的（介護の体制を構築するために一定期間休業するもの）の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい（指針）。⑫

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。⑬

⑩ 介護に関する雇用環境整備の措置の義務付け

施行日：令和7年4月1日

義務

介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
 - ・ 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
 - ・ 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど
- ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
 - ・ 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やインターネットへ掲載することなど
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知
 - ・ 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを作成し、事業所内やインターネットに掲示することなど

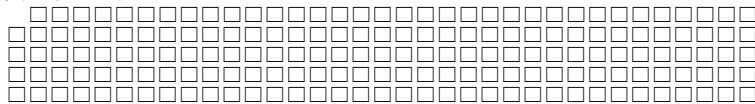
望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

⑩ 介護に関する雇用環境整備の措置の義務付け(介護休業及び両立支援制度等取得・利用促進方針周知例)

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ



社長の顔写真

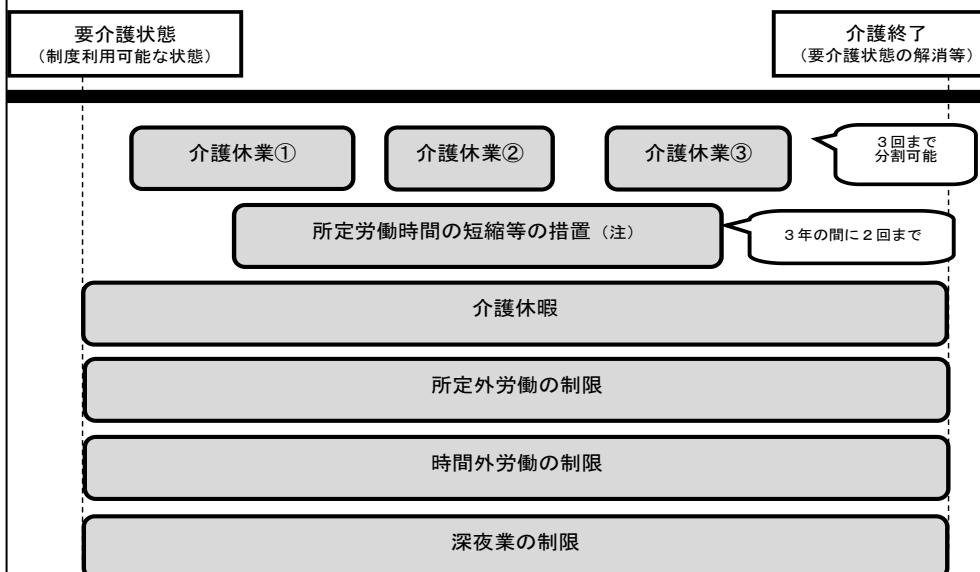
～我が社の目標～

介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

- そのためにも、
- 全労働者に対し年に1回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します！
 - 仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します！
 - 介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します！
 - 介護に直面する前の早い段階（40歳等）の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います！

仕事と介護の両立支援制度概要



介護休業等に関する相談窓口、制度利用の申込先

○○部△△課 □□□□ (内線○○、メールアドレス△△)

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。

よくあるご質問への回答

(問)

介護に直面している社員がおらず、また、採用する予定がない場合でも、雇用環境整備を行う必要はありますか。

(答)

介護休業や仕事と介護の両立支援制度等の対象となる家族には、直系の祖父母や配偶者の父母も含まれることから、幅広い年齢の労働者が介護休業申出や介護両立支援制度等の利用に係る申出を行う可能性があります。

また、雇用環境の整備の措置を求めている育児・介護休業法第22条第2項及び第4項では、義務の対象となる事業主を限定していないことから、全ての事業主が雇用環境の整備をしていただく必要があります。

⑪ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認

施行日：令和7年4月1日

義務

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	<ul style="list-style-type: none">① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容）② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）③ 介護休業給付に関すること <p><u>※ 介護両立支援制度等</u></p> <ul style="list-style-type: none">i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置
個別周知・意向確認の方法	<ul style="list-style-type: none">①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか <p>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</p>

○個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようになることが目的であり、取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

留意

「意向確認」の措置とは、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものです。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

⑪ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する個別周知・意向確認書記載例(必要最小限事例)

仕事と介護を両立しよう！

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <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 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

(1) 所定外労働の制限 (申出期限) 開始の日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
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 (申出期限) 開始の日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <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
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 (申出期限) 開始の日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護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
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) 介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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・回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで
申出期限	原則開始の日の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
	(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは(1) 短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことの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、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・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、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。(注)
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

(※) 介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

⑫ 介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

施行日：令和7年4月1日

義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付のこと ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。

望ましい

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。
①介護休業制度は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するもの
②介護休暇制度は、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの
③所定労働時間の短縮措置等その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

早期の情報提供を行う際には介護保険制度についても併せて知らせることが望ましい。

⑫ 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供記載例(必要最小限事例)

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるか分かりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6ヶ月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <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 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通常93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合には10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

(1) 所定外労働の制限 (申出期限) 開始の日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
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 (申出期限) 開始の日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <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
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

(申出期限) 開始の日の1か月前 (申出先) ●●部□□係

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護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
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) 介護のための短時間勤務制度

(事業主が選択した措置を記載。注)

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外> 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・回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで
申出期限	原則開始の日の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。

(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1) 短時間勤務の制度、(2) フレックスタイム制、(3) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4) 労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは(1)短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得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、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

よくあるご質問への回答

(問)

「介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供」について、例えば、年度当初などに、対象となる労働者を一堂に集めてまとめて実施してもよいですか。

(答)

「介護に直面する前の早い段階での両立支援等に関する情報提供」は、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるために行うものであり、年度当初などに対象者を一堂に集めて行っていただいても差し支えありません。

なお、この場合でも、情報提供する内容やその方法は、前々ページに示した内容に沿ったものとしていただく必要があります。

⑤「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設(規定例)

《始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及びテレワークの措置を講ずる例》

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第20条

- 1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。
 - 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
 - 二 テレワーク
- 2 本条第1項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。
- 3 本条第1項第一号に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。
 - ・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
 - 二 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、時差出勤申出書(社内様式14)により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、育児時差出勤取扱通知書(社内様式15)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。)を準用する。
 - 3 本条第1項第二号に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
 - 二 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
 - 三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所(会社の認めた場所に限る。)とする。
 - 四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書(社内様式〇)により所属長に申し出なければならない。※1
 - 4 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。※2
 - 5 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。※2

《労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

- 1 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を実現するための措置の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 2 3~6 (略)

■改正育児・介護休業法に関する資料

育児・介護休業等に関する規則の規定例、参考様式

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



■改正予定の法律に関するご案内

ハラスメント対策(カスタマーハラスメント、求職者に対するセクシュアルハラスメント)、

女性活躍推進法に関する改正ポイントのご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>



■両立支援等助成金について

働きながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るために就業環境整備に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



育児・介護休業法に関するお問い合わせは、雇用環境・均等室へ

滋賀労働局 雇用環境・均等室 077-523-1190