～令和６年５月に育児・介護休業法が改正されました～

育児・介護休業等に関する規則の規定例

［簡易版］

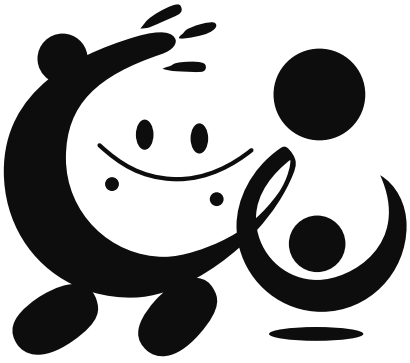
（令和７年４月１日、10 月１日施行対応版）

育児・介護休業法（育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律）は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

また、育児・介護休業（出生（しゅっしょう）時育児休業を含む。）、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）、柔軟な働き方を実現するための措置については、就業規則等に制度を定めておく必要があります。

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。この他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク　トモニン

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

〈目次及び改正のポイント〉 ◆：規則の改正を要する箇所

○育児休業　（規定例第１条）
○出生時育児休業（産後パパ育休）　（規定例第２条）

～令和４年４月から、“育休制度の個別周知・意向確認”“雇用環境整備”が事業主に義務付けられています～

〈育児休業制度の個別周知・意向確認〉　※参考様式：妊娠・出産等申出時個別周知・意向確認書記載例（P. 22 ～ 24）

事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た従業員に対して、育児休業、出生時育児休業に関する制度等を周知し、取得意向を確認する必要があります。

〈育児休業を取得しやすい雇用環境整備〉　※参考様式：育児休業制度及び取得促進方針周知例（P. 26）

事業主は、育児休業、出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、研修や相談窓口設置等の措置を講ずる必要があります。

～令和７年 10 月から、“仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮”が事業主に義務付けられます～

〈仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取〉　※参考様式：妊娠・出産等申出個別の意向聴取書記載例（P. 25）

事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠･出産等を申し出た時や、従業員の子が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従業員の意向を個別に聴取する必要があります。

〈聴取した労働者の意向についての配慮〉

事業主は、意向を聴取した従業員の就業条件を定めるに当たっては、個別に聴取した従業員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する必要があります。

P. 3～6

○介護休業　（規定例第３条）

～令和７年４月から、介護離職防止のための個別周知・意向確認等の措置が事業主に義務付けられます～

〈介護離職防止のための個別周知・意向確認〉　※参考様式：介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例（P. 30 ～ 32）

介護に直面したことを申し出た従業員に対して、事業主は介護休業、介護両立支援制度等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

〈介護に直面する前の早い段階での情報提供〉　※参考様式：40 歳情報提供記載例（P. 33 ～ 35）

事業主は、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、従業員が介護に直面する前の早い段階（40 歳等）で、介護休業、介護両立支援制度等に関する情報提供を行う必要があります。

〈介護休業､介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備〉　※参考様式:介護休業及び両立支援制度等取得･利用促進方針周知例（P. 36）

事業主は、介護休業、介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう、研修や相談窓口設置等の措置を講ずる必要があります。

◆子の看護等休暇　（規定例第４条）

～令和７年４月から、対象の子の範囲等が見直されます～

改正内容	～ R7. 3. 31（施行前）	R7. 4. 1 ～（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	小学校第３学年修了まで
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

◆介護休暇　（規定例第５条）

～令和７年４月から、取得できる労働者の要件が緩和されます～

改正内容	～ R7. 3. 31（施行前）	R7. 4. 1 ～（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

◆育児・介護のための所定外労働の制限　（規定例第６条）

～令和７年４月から、育児のための所定外労働の制限の対象が拡大されます～

改正内容	～ R7. 3. 31（施行前）	R7. 4. 1 ～（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

P. 7, 8

○育児・介護のための時間外労働の制限　（規定例第７条）
○育児・介護のための深夜業の制限　（規定例第８条）

P. 9, 10

◆育児短時間勤務（３歳未満）　（規定例第９条）

～令和７年４月から、代替措置にテレワークが追加されます～

改正内容	～R7.3.31（施行前）	R7.4.1～（施行後）
代替措置（※）のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置 ③テレワーク等の措置

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

～令和７年４月から、育児のためのテレワークの導入が努力義務となります～

・３歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

P. 9, 10

◆柔軟な働き方を実現するための措置　（規定例第 10 条）

～令和７年 10 月から、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが事業主に義務付けられます～

・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①～⑤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。
・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。
・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数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（養育両立支援休暇）の付与（10 日以上 / 年）

フルタイムでの柔軟な働き方

⑤ 短時間勤務制度

※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

～令和７年 10 月から、“柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認”が事業主に義務付けられます～

〈柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認〉 ※参考様式：子が３歳になる前の個別周知・意向確認書記載例（P. 27, 28）

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等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

～令和７年 10 月から、“仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮”が事業主に義務付けられます～

〈仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取〉 ※参考様式：子が３歳になる前の個別の意向聴取書記載例（P. 29）

事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が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従業員の意向を個別に聴取する必要があります。

〈聴取した労働者の意向についての配慮〉

事業主は、意向を聴取した従業員の就業条件を定めるに当たっては、個別に聴取した従業員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する必要があります。

P. 11, 12

○介護短時間勤務　（規定例第 11 条）

～令和７年４月から、介護のためのテレワークの導入が努力義務となります～

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

○育児・介護休業等に関するハラスメントの防止　（規定例第 12 条）

※ハラスメント防止のための周知例（P. 15, 16）

○給与等の取扱い　（規定例第 13 条）

○法令との関係　（規定例第 14 条）

P. 13～16

○労使協定の例　○社内様式例（（出生時）育児休業申出書、介護休業申出書、（出生時）育児・介護休業取扱通知書）

P. 17～21

○参考様式

・妊娠・出産等申出時個別周知・意向確認書記載例（P. 22 ～ 24）
・妊娠・出産等申出時個別の意向聴取書記載例（P. 25）
・育児休業制度及び取得促進方針周知例（P. 26）
・子が３歳になる前の個別周知・意向確認書記載例（P. 27, 28）
・子が３歳になる前の個別の意向聴取書記載例（P. 29）
・介護休業及び介護両立支援制度等個別周知・意向確認書記載例（P. 30 ～ 32）
・40 歳情報提供記載例（P. 33 ～ 35）
・介護休業及び介護両立支援制度等取得・利用促進方針周知例（P. 36）

P. 22～

改正内容の詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。
「育児・介護休業法について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

育児・介護休業等に関する規則

第１条（育児休業）

１　育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、１歳に満たない子と同居し、養育する者は、申出により、子が１歳に達するまでの間で、本人が申し出た期間、育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子が１歳６か月（５、６の申出にあっては２歳）に達するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、育児休業をすることができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

２　１、３から７にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から１年（４から７の申出をする場合は、６か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

※以下、１項ずつ繰り下げ

２　１にかかわらず、配偶者が従業員と同じ日から又は従業員より先に育児休業をしている場合、従業員は、子が１歳２か月に達するまでの間で、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が１年を限度として、育児休業をすることができる。

３　次のいずれにも該当する従業員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳の誕生日に限るものとする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第３項（本項）に基づく休業を子の１歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が原則として子の１歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の１歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

４　３にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が１歳６か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

５　次のいずれにも該当する従業員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について、育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の１歳６か月の誕生日応当日とする。ただし、配偶者が育児・介護休業法第５条第４項（本項）に基づく休業を子の１歳６か月の誕生日応当日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。

(1) 従業員又は配偶者が子の１歳６か月の誕生日応当日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

（ア）保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

（イ）従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、１歳６か月以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の１歳６か月の誕生日応当日以降に本項の休業をしたことがないこと

６　５にかかわらず、産前・産後休業等が始まったことにより１、３、４又は５に基づく育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した従業員は、子が２歳に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。

７　育児休業をすることを希望する従業員は、原則として育児休業を開始しようとする日の１か月前（３から６に基づく１歳を超える休業の場合は、２週間前）までに、育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、育児休業中の有期雇用従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を育児休業開始予定日として、育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

８　１に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、一子につき２回までとする。３に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、３又は４に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。５に基づく申出は、産前・産後休業等が始まったことにより１、３、４、５又は６に基づく休業が終了したが、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合を除き、一子につき１回限りとする。

９　育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該育児休業申出書を提出した者に対し、育児休業取扱通知書を交付する。

規定例にある育児休業の申出期限（１か月前（一定の場合は２週間前））、出生時育児休業の申出期限（２週間前）及び介護休業の申出期限（２週間前）は、法律で定められた最低基準です。例えば、会社の規定では一律「１週間前」と定める等、法律を上回る措置を行うことは差し支えありません。

