

## 育児休業に関する措置

育児のための所定労働時間の短縮措置	<p>■3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業（産後パパ育休含む）をしていないものが申し出た場合は、育児のための所定労働時間の短縮措置（＊）を講じなければならない。</p> <p>＊3歳に満たない子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための措置（短時間勤務制度）をいう。この措置には、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとする。</p> <p>■次の者は、育児のための所定労働時間の短縮措置を受けることはできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・1日の所定労働時間が6時間以下である労働者</li> <li>・日雇労働者</li> <li>・入社1年末満の労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合）</li> <li>・業務の性質または業務の実施体制に照らして、育児のための所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者（労使協定を締結している場合）（＊）</li> </ul> <p>＊ただし、この労働者に対して、次のような代替措置を講じる必要がある。</p> <p>育児休業に関する制度に準ずる措置、始業時刻変更等の措置（フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）、事業所内保育施設の設置・運営その他これに準ずる便宜の供与）、在宅勤務等の措置</p>
雇用環境整備	<p>■育児休業および産後パパ育休の申出が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>①育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施</li> <li>②育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）</li> <li>③自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供</li> <li>④自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知</li> </ol>
個別周知意向確認	<p>■労働者（日雇労働者は除く）から、本人または配偶者が妊娠または出産した旨等の申出があったときは、当該労働者に対して個別に、面談等で、次の措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業・産後パパ育休に関する制度等に関する所定事項の周知</li> <li>・育児休業・産後パパ育休の取得意向の確認</li> </ul>

意向聴取 意向への配慮 (令和7年10月1日より)	<p>■労働者（日雇労働者は除く）から、本人または配偶者が妊娠または出産した旨等の申出があったときと、子が3歳になるまでの適切な時期（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）に、当該労働者に対して個別に、面談等で、次の措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する「勤務時間帯や勤務地、両立支援制度（＊）の利用期間、労働条件の見直し等」について、当該労働者の意向を個別に聴取したうえ、その意向について配慮する。</li> </ul> <p>＊育児休業に関する制度、子の看護等休暇に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置等</p>
柔軟な働き方を実現するための措置 (令和7年10月1日より)	<p>■3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、選択して講ずべき措置（＊）の中から2以上の措置を選択して講じなければならない。</p> <p>＊①始業時刻等の変更の措置、②在宅勤務等の措置、③育児のための所定労働時間の短縮措置、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）を与えるための措置、⑤保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をいう。当該労働者は、事業主が選択した2以上の措置から1つを選択。</p> <p>■次の者は、柔軟な働き方を実現するための措置を受けることはできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日雇労働者</li> <li>・入社1年末満の労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合）</li> <li>・時間単位で④を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（労使協定を締結している場合。ただし、④を1日単位で取得することはできる）</li> </ul>
その他	<p>■子が3歳になるまでの適切な時期（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）に、「選択して講ずべき措置」に関する事項の周知と制度利用の意向の確認を個別に、面談等で、講じなければならない。</p>
	<p>■3歳に満たない子を養育する労働者（日雇労働者は除く）で育児休業をしないものについて、在宅勤務等の措置に準じて、必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>■小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者（日雇労働者は除く）について、育児に関する目的で利用することができる休暇制度（いわゆる配偶者出産休暇や、子の行事参加のための休暇等）等の措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>■常時雇用する労働者数が301人以上の場合は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」のいずれかを、インターネット等で公表しなければならない。</p>

## 介護休業に関する措置

<b>介護のための所定労働時間の短縮等の措置</b>	<p>■要介護状態にある対象家族を介護する労働者であって介護休業をしていないものが申し出た場合は、連続する3年間以上の期間における所定労働時間の短縮等の措置（＊）を講じなければならない。</p> <p>＊要介護状態にある対象家族を介護する労働者が就業しつつ対象家族の介護を行うことを容易にする措置（①短時間勤務制度、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤制度）、④介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のうち、少なくとも1つを講じる）をいう。</p> <p>＊対象家族1人につき、所定労働時間の短縮等の措置の利用を申し出た日から起算して3年以上の間で2回以上（④は除く）利用することができる措置にしなければならない。</p> <p>■次の者は、所定労働時間の短縮等の措置を受けることはできない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・日雇労働者</li> <li>・入社1年未満の労働者および週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定を締結している場合）</li> </ul>
<b>雇用環境整備</b>	<p>■介護休業および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、次のいずれかの措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>①介護休業・介護両立支援制度等（＊）に関する研修の実施</li> <li>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）</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>＊介護休暇に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度、深夜業に関する制度、介護のための所定労働時間の短縮等の措置</li> </ul>
<b>個別周知意向確認</b>	<p>■介護に直面した旨の申出をした労働者（日雇労働者は除く）に対して個別に、面談等で、次の措置を講じなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・介護休業制度および介護両立支援制度等に関する所定事項の周知</li> <li>・介護休業申出・介護両立支援制度等の利用意向の確認</li> </ul>
<b>情報提供</b>	<p>■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、労働者（日雇労働者は除く）が介護に直面する前の早い段階（＊）で、介護休業および介護両立支援制度等に関する情報提供をしなければならない。</p> <p>＊「介護に直面する前の早い段階」は、次のいずれかとなる。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間）</li> <li>・労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間</li> </ul>
<b>その他</b>	<p>■家族を介護する労働者（日雇労働者は除く）について、介護休業の制度もしくは介護休暇に関する制度または所定労働時間の短縮等の措置に準じて、その介護を必要とする期間、回数等に配慮した必要な措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <p>■要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日雇労働者は除く）について、その労働者の申出に基づく在宅勤務等をさせることにより、就業しつつ家族を介護することを容易にするための措置を講ずるよう努めなければならない。</p>

## その他の措置

<b>ハラスメントの防止措置</b>	<p>■育児・介護休業等に関するハラスメント（＊1）がないよう、労働者（日雇労働者は除く）からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置（＊2）を講じなければならない。</p> <p>＊1：育児休業、介護休業その他の子の養育または家族の介護に関する制度または措置の利用に関する言動により、その労働者の就業環境が害されることをいう。</p> <p>＊2：指針で、次のようなものが定められている。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発</li> <li>・相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備</li> <li>・職場における育児・介護休業等に関するハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応</li> <li>・職場における育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置 等</li> </ul>
<b>配置に関する配慮</b>	<p>■労働者を転勤させようとする場合には、その育児または介護の状況に配慮しなければならない。</p>
<b>あらかじめ定めるべき事項等</b>	<p>■次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児休業（産後パパ育休含む）および介護休業中の待遇に関する事項</li> <li>・育児休業（産後パパ育休含む）および介護休業後の賃金、配置その他の労働条件に関する事項</li> </ul>
<b>職業家庭両立推進者</b>	<p>■労働者（日雇労働者は除く）もしくはその配偶者が妊娠・出産したことを知ったとき、または労働者（日雇労働者は除く）が対象家族を介護していることを知ったときに、関連する制度について個別に制度を周知するための措置を講ずるよう努めなければならない。</p>