

# 人事・労務、助成金等のご案内

令和7年10月1日から、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置、事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置が義務付けられます。

令和7年10月1日から施行

## ※柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 育児期の柔軟な働き方をするための措置

・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。

### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（1日の所定労働時間を変更しない）
  - ・フレックスタイム制
  - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② テレワーク等：1日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- ④ 養育両立支援休暇の付与：1日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

義務 就業規則等の見直し

(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、個別に行なわなければなりません。

## ※仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

(1) 妊娠・出産等の申出時等、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。

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

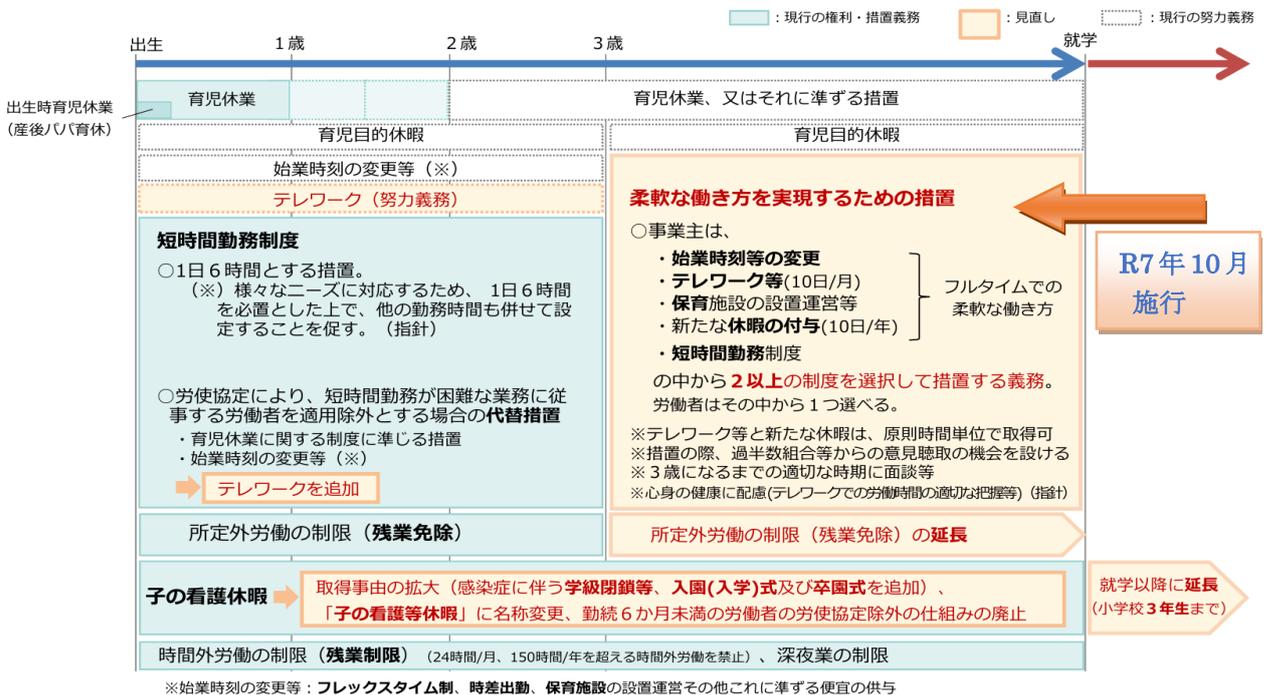
事業主は聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・勤務量の調整
- ・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

義務

## ★改正後の仕事と育児の両立のイメージ



R7年10月 施行