第２条（出生時育児休業（産後パパ育休））

1　育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により４週間（28 日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、出生時育児休業をすることができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

※以下、１項ずつ繰り下げ

2　出生時育児休業をすることを希望する従業員は、原則として、出生時育児休業を開始しようとする日の２週間前までに、出生時育児休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

なお、出生時育児休業中の有期雇用従業員が労働契約を更新するに当たり、引き続き休業を希望する場合には、更新された労働契約期間の初日を出生時育児休業開始予定日として、出生時育児休業申出書により再度の申出を行うものとする。

3　１に基づく申出は、一子につき２回に分割できる。ただし、２回に分割する場合は２回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は後の申出を拒む場合がある。

4　出生時育児休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該出生時育児休業申出書を提出した者に対し、出生時育児休業取扱通知書を交付する。

《出生時育児休業中の就業を可能とする例》

5　出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

6　会社は、５の申出があった場合は、申出の範囲内の就業日等を申出書を提出した従業員に対して提示する。従業員は提示された就業日等について、出生時育児休業中の就業日等の同意・不同意書を人事担当者に提出すること。休業前日までに同意した場合に限り、休業中に就業することができる。会社と従業員の双方が就業日等に合意したときは、会社は速やかに出生時育児休業中の就業日等通知書を交付する。

第３条（介護休業）

1　要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）は、申出により、介護を必要とする家族１人につき、通算 93 日までの範囲内で３回を上限として介護休業をすることができる。ただし、有期雇用従業員にあっては、申出時点において、介護休業開始予定日から 93 日を経過する日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない者に限り、介護休業をすることができる。

2　要介護状態にある家族とは、負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、２週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある次の者をいう。

配偶者／父母／子／配偶者の父母／祖父母／兄弟姉妹／孫

3　介護休業をすることを希望する従業員は、原則として介護休業を開始しようとする日の２週間前までに、介護休業申出書を人事担当者に提出することにより申し出るものとする。

4　介護休業申出書が提出されたときは、会社は速やかに当該介護休業申出書を提出した者に対し、介護休業取扱通知書を交付する。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

２　１にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

※以下、１項ずつ繰り下げ

これらの社内様式は、あらかじめ決めておきましょう。
社内様式例は、P. 18 ～ 21 をご覧ください。

（出生時）育児休業申出書、介護休業申出書

育児休業、出生時育児休業の場合は「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る子の氏名、生年月日、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を、

介護休業の場合は、「申出年月日」「申出をする労働者の氏名」「休業に係る家族の氏名、続柄」「休業期間の初日及び末日」等を事業主に対して明らかにする必要があります。

（出生時）育児休業取扱通知書、介護休業取扱通知書

事業主は、育児休業申出・出生時育児休業申出・介護休業申出に対し、以下のイ～ハの事項を通知しなければならないこととされています。

イ　休業申出を受けた旨

ロ　休業開始予定日及び休業終了予定日

ハ　休業申出を拒む場合には、その旨及びその理由、

また、これらに加え、休業期間中の賃金等の取扱い、休業後の賃金・配置等の労働条件などについて記載することで、後日のトラブルの発生を未然に防止することができます。

令和４年４月から、“育休制度の個別周知・意向確認”“雇用環境整備”が事業主に義務付けられています。
また、令和７年４月から、“介護離職防止のための個別周知・意向確認“等の措置が事業主に義務付けられます。
令和７年 10 月からは、“仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮”“柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認”が事業主に義務付けられます。
個別周知・意向確認等の措置を書面で行う場合は、記載例 P. 22 ～ 36 をご覧ください。

第１条・第２条・第３条　解説

★　育児･介護休業（出生時育児休業（通称「産後パパ育休」）を含む。以下同じ。）をすることができるのは、男女労働者であり、原則として日々雇用される者は除かれます。

労使協定を締結することにより、〔　〕内に記載された者を休業の対象から除くことも可能です（労使協定の例は P. 17 を参照のこと）。

★　申出時点において､次に該当する有期雇用労働者は育児･介護休業の対象となります。

育児休業：子が１歳６か月（第１条第５項又は６項の申出にあっては２歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

出生時育児休業（産後パパ育休）：子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から起算して８週間を経過する日の翌日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

介護休業：介護休業開始予定日から起算して 93 日を経過する日から６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでないこと

有期雇用労働者を雇い入れている場合は、上記に該当すれば、育児・介護休業の対象となるので、このことについてあらかじめ明らかにしておきましょう。各社の判断によりすべての有期雇用労働者を対象とすることも可能です。また、育児・介護休業中の有期雇用労働者が労働契約を更新する際、労働者が引き続き休業することを希望する場合には、再度の申出が必要になります。

★　育児休業及び出生時育児休業等の「子」には、法律上の親子関係がある子（養子を含む）のほか、特別養子縁組の監護期間中の子、養子縁組里親に委託されている子その他これらに準ずるもの､をいいます。介護休業等の「子」は、法律上の親子関係がある子（養子を含む）に限ります。

★　配偶者が、子が１歳に達する日以前のいずれかの日において育児休業（出生時育児休業含む）をしている場合、労働者は、子が１歳２か月に達するまで、育児休業をすることができます。ただし、①本人の育児休業開始予定日が、子の１歳の誕生日の翌日後である場合及び②本人の育児休業開始予定日が、配偶者の育児休業又は出生時育児休業の初日前である場合には、この限りではありません。

「配偶者」には、法律上の配偶者のみならず、事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含みます。

育児休業が取得できる期間は、出生日以後の産前・産後休業期間、育児休業期間及び出生時育児休業期間との合計が、１年間（子の出生日から１歳に達する日までの日数）になるまでとなり、この合計期間が１年間を超える場合には、その超えた日に育児休業は終了します。

★　子が１歳（１歳６か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合には、子が１歳６か月（２歳）に達するまでの間、育児休業をすることができます。１歳６か月（２歳）まで育児休業ができるのは、次のいずれかの事情がある場合です。

①　保育所等※に入所を希望しているが、入所できない場合

②　子の養育を行っている配偶者であって、１歳（１歳６か月）以降子を養育する予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

③　産前・産後休業等が始まったことにより育児休業が終了し、その産前・産後休業等に係る子等が死亡等した場合

育児休業中の労働者が継続して休業するほか、子が１歳（配偶者が１歳を超えて育児休業をしている場合にはその育児休業終了予定日）（１歳６か月）まで育児休業をしていた配偶者に替わって休業することもできます。１歳６か月（２歳）までの育児休業の途中で配偶者に替わって休業することもできます。

「原則として」とは、第１条第２項により子が１歳に達する日を超えて育児休業をする場合を考慮したものであり、この場合、育児休業終了予定日の翌日が１歳６か月までの育児休業の開始日となります。配偶者が１歳６か月（２歳）までの育児休業をしている場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができます。③の場合は、いつを開始日とするかの決まりはありません。

★　出生時育児休業の申出期限は原則２週間前ですが、出生時育児休業の申出を円滑に行える職場環境の整備について労使協定で締結する場合は、２週間超から１か月の間で労使協定で定める日とすることができます。

★　出生時育児休業中の就業を可能とするには、労使協定を締結する必要があります。休業中は就業しないことが原則であり、事業主から労働者に対して就業可能日等の申出を一方的に求めることや、労働者の意に反するような取扱いを行ってはいけません。休業中の就業希望を申し出なかったこと、就業日等の提示に対して同意しなかったこと等を理由として不利益な取扱いを行うことは禁止されています。

★　介護が必要な対象家族１人につき、通算して 93 日まで、３回を上限として介護休業ができます。

※保育所等とは、児童福祉法に規定する保育所、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律に規定する認定こども園及び児童福祉法に規定する家庭的保育事業等をいいます。認可外保育施設は含みません。

※特別養子縁組とは
https://www.cfa.go.jp/policies/shakaiteki-yougo/tokubetsu-youshi-engumi（こども家庭庁 HP「特別養子縁組について」）

※養子縁組里親とは
https://www.cfa.go.jp/policies/shakaiteki-yougo/satooya-seido/（こども家庭庁 HP「里親制度等について」）

～要介護状態とは～

「要介護状態」とは、「２週間以上にわたり、常時介護を必要とする状態」のことを指します。「常時介護を必要とする状態」の判断基準は、下記の判断基準を参照してください。ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

なお、介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることはできませんのでご注意ください。

～常時介護を必要とする状態に関する判断基準～

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の（１）又は（２）のいずれかに該当する場合であること。

(1) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上であること。

(2) 状態①～⑫のうち、２が２つ以上又は３が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

状態 項目	1 （注１）	2 （注２）	3
①座位保持（１０分間一人で座っていることができる）	自分で可	支えてもらえればできる （注３）	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに５ｍ程度歩くことができる）	つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注４）	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達	できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない	ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある （注５）
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服	自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定 （注６）	できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注７）	ほとんどできない

