

改正育児・介護休業法の対応はお済ですか！？

～ 令和7年10月スタート ～

① 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

（１）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

○事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下の5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
○事業主が講ずる措置を選択する際、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。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上／月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- 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
- ⑤ 短時間勤務制度

（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歳未満の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、上記（１）で選択した制度（対象措置）に関する内容等のほか、制度利用の意向確認を個別に行わなければなりません。

② 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

（１）妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、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事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

<意向聴取の時期>

労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき
労働者の子の3歳になる誕生日の1か月前までの1年間

<聴取内容>

勤務時間帯、勤務地、両立支援制度利用期間など

<意向聴取方法>

面談、書面交付、電子メールなど

（２）聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、上記（１）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。

【配慮の例】

・勤務時間帯、勤務地にかかる配置、業務量の調整 など

改正育児・介護休業法に関するお問合せ 愛媛労働局 雇用環境・均等室
電話 089 (935) 5222

厚生労働省HP

