

令和7年10月施行「柔軟な働き方を実現するための措置」の 就業規則への対応等について

厚生労働省 鳥取労働局
雇用環境・均等室

- 1．柔軟な働き方を実現するための措置について
 - (1) 制度の概要
 - (2) 規定例
 - (3) 労働局によくある相談
- 2．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
- 3．仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮
- 4．令和6年改正育児・介護休業法のまとめ

1．柔軟な働き方を実現するための措置

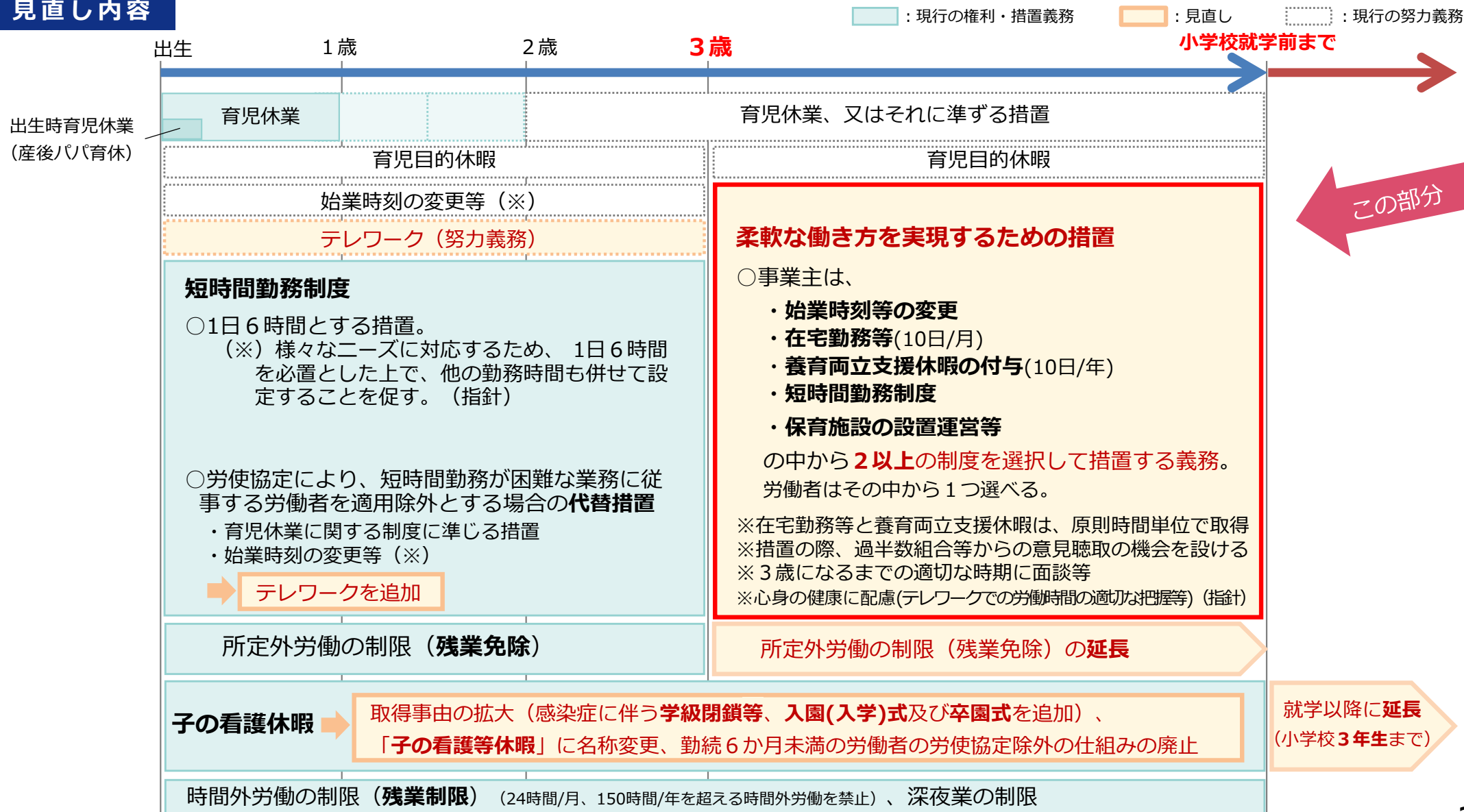
（1）制度の概要

(1) 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

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。

見直し内容



※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

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

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 | ④ 養育両立支援休暇の付与(10日/年) |
| ② 在宅勤務等(10日/月) | ⑤ 保育施設の設置運営等 |
| ③ 短時間勤務制度 | |