（注１）各項目の１の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
（注２）各項目の２の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
（注３）「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
（注４）「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
（注５）「⑨物を壊したり衣類を破くことがある」の「ほとんど毎日ある」には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
（注６）「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
（注７）慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

～要介護状態の判断基準について、見直しが予定されています～

改正育児・介護休業法に係る国会審議において、主に高齢者介護を念頭に作成された要介護状態の判断基準について、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合も想定して解釈を見直すこととされ、今後見直し予定です。

見直し後は厚生労働省ウェブサイトに掲載予定としています。

「育児・介護休業法について」
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

※下線部は法改正による変更点

第４条（子の看護等休暇）

1　小学校第３学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき 10 日を限度として、子の看護等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。

一　負傷し、又は疾病にかかった子の世話
二　当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
三　感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
四　当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

2　子の看護等休暇は、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。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

1　小学校第３学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき 10 日を限度として、子の看護等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。

一　負傷し、又は疾病にかかった子の世話
二　当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
三　感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
四　当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

ただし、労使協定により除外された、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

※下線部は法改正による変更点

第５条（介護休暇）

1　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき 10 日を限度として、介護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。

2　介護休暇は、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。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

1　要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が１人の場合は１年間につき５日、２人以上の場合は１年間につき 10 日を限度として、介護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。

ただし、労使協定により除外された、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

※下線部は法改正による変更点

第６条（育児・介護のための所定外労働の制限）

1　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2　請求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、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の１か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2　１にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

一　入社１年未満の従業員
二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

※以下第２項を第３項に繰り下げ

第４条・第５条　解説

★　小学校第３学年修了までの子を養育する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者１人につき、子が１人の場合には１年度に５日まで、２人以上の場合には１年度に 10 日まで、病気・けがをした子の看護のため、又は子に予防接種や健康診断を受けさせるため、若しくは感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話のため､又は子の入園（入学）式､卒園式への参加のために休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

　労使協定を締結することにより、週の所定労働日数が２日以下の労働者を対象から除くことも可能です(労使協定の例は P. 17 を参照のこと)。

★　要介護状態の家族を介護する労働者が申し出た場合、事業主は、労働者１人につき、対象家族が１人の場合には１年度に５日まで､２人以上の場合には１年度に 10 日まで、当該世話を行うための休暇を取得させる必要があり、業務の繁忙等を理由に拒むことはできません。

　労使協定を締結することにより、週の所定労働日数が２日以下の労働者を対象から除くことも可能です(労使協定の例は P. 17 を参照のこと)。

★　子の看護等休暇及び介護休暇は、１日単位又は時間単位で取得することができます。

　労使協定を締結することにより､「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で子の看護等休暇又は介護休暇を取得することが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する」労働者については、時間単位取得の対象者から除外することも可能ですが、１日単位での取得は拒めません。実際に時間単位での休暇取得が困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ規定することができます。

★　子の看護等休暇及び介護休暇を取得することができない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期雇用労働者も対象になります。

★　法令で求められているのは、いわゆる「中抜け」なしの時間単位休暇です。既に「中抜け」できる休暇を導入している企業が「中抜け」なしの休暇とすることは、労働者にとって不利益な労働条件の変更になります。また、これまで半日単位での休暇が認められていた労働者を、改正後に日単位での取得しか認めないとすることも、不利益な労働条件の変更になるため、ご注意ください。

～令和７年４月から、子の看護休暇、介護休暇が見直されます～

※介護休暇についても労使協定による継続雇用期間６か月未満除外規定が廃止されます

改正内容	～ R7. 3. 31（施行前）	R7. 4. 1 ～（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	小学校第３学年修了まで
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

～ワーク・ライフ・バランスの観点からのポイント～

〈子の看護等休暇、介護休暇の取得について〉

　労働者の子の症状、要介護状態にある対象家族の介護の状況、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得（いわゆる「中抜け」）を認めること、時間単位での休暇の取得が困難と認められる業務に従事する労働者であっても半日単位での休暇の取得を認めること等により、制度の弾力的な利用が可能となるように配慮してください（指針第２の２（４））。

〈労働基準法に基づく年次有給休暇の時間単位付与について〉

　年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数等に応じて付与され、どのように利用するかは労働者の自由です。年次有給休暇の取得は原則１日単位ですが、事業主と労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数代表者）が協定を結ぶことで、年５日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。子育て、介護など様々な事情に応じて柔軟な休暇制度として導入・利用をご検討ください。

第６条　解説

★　小学校就学前の子を養育する労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は、原則として、所定労働時間を超えて労働させることはできません。

★　育児や介護のための所定外労働の制限を利用できない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期雇用労働者も対象となります。

★　所定外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

～令和７年４月から、育児のための所定外労働の制限の対象が拡大されます～

改正内容	～ R7. 3. 31（施行前）	R7. 4. 1 ～（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

第７条（育児・介護のための時間外労働の制限）

1　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第〇条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、１か月について 24 時間、１年について 150 時間を超えて時間外労働をさせることはない。

2　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は育児のための時間外労働の制限及び介護のための時間外労働の制限を請求することができない。

一　日雇従業員
二　入社１年未満の従業員
三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

3　請求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、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の１か月前までに、育児・介護のための時間外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第８条（育児・介護のための深夜業の制限）

1　小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第〇条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後 10 時から午前５時までの間に労働させることはない。

2　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員は深夜業の制限を請求することができない。

一　日雇従業員
二　入社１年未満の従業員
三　請求に係る家族の 16 歳以上の同居の家族が次のいずれにも該当する従業員
　イ　深夜において就業していない者（１か月について深夜における就業が３日以下の者を含む。）であること
　ロ　心身の状況が請求に係る子の保育又は家族の介護をすることができる者であること
　ハ　６週間（多胎妊娠の場合にあっては、14 週間）以内に出産予定でないか、又は産後８週間以内でない者であること
四　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員
五　所定労働時間の全部が深夜にある従業員

3　請求をしようとする者は、１回につき、１か月以上６か月以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限を開始しようとする日の１か月前までに、育児・介護のための深夜業制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

第９条（育児短時間勤務（３歳未満））

1　３歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、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、午前 12 時から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする（１歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途 30 分ずつ２回の育児時間を請求することができる。）。

2　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

一　日雇従業員
二　１日の所定労働時間が６時間以下である従業員

3　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、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の１か月前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外る例》

2　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの育児短時間勤務の申出は拒むことができる。

一　日雇従業員
二　１日の所定労働時間が６時間以下の従業員
三　労使協定によって除外された次の従業員
　（ア）入社１年未満の従業員
　（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

第７条　解説

★　小学校就学前の子を養育する労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、時間外労働協定で定めた時間外労働の上限時間にかかわらず、１か月について 24 時間、１年について 150 時間を超える法定時間外労働をさせることはできません。

★　時間外労働の制限を請求することができない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期雇用労働者も対象となります。

★　時間外労働を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第８条　解説

★　小学校就学前の子を養育する労働者や要介護状態の家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は原則として、午後 10 時から午前５時までの間に労働させることはできません。

★　深夜業の制限を請求することができない労働者の範囲をこれより広げることはできません。有期雇用労働者も対象となります。

★　深夜業を行うことがない事業所では、この条は省略して差し支えありません。

第９条　解説

★　事業主は、３歳未満の子を養育する労働者であって、現に育児休業（出生時育児休業含む）をしていないものに関して、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所定労働時間の短縮措置を講じなければなりません。

　なお、１日の所定労働時間を６時間とする措置を設けた上で、例えば１日の所定労働時間を５時間や７時間とする措置、１週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休３日とする措置などを併せて設けることも望ましいです。

★　労使協定を締結することにより育児短時間勤務の対象から除外できる労働者としては、入社１年未満の労働者及び１週間の所定労働日数が２日以下の労働者のほか、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして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として別に定める業務に従事する」労働者がありますが、これについては実際に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具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ規定することができます。

　この場合、代替措置として、事業主は⑴育児休業に関する制度に準ずる措置、⑵テレワーク等の措置、⑶始業時刻の変更等の措置（フレックスタイム制、始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（※））のうちのいずれかの措置を講じなければなりません。

（※）「その他これに準ずる便宜の供与」には、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が含まれます。

