

令和7年10月より、前回説明しました「柔軟な働き方を実現するための措置」等について、3歳未満の子を養育する労働者に個別の周知を行い、制度利用についての意向を確認することが義務と

改正育児・介護休業法

就業規則の改定等を確認しましょう（最終回）

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置（2）

（一社）名北労働基準協会 労働相談室長
社会保険労務士 藤原 朋子

なりました。

【周知期間】

対象となる子の3歳誕生日の1カ月前までの1年間

【周知事項】

①柔軟な働き方を実現するための措置

②所定外労働・時間外労働・深夜労働の制限の制度

③措置利用の申出先

【周知方法】

①面談

②書面の交付

③FAX

④電子メール等のいずれか

周知する制度は要件など複雑ですから、面談を行う場合でも書面を用いて誤解のないようにしっかりと説明するとよいと思われます。対象労働者が柔軟な働き方を実現するための措置等の利用を希望した場合、会社は原則として利用を認める必要があります。

また、制度利用の意向とは別に、仕事と育児の両立のために希望することがないかの意向聴取も義務になります。

【意向聴取の期間】

①本人または配偶者の妊娠・出産を申し出たとき

②養育する子の3歳誕生日の1カ月前までの1年間

【聴取事項】

①勤務時間帯

②勤務地

③両立支援制度の利用期間

④両立に資する就業の条件



【聴取方法】

①面談

②書面の交付

③FAX

④電子メール等のいずれか

そして、意向聴取した内容については、会社は配慮しなくてはなりません。

意向聴取の結果、例えば勤務時間帯や勤務地の変更などの要望が出る可能性もありますが、すべて希望通りに対応することは困難と考えられます。

会社としては、現状の労働条件が育児との両立を困難にしていけないか確認した上で、社内での配置のバランスや業務内容、他の従業員への影響など社内での状況を考慮して可能な範囲内で個別に対応を検討することになります。

配慮の取り組み例として、就業場所や時間帯の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなどが考えられます。

す。また、子が医療的ケアを必要とする場合やひとり親家庭の場合などに短時間勤務制度や子の看護等休暇の利用可能期間を延ばすことなども望ましいとされています。個別の配慮を検討した結果、労働者の意に沿うことが困難な場合は、その理由を当該労働者に対して十分に説明することが重要です。

10月施行の柔軟な働き方を実現するための措置の制度化やその周知、意向確認等を滞りなく始められるように、早めに準備をしておきましょう。（おわり）

イラスト・木村武司

もっと詳しく!!

労働実務専門講座
就業管理コース
雇用均等関係法研修

令和7年10月22日
13:30~16:30

講師) 藤原朋子

社会保険労務士

内容) 育児介護休業法・男女雇用機会均等法・パート有期雇用労働法等の概要と就業管理上の留意点

※会費ほか詳しくは協会HPまで