【対象外労働者】

- ・ 日雇い労働者
- ・ 勤続1年未満の者
- ・ 週の所定労働日数が2日以下の者

労使協定の締結が必要

注：正社員だけでなく
非正規雇用労働者も対象

【ポイント】

- ★労働者が利用できないことが明らかな制度は措置を行ったことになりません。部署ごとや事業所ごとに異なる措置を導入することも可能です。利用できる制度の導入をしてください。
- ★申出時期、申出の単位等の手続きについては法の定めはありません。申出期限等の設定については、労働者に負担にならないように配慮をお願いします。
- ★法の施行日（令和7年10月1日）までに、過半数労働組合、労働組合がない場合には従業員代表の意見を聞いた上で、措置を講じておく必要があります。意見聴取の方法について定めはありません。

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

① 「始業時刻等の変更」の措置とは…

- ・フレックスタイム制
 - ・1日の所定労働時間を変更することなく
始業・終業時刻を繰り上げ、繰り下げる制
度（時差出勤）
- いずれか

【ポイント】

- ・シフト制を含む交替勤務する労働者が希望する場合に、日勤のみや早番のみの勤務とする措置を講じることは時差出勤の措置とみなすことができます。
- ・時差出勤の繰り上げ、繰り下げの時間の範囲については、一律の定めはありません。保育所への送迎の便宜等を考慮して設定してください。
- ・「時差出勤の始業、終業時刻は話し合いにより決定する。」という制度は、始業・終業時刻が定められていないことから、労働基準法第89条（就業規則の絶対的記載事項）において問題があります。基本の制度を定めた上で、「相談によりその他の時間帯の勤務を認めることがある」とすることは可能です。

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

② 在宅勤務等(10日/月)の措置とは…

- ・テレワーク(情報通信機器を利用して行う事業場外勤務。勤務先は自宅を基本とする)
- ・情報通信機器を使用しない在宅勤務も対象となります。

【 ポイント 】

- ・始業時刻から又は終業時刻まで連続して、時間単位で利用できる制度とする必要があります。1日の所定労働時間分の在宅勤務を行った場合には1日とカウントします。
- ・1週間の所定労働日数が5日以上 of 労働者については月10日以上、1週間の所定労働日数が5日以外 of 労働者については、「1週間の所定労働日数が5日の場合月に10日」を基準として、所定労働日数に応じた日数以上を利用できるようにしてください。
- ・労働者の事情により、結果として月10日以下の日数しか利用しなかった場合は問題となりません。労働者が申し出たにもかかわらず事業主の都合により利用させず、10日満たない場合は措置を講じたことになりません。

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

③短時間勤務制度とは…

・3歳未満の子を養育するための育児短時間勤務と同様に、1日の所定労働時間を6時間とする制度を含むものとする必要があります。

【ポイント】

・勤務しなかった時間分の賃金を支払わないことは差し支えありません。賃金の取り扱いをあらかじめ定めてください。勤務しなかった時間以上の賃金の減額や賞与、昇給等で不利益に取り扱うことは禁止されています。

・1日の6時間勤務ができる措置を設けた上で、例えば、5時間や7時間勤務とする措置、週休3日とするなどの選択肢を増やすことが望ましいものです。

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

④養育両立支援休暇とは…

- ・年に10日以上、時間単位で取得できる制度とする必要があります。時間単位の取得は始業時刻から連続し、又は終業時刻から連続するものです。
- ・子の看護休暇、育児目的休暇のように取得目的、理由は限定されていません。子の養育のためであれば、いかなる目的に使用するかは労働者に委ねられます。
- ・「時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者」（流れ作業や交代勤務に従事する労働者等）は労使協定を締結することにより、1日単位の取得のみとすることができます。