★　また、労働者の区分に応じて定める制度又は措置に準じて、必要ないずれかの措置を講ずることが事業主の努力義務となっています。

（1）１歳に満たない子を養育する労働者で育児休業をしていないもの
・始業時刻の変更等の措置又はテレワーク等の措置

（2）１歳から３歳に達するまでの子を養育する労働者
・育児休業に関する制度、始業時刻の変更等の措置又はテレワーク等の措置

　なお、１歳６か月までの育児休業ができる場合にあっては、１歳を１歳６か月として、１歳６か月以降の育児休業ができる場合にあっては、１歳６か月を２歳として考える必要があります。

（3）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労働者
・育児休業に関する制度

～令和７年４月から、育児短時間勤務制度の代替措置にテレワークが追加されます～

改正内容	～ R7. 3. 31（施行前）	R7. 4. 1 ～（施行後）
代替措置のメニューを追加	＜代替措置＞ ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置	＜代替措置＞ ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等の措置 ③テレワーク等の措置

～令和７年４月から、育児のためのテレワークの導入が努力義務となります～

３歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

第 10 条（柔軟な働き方を実現するための措置） 新設

【５つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

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（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために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　始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ

二　テレワーク

２　１にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

３　１の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ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、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のよう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

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時差出勤 A から時差出勤 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。

４　１の二に定める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、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

２　１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

（ア）入社１年未満の従業員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

第 11 条（介護短時間勤務）

１　要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、当該家族１人当たり利用開始の日から３年の間で２回までの範囲内で、就業規則第〇条の所定労働時間について、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、午前 12 時から午後１時までの１時間とする。）の６時間とする。

２　１にかかわらず、日雇従業員からの介護短時間勤務の申出は拒むことができる。

３　介護のための短時間勤務をしようとする者は、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮を開始しようとする日の２週間前までに、短時間勤務申出書により人事担当者に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

２　１にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの介護短時間勤務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

（ア）入社１年未満の従業員

（イ）１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

第 10 条　解説

★　事業主は、３歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、次の①～⑤の中から２つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

①　始業時刻等の変更（フレックスタイム制度又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ）
②　テレワーク等の措置（※１）
③　短時間勤務制度（※２）
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（※３）
⑤　保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

（※１）テレワーク等の措置は、１日の所定労働時間を変更することなく、１月につき 10 日以上の日数を利用可能とすることが必要です。
（※２）短時間勤務制度は、第９条の措置と同様に、１日の所定労働時間を原則６時間とする措置を含む必要があります。
（※３）養育両立支援休暇の付与は、１日の所定労働時間を変更することなく、１年につき 10 日以上の日数を取得可能とすることが必要です。

★　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可能です。

★　テレワーク等の措置と養育両立支援休暇は、１日単位又は時間単位で利用又は取得することができます。

養育両立支援休暇については、労使協定を締結することにより、「業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位で休暇を取得することが困難と認められる業務として別に定める業務に従事する」労働者を時間単位取得の対象者から除外することも可能ですが、１日単位での取得は拒めません。実際に時間単位での休暇取得が困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ規定することができます。

★　事業主が講ずる措置を選択する際は、あらかじめ、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者の意見聴取の機会を設ける必要があります。

★　措置を講ずるに当たっては、職場の実情を適切に反映できるよう、措置の内容や申出の手続等を事業主で柔軟に設定するようにしましょう。業務の性質、内容等に応じて措置の組合せを変えることや、既に導入済みの制度の活用状況にも配慮することが望ましいです。

～ 令和７年 10 月から、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずることが事業主に義務付けられます ～

・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①～⑤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。
・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。
・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数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（養育両立支援休暇）の付与（10 日以上／年）
⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

～令和７年 10 月から“柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認”が事業主に義務付けられます～

＜柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・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等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

個別周知・意向確認を書面で行う場合は、記載例 P. 27, 28 をご覧ください。

～令和７年 10 月から、“仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮”が事業主に義務付けられます～

＜仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮＞

事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が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従業員の意向を個別に聴取し、聴取した意向について配慮する必要があります。

個別の意向聴取を書面で行う場合は、記載例 P. 29 をご覧ください。

第 11 条　解説

★　事業主は、要介護状態の家族を介護する労働者に対し、次のいずれかの措置を設けなければなりません。

①　短時間勤務の制度【１日の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働時間を短縮する制度／週又は月の所定労働日数を短縮する制度／労働者が個々に勤務しない日又は時間を請求することを認める制度】
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
④　労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度

対象家族１人につき介護休業とは別に、利用開始の日から連続する３年以上の期間で２回以上利用できるようにしなければなりません。

★　家族の介護を必要とする労働者に対し、介護を必要とする期間・回数等に配慮して左記①～④のいずれかの措置を講ずること、また、家族の介護を必要とする労働者で介護休業をしていないものに関して、テレワーク等の措置を講ずることが事業主の努力義務となっています。

～令和７年４月から、介護のためのテレワークの導入が努力義務となります～

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

第 12 条（育児・介護休業等に関するハラスメントの防止）

1　すべての従業員は第１条～第 11 条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。

2　１の言動を行ったと認められる従業員に対しては、就業規則第〇条及び第△条に基づき、厳正に対処する。

〈就業規則例〉

第〇章　服務規律

第〇条　従業員は、次のような行為を行ってはならない。

①　他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為

②　他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為

③　暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為

④～⑥　略

第△章　懲戒

（懲戒の事由）

第△条　従業員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

①～⑤　略

⑥　第〇条（服務規律）①又は②により風紀を乱したとき

２　従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。但し、情状により諭旨退職とする。

①～⑩　略

⑪　前項⑥により数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず改善の見込みがない場合、又は第〇条（服務規律）③により風紀を乱したとき

※下線部は法改正による変更点

第 13 条（給与等の取扱い）

1　基本給その他の月毎に支払われる給与の取扱いは次のとおり。

一　育児・介護休業（出生時育児休業含む。以下同じ。）をした期間については、支給しない。

二　第４条及び第５条の制度の適用を受けた日又は時間については、無給とする。

三　第８条、第９条及び第 11 条の制度の適用を受けた期間については、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。

2　定期昇給は、育児・介護休業の期間中は行わないものとし、育児・介護休業期間中に定期昇給日が到来した者については、復職後に昇給させるものとする。第４条～第 11 条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

3　賞与については、その算定対象期間に育児・介護休業をした期間が含まれる場合には、出勤日における勤務成績などを考慮して計算した額を支給する。また、その算定対象期間に第９条及び第 11 条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。第４条～第８条及び第 10 条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

4　退職金の算定に当たっては、育児・介護休業をした期間は勤務したものとして勤続年数を計算するものとする。また、第４条～第 11 条の制度の適用を受けた日又は期間については、通常の勤務をしているものとみなす。

5　年次有給休暇の権利発生のための出勤率の算定に当たっては、育児・介護休業をした日は出勤したものとみなす。

※下線部は法改正による変更点

第 14 条（法令との関係）

育児・介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

（附則）本規則は、〇年〇月〇日から適用する。

このリーフレットの記載例にはありませんが、法令では、育児・介護休業の申出期限や、休業期間の変更回数が、労働者の権利としての最低基準として定められています。しかし、法令よりも労働者に有利な申出期限を就業規則で定めたり、休業期間を変更できる回数を増やしたりすることは、法令を上回る措置として差し支えありません。

第 12 条　解説

★　事業主は、育児休業（出生時育児休業含む）、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置、柔軟な働き方を実現するための措置等の申出・利用に関するハラスメント（以下「育児・介護休業等に関するハラスメント」といいます。）を防止するため、雇用管理上の措置を講じなければなりません。

★　具体的な措置としては厚生労働大臣の指針により定められており、そのポイントは以下のとおりです。

１　事業主の方針の明確化及びその周知・啓発

(1)　①育児・介護休業等に関するハラスメントの内容、②育児・介護休業等に関する否定的な言動が育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景になり得ること、③育児・介護休業等に関するハラスメントを行ってはならない旨の方針、④制度等の利用ができる旨を明確化し、管理･監督者を含む労働者に周知･啓発すること。

(2)　育児・介護休業等に関するハラスメントの行為者については、厳正に対処する旨の方針・対処の内容を就業規則等の文書に規定し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること。

２　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

(3)　相談窓口をあらかじめ定め､労働者に周知すること。

(4)　相談窓口担当者が、内容や状況に応じ適切に対応できるようにすること。また、職場における育児・介護休業等に関するハラスメントが現実に生じている場合だけでなく、その発生のおそれがある場合や、職場における育児・介護休業等に関するハラスメントに該当するか否か微妙な場合等であっても､広く相談に対応すること。

(5)　その他のハラスメントの相談窓口と一体的に相談窓口を設置し､相談も一体的に受け付けることが望ましいこと。

３　職場における育児・介護休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応

(6)　事実関係を迅速かつ正確に確認すること。

(7)　事実確認ができた場合には、速やかに被害者に対する配慮の措置を適正に行うこと。

(8)　事実確認ができた場合には、行為者に対する措置を適正に行うこと。

(9)　再発防止に向けた措置を講ずること（事実確認ができなかった場合も同様）。

４　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

(10)　業務体制の整備など、事業主や制度等の利用を行う労働者その他の労働者の実情に応じ、必要な措置を講ずること。

(11)　労働者の側においても、制度等の利用ができるという知識を持つことや、周囲と円滑なコミュニケーションを図りながら、自身の制度の利用状況等に応じて適切に業務を遂行していくという意識を持つこと等を周知・啓発することが望ましいこと。

５　１～４までの措置と併せて講ずべき措置

(12)　相談者・行為者等のプライバシーを保護するために必要な措置を講じ、周知すること。

(13)　相談したこと、事実関係の確認に協力したこと、都道府県労働局の援助制度の利用等を理由に不利益な取扱いをされない旨を定め､労働者に周知･啓発すること。

★　(2) の対応の一例として、本規定例では、就業規則に前頁のような懲戒規定を定め、育児・介護休業等に関するハラスメントに該当するような行為が行われた場合の対処・方針・内容などを読み込めるものとした上で、育児・介護休業等に関するハラスメントが懲戒規定の適用の対象となることを明記する例を掲載しています。

本規定例の場合、(2) 以外の対応についてはパンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなどで周知する方法(次頁参照)をとることで､措置を講じたことになります。

第 13 条　解説

★　賃金に関しては、

①　育児・介護休業期間、子の看護等休暇及び介護休暇中の賃金の有無

②　育児・介護休業期間、子の看護等休暇及び介護休暇中並びに所定労働時間の短縮措置等が講じられた期間中に通常の就労時と異なる賃金が支払われる場合には、

ａ　その決定、計算及びその支払い方法

ｂ　賃金の締め切り及び支払時期

について記載する必要があります。

勤務しなかった期間（時間）について賃金を支払わないことは差し支えありませんが､勤務しなかった期間（時間）を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、不利益取扱いとして禁止されています。

★　事業主は、育児休業、出生時育児休業、介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置、柔軟な働き方を実現するための措置等の申出をしたこと又は取得したことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはなりません。

★　事業主は、次の事項について、あらかじめ定め、これを周知するよう努力しなければなりません。

①　労働者の育児休業や介護休業中における待遇に関する事項

②　育児休業や介護休業後における賃金、配置その他の労働条件に関する事項等

また、このような定めを個々の育児休業又は介護休業をした労働者にあてはめて具体的な取扱いを明示するよう努力しなければなりません。

★　事業主は、育児・介護休業後の就業が円滑に行われるようにするため、休業した労働者の職業能力の開発・向上に必要な措置を講ずるよう努力しなければなりません｡また、復職に当たっては、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮しましょう。

第 14 条　解説

★　育児･介護休業等に関する規定を就業規則に定めた場合、常時 10 人以上の労働者を使用している事業所においては、所轄の労働基準監督署長に就業規則の作成・変更について届け出る必要があります。

第 12 条関係　育児・介護休業等に関するハラスメント防止のための周知例
（パンフレット、チラシ、社内報、社内ホームページなどで周知する例）

○年○月○日

ハラスメントは許しません！！

○○○○株式会社　代表取締役社長○○○

1　職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

　性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・育児休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化などの職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2　我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）

「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

①　隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと

②　私的なことに過度に立ち入ること

〈セクシュアルハラスメント〉

③　性的な冗談、からかい、質問

④　わいせつ図画の閲覧、配布、掲示

⑤　その他、他人に不快感を与える性的な言動

〈妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント〉

⑥　部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動

⑦　部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等

⑧　部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

⑨　業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと

⑩　業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

〈セクシュアルハラスメント〉

⑪　性的な噂の流布

⑫　身体への不必要な接触

⑬　性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

〈妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント〉

⑭　部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

⑮　部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他の不利益な取扱いを示唆する行為

「就業規則第○条③暴行、脅迫、傷害、賭博又はこれに類する行為及び恥辱等の行為」とは次のとおりです。

〈パワーハラスメント〉

⑯　暴行・傷害等身体的な攻撃

⑰　脅迫・名誉棄損・侮辱・ひどい暴言等精神的な攻撃を行うこと

〈セクシュアルハラスメント〉

⑱　交際、性的な関係の強要

⑲　性的な言動に対して拒否等を行った部下等従業員に対する不利益取扱い等

3　この方針の対象は、正社員、派遣社員、パート・アルバイト等当社において働いている全ての労働者です。

　セクシュアルハラスメントについては、上司、同僚、顧客、取引先の社員の方等が行為者になり得るものであり、異性に対する行為だけでなく、同性に対する行為も対象となります。また、被害者の性的指向又は性自認にかかわらず、性的な言動であればセクシュアルハラスメントに該当します。
　妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントについては、妊娠・出産等をした女性労働者及び育児・介護休業等の制度を利用する男女労働者の上司及び同僚が行為者となり得ます。
　相手の立場に立って、普段の言動を振り返り、ハラスメントのない、快適な職場を作っていきましょう。

4　社員がハラスメントを行った場合、就業規則第△条「懲戒の事由」第１項、第２項に当たることとなり、処分されることがあります。
　その場合、次の要素を総合的に判断し、処分を決定します。
①　行為の具体的態様（時間・場所（職場か否か）・内容・程度）
②　当事者同士の関係（職位等）
③　被害者の対応（告訴等）・心情等

5　相談窓口
　職場におけるハラスメントに関する相談（苦情を含む）窓口担当者は次の者です。電話、メールでの相談も受け付けますので、一人で悩まずにご相談ください。
　また、実際にハラスメントが起こっている場合だけでなく、その可能性がある場合や放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合、ハラスメントに当たるかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、事案に対処します。

　○○課　○○○
　（内線○○、メールアドレス○○○）（女性）
　△△課　△△△
　（内線△△、メールアドレス△△△）（男性）
××外部相談窓口
　（電話××、メールアドレス×××）

　相談には公平に、相談者だけでなく行為者等についても、プライバシーを守って対応しますので安心してご相談ください。

6　相談者はもちろん、事実関係の確認に協力した方に不利益な取扱いは行いません。

7　相談を受けた場合には、事実関係等を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を講じます。また、再発防止策を講じる等適切に対処します。

8　当社には、妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が利用できる様々な制度があります。派遣社員の方については、派遣元企業においても利用できる制度が整備されています。どのような制度や措置が利用できるのかを就業規則等により確認しましょう。制度や措置の利用をためらう必要はありませんが、制度や措置を利用する場合には、必要に応じて業務配分の見直し等を行うことにより、職場に何らかの影響を与えることがありますので、早めに上司や人事部に相談してください。また気持ちよく制度を利用するためにも、利用者は日頃から業務に関わる方々とのコミュニケーションを図ることを大切にしましょう。
　所属長は妊娠・出産、育児や介護を行う労働者が安心して制度を利用し、仕事との両立ができるようにするため、所属における業務配分の見直し等を行ってください。対応に困ることがあれば、本社人事部○○課、△△に相談してください。

9　職場におけるハラスメント防止研修・講習を実施する際は、積極的に参加してください。

育児・介護休業等に関する労使協定の例

★　以下のような労使協定を締結することにより、育児･介護休業、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置の対象者を限定することが可能です。労使協定については、労働基準監督署長への届出は不要です。

★　労使協定とは、事業所ごとに労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者と事業主との書面による協定をいいます。

★　出生時育児休業は、省令で定める雇用環境整備の取組実施を労使協定で定めた場合に限り、申出期限を２週間超～１か月の範囲内で労使協定で定める期限とすることが可能です。以下の例のほかにも対象となる取組がありますので､自社の状況を分析し、自社に適した取組を行ってください。

★　労使協定の締結がなければ､出生時育児休業中の就業はできません。就業可能な部署等を労使協定で限定することも可能です。休業中の就業を強制する等、労働者の意に反して就労させてはいけません。

★　子の看護等休暇、介護休暇を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については、労使協定により適用除外とすることができます。この場合、代替措置を講ずる必要があります。

★　育児短時間勤務の申出を拒むことができる労働者について、このほかにも一定の範囲で規定することができます。

育児・介護休業等に関する労使協定

※下線部は法改正による変更点

○○株式会社と□□労働組合は、○○株式会社における育児・介護休業等に関し、次のとおり協定する。

（育児休業の申出を拒むことができる従業員）

第１条　事業所長は、次の従業員から１歳（法定要件に該当する場合は１歳６か月又は２歳）に満たない子を養育するための育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から１年（法第５条第３項及び第４項の申出にあっては６か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