【ポイント】

- ・勤務しなかった日、時間分の賃金を支払わないことは差し支えありません。賃金の取り扱いをあらかじめ定めてください。勤務しなかった時間以上の賃金の減額や賞与、昇給等で不利益に取り扱うことは禁止されています。
- ・1年間の開始日は事業主の任意に定めることができます。新たに採用された労働者の場合など制度の利用開始日が事業年度の途中である場合には、付与する日数は残りの日数で按分して付与することができます。

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

⑤ 保育施設の設置運営等とは…

- ・保育施設の設置運営
 - ・その他準ずる便宜の供与
- いずれか
- （労働者からの委任を受けてベビーシッターを手配し、その費用を負担することなど）

【 ポイント 】

- ・本社で企業内保育施設を運営していても、遠隔地で預けることができない支店等がある場合には、その支店では措置を講じたことにならず、別の措置を講じる必要があります。
- ・近隣の企業主導型保育園と共同利用契約を結ぶことは、『その他準ずる便宜の供与』の措置を講じたものとして認められる場合がありますが、事業主の手配、費用の負担の状況を個別に判断する必要があります。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置

(2) 規定例

(2) 措置の規定例

対象労働者の範囲(措置の共通部分)

第〇条 (柔軟な働き方を実現するための措置)

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は、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受けることができる。

一

二

①～⑤のうち選択した措置を記載

2 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

イ 入社1年未満の従業員

ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

対象外とする場合は記載

3

4

5

(2) 措置の規定例

時差出勤 規定例

3 対象従業員は、申し出ることにより、始業及び終業の時刻について、以下A～Cのいずれか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

選択肢の数、時間帯の設定は事業主の任意ですが、保育所への送迎のしやすさを考慮する必要があります。

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Aから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、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

申出の単位や申出時期については事業主の任意です。他の両立支援制度を参考に定めてください。

テレワーク 規定例

3 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。

予め実施日を毎週固定の曜日として申出する、実施の都度の申出とするなどの方法を設定することが可能です。

(2) 措置の規定例

短時間勤務 規定例

- 3 本条第1項第一号に定める短時間勤務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、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。
- この時間帯以外の設定も可能ですが、保育園の送迎を容易にする目的であることを考慮する必要があります。
- 二 申出をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、開始日と終了日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、短時間勤務申出書(社内様式○)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、短時間勤務取扱通知書(社内様式○)を交付する。
- 5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 6 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 7 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。

<短時間勤務のその他の規定例>

- 例1 所定労働時間内において、始業又は終業時刻から30分単位で2時間まで勤務しない時間を請求することができる（8時間勤務の場合）
- 例2 短時間勤務A 午前9時～午後4時まで（6時間勤務）
短時間勤務B 午前9時30分～午後4時まで（5時間30分勤務）、
短時間勤務C 午前9時～午後5時まで（7時間勤務）のうち、いずれか希望する勤務を申出ることができる。

(2) 措置の規定例

養育両立支援休暇 規定例

- 3 本条第1項第一号に定める養育両立支援休暇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、子の養育を行うために、就業規則第○条に規定する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。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
 - 二 養育両立支援休暇は、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取得することができる。
 - 三 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書（社内様式18）を事前に人事部労務課に申し出るものとする。
- 4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。
- 5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。
- 6 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) 措置の規定例

保育施設の設置運営 規定例

- 3 本条第1項第一号に定める事業所内保育施設の措置内容については、次のとおりとする。
- 一 対象従業員は、会社が設置する社内保育室を利用することができる。ただし、既に定員に達しているときは、この限りでない。
 - 二 利用者は、会社に対し食費（実費）を各月〇円支払うものとし、これ以外の社内保育室に関する費用は原則として会社が負担する。
 - 三 社内保育室の利用時間は、原則として平日の午前〇時〇分から午後〇時〇分まで及び土曜日の午前〇時〇分から午後〇時〇分までとし、日曜、祝日及び会社が定めた休日は、閉室とする。

<保育施設の利用料金について>

- ・ 保育料を労働者に求めることは差し支えありませんが、一般的な保育料よりも著しく高額に設定することは望ましくないと考えます。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置

(3) 労働局によくある相談

「柔軟な働き方を実現するための措置」について

労働局によくある相談

【よくある相談 1】

既に小学校就学前の子を対象とした
育児短時間勤務を規定している場合
は、「柔軟な働き方を実現するための
措置」としてみなすことができるか



【労働局回答 1】

みなすことができます。
その場合も過半数労働組合等からの意見を
聞く必要があります。
育児短時間勤務を柔軟な働き方を実現する
措置の1つとしてみなすためには、所定労働
時間が6時間未満の従業員を対象外にしてい
ないことを確認してください。

【2】

保育園を運営しているが、労働者の子
を受け入れできるようにした場合には、
「柔軟な働き方を実現するための措置」
とみなすことができるか



【2】

認可保育園の場合は、申込や預け入
れの可否の判断を自治体が行うことから、
事業主の講ずる措置としてみなすことは
できません。

【3】

柔軟な働き方の実現の措置は労働者
が1つを選択して、申出ることになってい
るが、利用期間の途中で別の措置の申
出があった場合には応じなければならな
いか。



【3】

既に申出を行っている期間については
措置の変更に応じる義務はありません。
適用する措置の変更に応じることは望ま
しいものです。

「柔軟な働き方を実現するための措置」について

労働局によくある相談

【よくある相談 4】

「柔軟な働き方を実現するための措置」に該当する時差出勤を就業規則本則に、短時間勤務を育児・介護休業規定に分かれて規定しているが問題ないか。



【労働局回答 4】

問題ありません。
労働者に制度の周知を行う際に、本則と育児・介護休業規定に規定されている措置をそれぞれ説明してください。

【5】

保育サービスの手配と費用負担の制度を導入する場合は、病児保育室でもいいか。



【5】

病児保育室は子が病気の場合しか利用できないことから対象になりません。

【6】

柔軟な働き方の実現の措置は労働者が1つしか選択できないか。同時になければ2つ利用できるのか。



【6】

そのとおり。
労働者は1つの措置を選択して申出ることができるため、同時に利用する(短時間勤務として在宅勤務など)を認めることは義務ではありません。(望ましい措置)
子が3歳から4歳まで短時間勤務制度を申出し、4歳以降は時差出勤を申出するなど、同時になければ2つの措置が利用できます。