２　事業所長は、次の従業員から出生時育児休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から８週間以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（介護休業の申出を拒むことができる従業員）

第２条　事業所長は、次の従業員から介護休業の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社１年未満の従業員

二　申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員

三　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（子の看護等休暇の申出を拒むことができる従業員）

第３条　事業所長は、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員から子の看護等休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

（介護休暇の申出を拒むことができる従業員）

第４条　事業所長は、１週間の所定労働日数が２日以下の従業員から介護休暇の申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

（育児・介護のための所定外労働の制限の請求を拒むことができる従業員）

第５条　事業所長は、次の従業員から所定外労働の制限の請求があったときは､その請求を拒むことができるものとする。

一　入社１年未満の従業員

二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（育児短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第６条　事業所長は、次の従業員から育児短時間勤務の申出があったときは､その申出を拒むことができるものとする。

一　入社１年未満の従業員

二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（介護短時間勤務の申出を拒むことができる従業員）

第７条　事業所長は、次の従業員から介護短時間勤務の申出があったときは､その申出を拒むことができるものとする。

一　入社１年未満の従業員

二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出を拒むことができる従業員）

第８条　事業所長は、次の従業員から柔軟な働き方を実現するための措置の利用申出があったときは、その申出を拒むことができるものとする。

一　入社１年未満の従業員

二　１週間の所定労働日数が２日以下の従業員

（従業員への通知）

第９条　事業所長は、第１条から第８条までのいずれかの規定により従業員の申出を拒むときは、その旨を従業員に通知するものとする。

（出生時育児休業の申出期限）

第 10 条　事業所長（三を除く。）は出生時育児休業の申出が円滑に行われるよう、次の措置を講ずることとする。その場合、事業所長は、出生時育児休業の申出期限を出生時育児休業を開始する日の１か月前までとすることができるものとする。

一　全従業員に対し、年１回以上、育児休業制度（出生時育児休業含む。以下同じ。）の意義や制度の内容、申請方法等に関する研修を実施すること（注１）。

二　育児休業に関する相談窓口を各事業所の人事担当部署に設置し、事業所内の従業員に周知すること。

三　育児休業について、○○株式会社として、毎年度「男性労働者の取得率○％以上　取得期間平均○か月以上」「女性労働者の取得率○％以上」を達成することを目標とし、この目標及び育児休業の取得の促進に関する方針を社長から従業員に定期的に周知すること。また、男性労働者の取得率や期間の目標については、達成状況を踏まえて必要な際には上方修正を行うことについて労使間で協議を行うこと（注２）。

四　育児休業申出に係る労働者の意向について、各事業所の人事担当部署から、当該労働者に書面を交付し回答を求めることで確認する措置を講じた上で、労働者から回答がない場合には､再度当該労働者の意向確認を実施し、当該労働者の意向の把握を行うこと。

（出生時育児休業中の就業）

第 11 条　出生時育児休業中の就業を希望する従業員は、就業可能日等を申出ることができるものとする。

（有効期間）

第 12 条　本協定の有効期間は、○年○月○日から○年○月○日までとする。ただし､有効期間満了の１か月前までに、会社、組合いずれからも申出がないときには、更に１年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

○年○月○日

○○株式会社

代表取締役　○○○○

□□労働組合

執行委員長　○○○○

（注１）研修の対象は全労働者が望ましいですが、少なくとも管理職については対象とすることが必要です。

（注２）数値目標の設定に当たっては、育児休業の取得率のほか当該企業における独自の育児目的の休暇制度を含めた取得率等を設定すること等も可能ですが、少なくとも男性の取得状況に関する目標を設定することが必要です。

社内様式例１

（出生時）育児休業申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
　　氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第１条及び第２条）に基づき、下記のとおり（出生時）育児休業の申出をします。

記

<table>
<tr><td rowspan="5">1　休業に係る子の状況</td><td>(1) 氏名</td><td></td></tr>
<tr><td>(2) 生年月日</td><td></td></tr>
<tr><td>(3) 本人との続柄</td><td></td></tr>
<tr><td>(4) 養子の場合、縁組成立の年月日</td><td>年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>(5) (1)の子が、特別養子縁組の監護期間中の子・養子縁組里親に委託されている子・養育里親として委託された子の場合、その手続きが完了した年月日</td><td>年　　月　　日</td></tr>
<tr><td>2　１の子が生まれていない場合の出産予定者の状況</td><td colspan="2">(1) 氏名
(2) 出産予定日
(3) 本人との続柄</td></tr>
<tr><td colspan="3">3　出生時育児休業（産後パパ育休）</td></tr>
<tr><td>3-1　休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）
※出生時育児休業を２回に分割取得する場合は、１回目と２回目を一括で申し出ること
年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
<tr><td rowspan="3">3-2　申出に係る状況</td><td>(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て</td><td>いる・いない→申出が遅れた理由
〔　　〕</td></tr>
<tr><td>(2) １の子について出生時育児休業をしたことが（休業予定含む）</td><td>ない・ある（　回）</td></tr>
<tr><td>(3) １の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが</td><td>ない・ある（　回）</td></tr>
<tr><td colspan="3">4　１歳までの育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は１歳２か月まで）</td></tr>
<tr><td>4-1　休業の期間</td><td colspan="2">年　　月　　日から　　年　　月　　日まで
（職場復帰予定日　　年　　月　　日）</td></tr>
</table>

		※１回目と２回目を一括で申し出る場合に記載（２回目を後日申し出ることも可能） 年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　　年　　月　　日）	
	4-2　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の１か月前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
		(2) １の子について育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（　回） →ある場合 休業期間：　　年　　月　　日から 年　　月　　日まで →２回ある場合、再度休業の理由 〔　　〕
		(3) １の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　回） →２回ある場合又は１回あるかつ上記（2）がある場合、再度申出の理由 〔　　〕
		(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第　条第　項に基づき１歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年　　月　　日
5　１歳を超える育児休業			
	5-1　休業の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　　年　　月　　日）	
	5-2　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
		(2) １の子について１歳を超える育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある→再度休業の理由 〔　　〕 休業期間：　　年　　月　　日から 年　　月　　日まで
		(3) １の子について１歳を超える育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある→再度申出の理由 〔　　〕
		(4) 休業が必要な理由	
		(5) １歳を超えての育児休業の申出の場合で申出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業　している・していない 配偶者の休業（予定）日 （年　　月　　日から 年　　月　　日まで）

（注）上記３、４の休業は原則各２回まで、５の１歳６か月まで及び２歳までの休業は原則各１回です。
申出の撤回１回（一の休業期間）につき、１回休業したものとみなします。
（注）上記５の休業は、保育所等に入所を希望しているが、入所できない等の事情がある場合に申出が可能です。

＜提出先＞　　直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。
○○課　　メールアドレス：□□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

社内様式例２

介護休業申出書

殿

［申出日］　　年　　月　　日
［申出者］所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第３条）に基づき、下記のとおり介護休業の申出をします。

記

1　休業に係る家族の状況	(1) 氏名	
	(2) 本人との続柄	
	(3) 介護を必要とする理由	
2　休業の期間	年　　月　　日から　　年　　月　　日まで （職場復帰予定日　　年　　月　　日）	
3　申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の２週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔　　〕
	(2) １の家族について、これまでの介護休業をした回数及び日数	回　　日
	(3) １の家族について介護休業の申出を撤回したことが	ない・ある（　　回） →既に２回連続して撤回した場合、再度申出の理由 〔　　〕

＜提出先＞　　直接提出や郵送のほか、電子メールでの提出も可能です。
○○課　　メールアドレス：□□□□@□□

※申出書に提出先を記載することは義務ではありませんが、提出先及び事業主が電子メール、FAX、SNS 等の提出を認める場合はその旨を記載するとわかりやすいでしょう。

※事業主は介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を求めることはできますが、制度利用の条件とすることはできません。

社内様式例３

〔（出生時）育児・介護〕休業取扱通知書

殿

年　　月　　日

会社名

あなたから　　年　　月　　日に〔（出生時）育児・介護〕休業の〔申出・期間変更の申出・申出の撤回〕がありました。育児・介護休業等に関する規則（第３条、第４条、第５条、第７条、第８条、第９条、第 11 条、第 12 条及び第 13 条）に基づき、その取扱いを下記のとおり通知します（ただし、期間の変更の申出及び出生時育児休業中の就業日があった場合には下記の事項の若干の変更があり得ます。）。