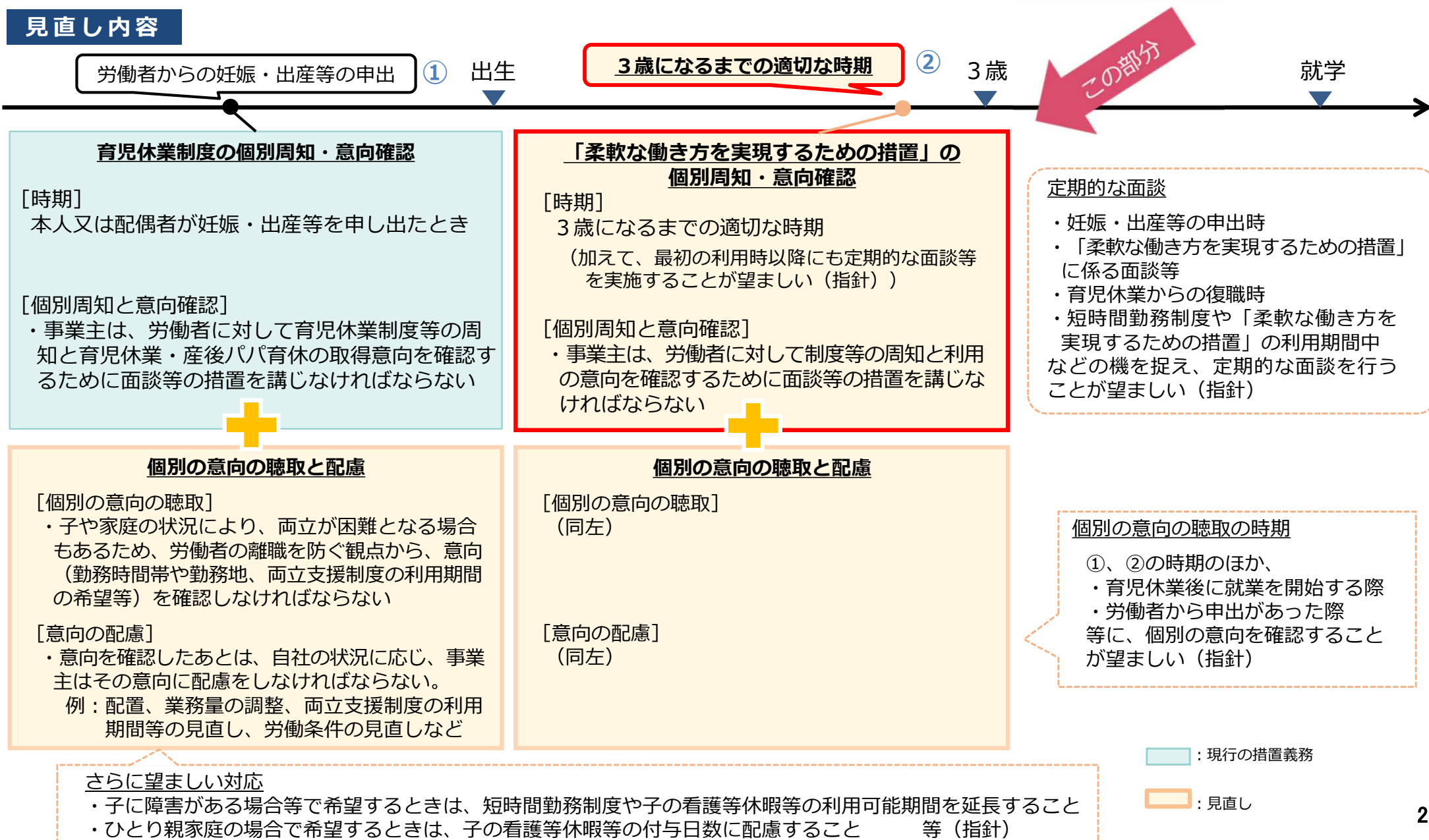
2. 柔軟な働き方を実現するための措置 の個別の周知・意向確認

2 柔軟な働き方を実現するための措置個別の周知・意向確認

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。

見直し内容



2 柔軟な働き方を実現するための措置個別の周知・意向確認

● 事業主が選択した制度について、労働者に対する 個別の周知・意向確認の措置

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らない。**

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

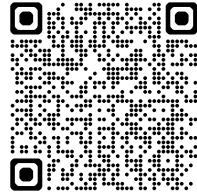
家庭や仕事の状況が変化する可能性があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも**定期的に面談**を行うことが望ましい。

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。

子が3歳になる前の「柔軟な働き方を実現するための措置」個別周知・意向確認書 様式例

様式例(word)は鳥取労働局HPからダウンロードできます



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	開始の日の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。