記

1　休業の期間等	(1)適正な申出がされていましたので申出どおり　　年　　月　　日から　　年　　月　　日まで（出生時育児・育児・介護）休業してください。職場復帰予定日は、　　年　　月　　日です。 (2)申し出た期日が遅かったので休業を開始する日を　　年　　月　　日にしてください。 (3)あなたは以下の理由により休業の対象者でないので休業することはできません。 （　　） (4)あなたが　　年　　月　　日にした休業申出は撤回されました。 (5)（介護休業の場合のみ）申出に係る対象家族について介護休業ができる日数は通算 93 日です。今回の措置により、介護休業ができる残りの回数及び日数は、（　　）回（　　）日になります。
2　休業期間中の取扱い等	(1) 休業期間中については給与を支払いません。 (2) 所属は　　課のままとします。 (3) ・（（出生時）育児休業のうち免除対象者）あなたの社会保険料は免除されます。 ・（介護休業の場合等免除対象外）あなたの社会保険料本人負担分は、　　月現在で１月約　　円ですが、休業を開始することにより、　　月からは給与から天引きができなくなりますので、月ごとに会社から支払い請求書を送付します。指定された日までに下記へ振り込むか、　　に持参してください。 振込先： (4) 税については市区町村より直接納税通知書が届きますので、それに従って支払ってください。 (5) 毎月の給与から天引きされる社内融資返済金がある場合には、支払い猶予の措置を受けることができますので、　　に申し出てください。 (6) 職場復帰プログラムを受講できますので、希望の場合は　　課に申し出てください
3　休業後の労働条件	(1) 休業後のあなたの基本給は、　　級　　号　　円です。 (2)　　年　　月の賞与については算定対象期間に　　日の出勤日がありますので、出勤日における勤務成績などを考慮して計算した額を支給します。 (3) 退職金の算定に当たっては、休業期間を勤務したものとみなして勤続年数を計算します。 (4) 復職後は原則として　　課で休業をする前と同じ職務についていただく予定ですが、休業終了１か月前までに正式に決定し通知します。 (5) あなたの　年度の有給休暇はあと　　日ありますので、これから休業期間を除き　　年　　月　　日までの間に消化してください。 次年度の有給休暇は、今後　　日以上欠勤がなければ、繰り越し分を除いて　　日の有給休暇を請求できます。
4　その他	(1) お子さんを養育しなくなる、家族を介護しなくなる等あなたの休業に重大な変更をもたらす事由が発生したときは、なるべくその日に　　課あて電話連絡をしてください。この場合の休業終了後の出勤日については、事由発生後２週間以内の日を会社と話し合って決定していただきます。 (2) 休業期間中についても会社の福利厚生施設を利用することができます。

（注）上記のうち、１(1)から(4)までの事項は事業主の義務となっている部分、それ以外の事項は努力義務となっている部分です。

参考様式

妊娠・出産等申出時
個別周知・意向確認書記載例（好事例）

仕事と育児の両立を進めよう！

社長からのメッセージ「□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□」
～我が社の目標～
男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●％以上、平均●か月以上
女性の育児休業取得率●●％以上

育児休業は、原則１歳になるまで取得できる制度です。夫婦で協力して育児をするため積極的に取得しましょう。

【男性が育児休業を取得するメリット】
●父親のメリット･･･子どもの成長を日々実感できる、育児・家事スキルの向上、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
●母親のメリット･･･育児不安やストレス軽減、就労継続・昇進意欲・社会復帰への意欲の維持
●家族のメリット･･･育児の喜びや不安を共有することができ、家族の絆が深まる、経済的な安定
●職場のメリット･･･仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児休業だけでなく、病気による入院や介護休業等で不在になる可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

１．育児休業（育休）は性別を問わず取得できます。

対象者	原則、1 際未満の子を養育する労働者。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。夫婦同時に取得できます。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、子が１歳６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合に取得できます。 ＜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　②申出の日から１年以内（１歳６か月又は２歳までの育児休業の場合は６か月以内）に雇用関係が終了する労働者　③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	原則、子が１歳に達する日（１歳の誕生日の前日）までの間の労働者が希望する期間。なお、配偶者が育児休業をしている場合は、子が１歳２か月に達するまで出産日と産後休業期間と育児休業期間と出生時育児休業期間を合計して１年間以内の休業が可能（パパ・ママ育休プラス）。 保育所等に入所できない等の理由がある場合は最長子が２歳に達する日（２歳の誕生日の前日）まで延長可能。
申出期限	原則休業の１か月前（１歳６か月又は２歳までの育児休業の場合は２週間前）までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	分割して２回取得可能

２．出生時育児休業(産後パパ育休)は男性の育児休業取得を促進する制度です。

対象者	出生後８週間以内の子を養育する主に男性労働者。なお、養子の場合等は女性も取得できます。※配偶者が専業主婦（夫）でも取得できます。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、子の出生日又は出産予定日のいずれか遅い方から８週間を経過する日の翌日から起算して６か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ＜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　②申出の日から８週間以内に雇用関係が終了する労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	子の出生後８週間以内の間で４週間（28 日）以内の労働者が希望する期間
申出期限	(※２週間前とする場合の記載例) 原則休業の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。 (※労使協定を締結し、１か月前とする場合の記載例) 原則休業の１か月前までに●●部□□係に申し出てください。※当社では、育児・介護休業法で義務づけられている内容を上回る措置の実施（①研修の実施、②相談窓口の設置）等を労使協定で締結し、申出期限を１か月前までとしています。
分割取得	分割して２回取得可能（まとめて申し出ることが必要）
休業中の就業（注）	調整等が必要ですので、希望する場合、まずは●●部□□係にご相談ください。

（注）休業中の就業について労使協定を締結していない場合記載は不要です。

～知っておこう産後の気分の不調～
出産後多くの方は、気分の落ち込みなどの抑うつ気分をはじめとするいわゆる「マタニティ・ブルーズ」を経験します。一過性のことがほとんどですが、２週間以上続く場合は「産後うつ病」である可能性があるため、早めに医療機関や市町村窓口へ相談してください。出産後は周囲のサポートが重要です。育児休業を有効に活用しましょう。

育児休業、出生時育児休業には、給付の支給や社会保険料免除があります。

育児休業給付

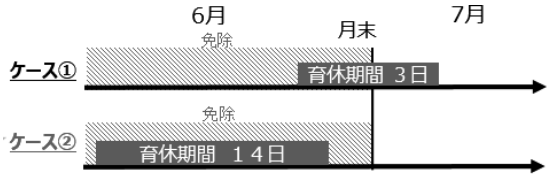
育児休業（出生時育児休業を含む）を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%（180 日経過後は 50%）の育児休業給付を受けることができます。

令和７年４月以降は、男性は子の出生後８週間以内、女性は産後休業後８週間以内に、本人と配偶者の両方が 14 日以上育児休業を取得した場合、最大 28 日間、休業開始時の賃金日額の 13%の出生後休業支援給付を受けることができます。

育児休業期間中の社会保険料の免除

一定の要件（その月の末日が育児休業（出生時育児休業を含む、以下同じ）期間中である場合、又はその月中に 14 日以上育児休業を取得した場合。賞与に係る保険料については１か月を超える育児休業を取得した場合）を満たしていれば、その月の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。

※ 令和４年９月以前に開始した育児休業については、その月の末日が育児休業期間中である場合のみ、社会保険料が免除されます。



３．育児休業、出生時育児休業からの復職に当たっては、仕事と育児の両立支援制度を積極的に利用しましょう。

（１）短時間勤務制度（注）

制度の内容	３歳に満たない子を養育する場合、１日の所定労働時間を６時間に短縮することができます。
対象者	３歳に満たない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
期間	１回の申出につき１か月以上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。

（注）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて記載してください。

（２）所定外労働の制限

制度の内容	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ます。
対象者	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
期間	１回の請求につき１か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（３）時間外労働の制限

制度の内容	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ます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（４）深夜業の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④１週間の所定労働日数が２日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上６か月以内の期間
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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（５）子の看護等休暇

制度の内容	小学校第３学年修了前の子を養育する場合、１年に５日（子が２人以上の場合は 10 日）まで、子の世話等のために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	小学校第３学年修了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週間の所定労働日数が２日以下の労働者
対象となる事由	・負傷し、又は疾病にかかった子の世話 ・子に予防接種や健康診断を受けさせること ・感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話 ・子の入園（入学）式、卒園式への参加
申出先	●●部□□係に申し出てください。

短時間勤務中には、給付の支給があります。

育児時短就業給付

令和７年４月以降は、２歳未満の子を養育するために時短勤務を実施し、受給資格を満たしていれば、原則として時短勤務中に支払われた賃金額の 10％の育児時短就業給付を受けることができます。