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 ◆◆ ◆◆

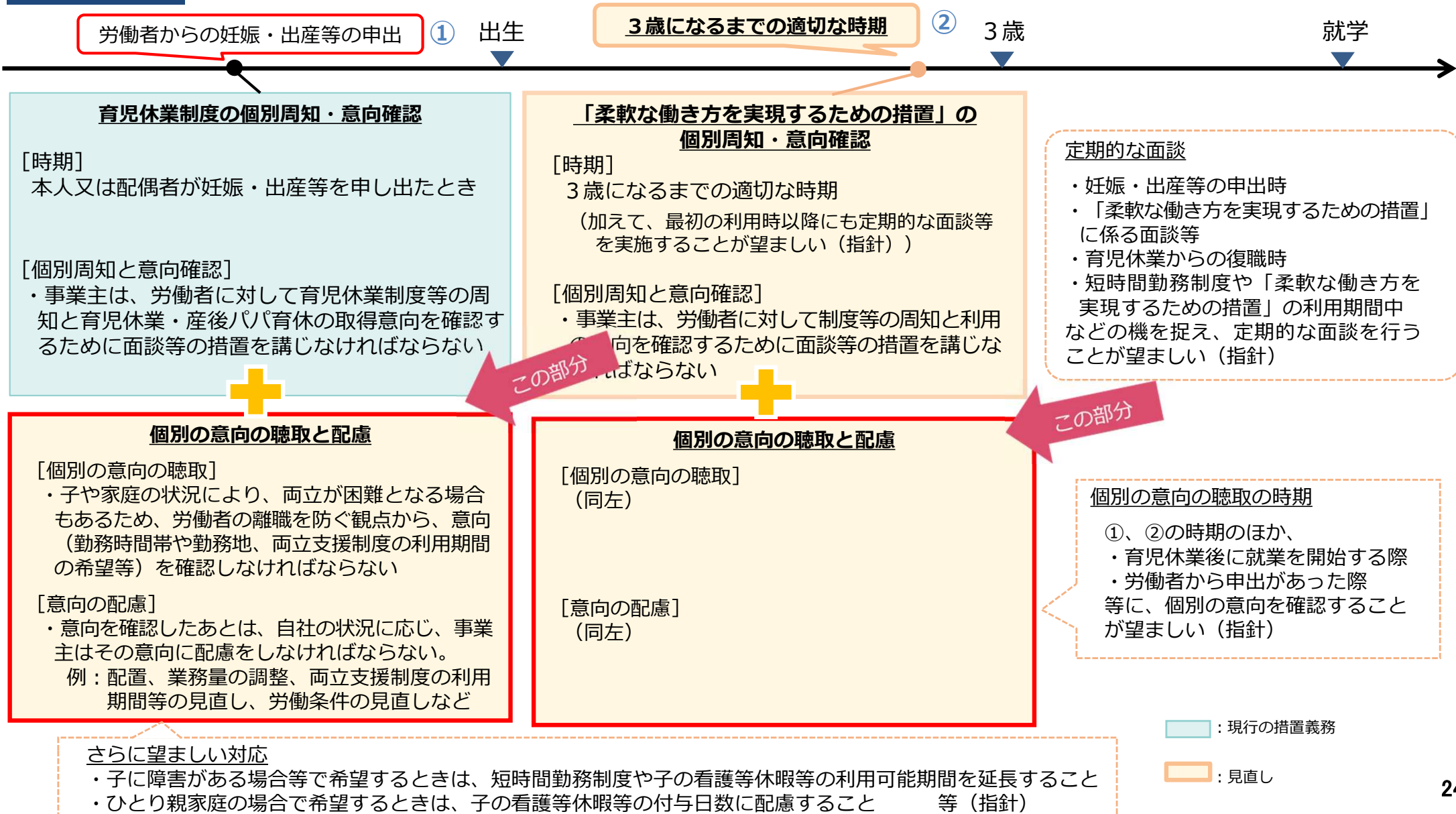
3. 仕事と育児の両立に関する個別の 意向聴取と配慮

2 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取 (2)

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援の二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。

見直し内容



3 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮（1）

● 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 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。

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。

3 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮（2）

● 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。

仕事と育児の両立に関する個別 の聴取・意向確認書 様式例

様式例(word)は鳥取労働局HPから
ダウンロードできます



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、●●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・終業時刻の繰上げ・繰下げ
	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、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 □□部△△課

氏名 ◆◆ ◆◆

令和7年4月1日施行分 改正育児・介護休業法のポイント（1）

就業規則の見直し

1 子の看護休暇の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了 まで
取得事由の拡大（③④を追加）	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する労働者

3 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

令和7年4月1日施行分 改正育児・介護休業法のポイント（2）

事業主の義務

4 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や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①～④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**
- 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**)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

6 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

5 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度・介護両立支援制度等に関する制度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。

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、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、事業主は介護休業制度介護両立支援制度、介護休業給付等に関する情報提供をしなければなりません。

「仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する相談窓口」

鳥取労働局では、改正育児・介護休業法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせ、規定点検のほか、「男性労働者から育児休業の申出があった。これから必要な手続きを教えてほしい」等のご相談にも対応いたします。

鳥取労働局雇用環境・均等室

○受付時間：8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

○電話番号：0857-29-1709

○住 所：鳥取市富安2丁目89-9 鳥取労働局 2 F