当社では、育児休業等の申出をしたこと又は取得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。

育児休業・出生時育児休業の取得の意向について、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。

該当するものに○	
	育児休業を取得する。
	出生時育児休業を取得する。
	取得する意向はない。
	検討中

（※）男性については、育児休業も出生時育児休業も取得することができます。

【提出日】　●年●月●日
【提出者】　所属　□□部△△課
氏名　◆◆　◆◆

妊娠・出産等申出時
個別の意向聴取書記載例

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・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＞	
育児休業	
短時間勤務制度（注１）	
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	
その他（注２）	

（注１）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

（注２）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。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容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　◆◆　◆◆

育児休業制度及び取得促進方針周知例

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

社長の顔写真

～我が社の目標～

男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●％以上、平均●か月以上
女性の育児休業取得率●●％以上

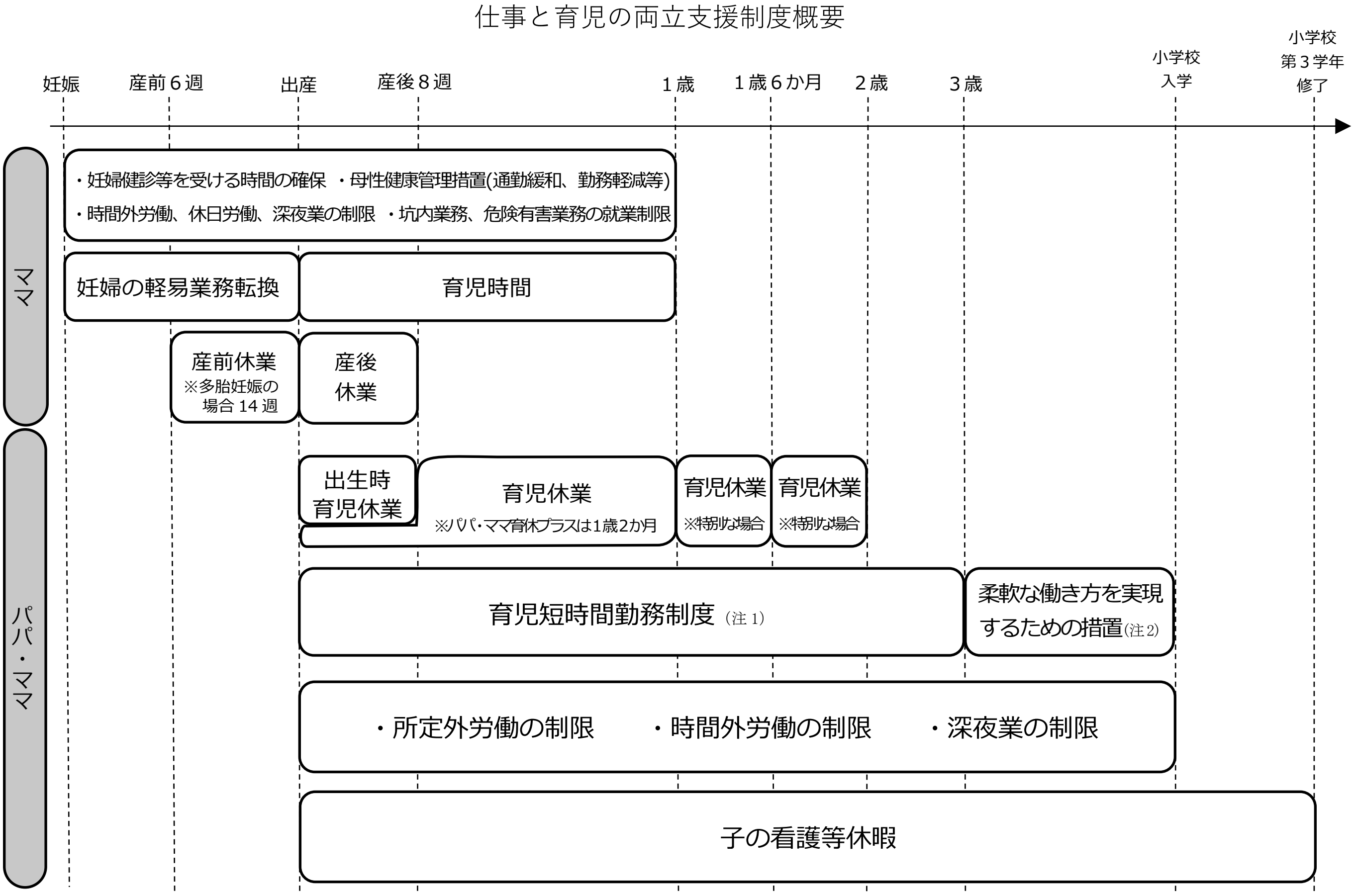
育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのためにも、

●全労働者に対し年に１回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！
●仕事と育児の両立に関する相談窓口を設置します！
●妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！

育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください！

仕事と育児の両立支援制度概要



育児休業等に関する相談窓口、制度利用の申し込み先	○○部△△課（担当：□□、内線○○、メールアドレス△△）

（注１）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じてください。

（注２）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。選択して講じた措置について記載してください。

子が３歳になる前の
個別周知・意向確認書記載例（好事例）

仕事と育児の両立を進めよう！

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

【制度を利用するメリット】

●労働者本人のメリット･･･子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく

●家族のメリット･･･経済的な安定（夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる）、育児・家事負担の分散

●職場のメリット･･･仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築（育児だけでなく、病気による入院や家族の介護等の事情がある可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

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。

（１）所定外労働の制限

制度の内容	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ます。
対象者	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
期間	１回の請求につき１か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（裏面あり）

（２）時間外労働の制限

制度の内容	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ます。
対　象　者	小学校就学前の子を養育する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期　　間	１回の請求につき１か月以上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。
例　　外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（３）深夜業の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、午後 10 時から午前５時までの深夜業を制限することを請求できます。
対　象　者	小学校就学前の子を養育する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④１週間の所定労働日数が２日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期　　間	１回の請求につき１か月以上６か月以内の期間
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。
例　　外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

当社では、1,2 の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。

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

（※）労働者は上記措置のうち、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　◆◆　◆◆

子が３歳になる前の
個別の意向聴取書記載例

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　◆◆　◆◆

仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

１．介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ＜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　②申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	対象家族１人につき通算 93 日までの間の労働者が希望する期間
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	３回に分割して取得可能

２．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、１年に５日（対象家族が２人以上の場合は 10 日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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週間の所定労働日数が２日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

３．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

（１）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
期間	１回の請求につき１か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（２）時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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ます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（３）深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前５時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者　②入社１年未満の労働者　③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④１週間の所定労働日数が２日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上６か月以内の期間
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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（４）介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、１日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
期間・回数	対象家族１人につき、利用開始の日から連続する３年の間で２回まで
申出期限	原則開始の日の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（１）短時間勤務の制度、（２）フレックスタイム制、（３）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（４）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは（１）短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%の介護休業給付を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40 歳から 64 歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40 歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

③ ケアプランを作成します

④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ **健康保険に加入している方**

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。 なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で１/２ずつ負担します。

■ **国民健康保険に加入している方**

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得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、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・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。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。(注)
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

（※）介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

（注）介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】　●年●月●日
【提出者】　所属　□□部△△課
氏名　◆◆　◆◆

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるか分かりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

●**仕事と介護の両立支援制度･･･**仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。

●**介護休業給付･･･**介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、受給資格や支給要件を確認しましょう。

●**介護保険制度・介護サービス･･･**40 歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

仕事と介護の両立支援制度

１．　介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して 93 日経過する日から 6 か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 ＜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　②申出の日から 93 日以内に雇用関係が終了する労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	対象家族１人につき通算 93 日までの間の労働者が希望する期間
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	３回に分割して取得可能

２．介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、１年に５日（対象家族が２人以上の場合は 10 日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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週間の所定労働日数が２日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

３．その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

（１）所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
期間	１回の請求につき１か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（２）時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、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ます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者 ②入社１年未満の労働者 ③１週間の所定労働日数が２日以下の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（３）深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前５時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 ＜対象外＞ ①日々雇用労働者　②入社１年未満の労働者　③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④１週間の所定労働日数が２日以下の労働者　⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	１回の請求につき１か月以上６か月以内の期間
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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（４）介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、１日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（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
期間・回数	対象家族１人につき、利用開始の日から連続する３年の間で２回まで
申出期限	原則開始の日の２週間前までに●●部□□係に申し出てください。

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（１）短時間勤務の制度、（２）フレックスタイム制、（３）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（４）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。ここでは（１）短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67%の介護休業給付を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40 歳から 64 歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40 歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます

※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

③ ケアプランを作成します

④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ **健康保険に加入している方**

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。 なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で１/２ずつ負担します。

■ **国民健康保険に加入している方**

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得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、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業及び両立支援制度等
取得・利用促進方針周知例

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□
□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□□

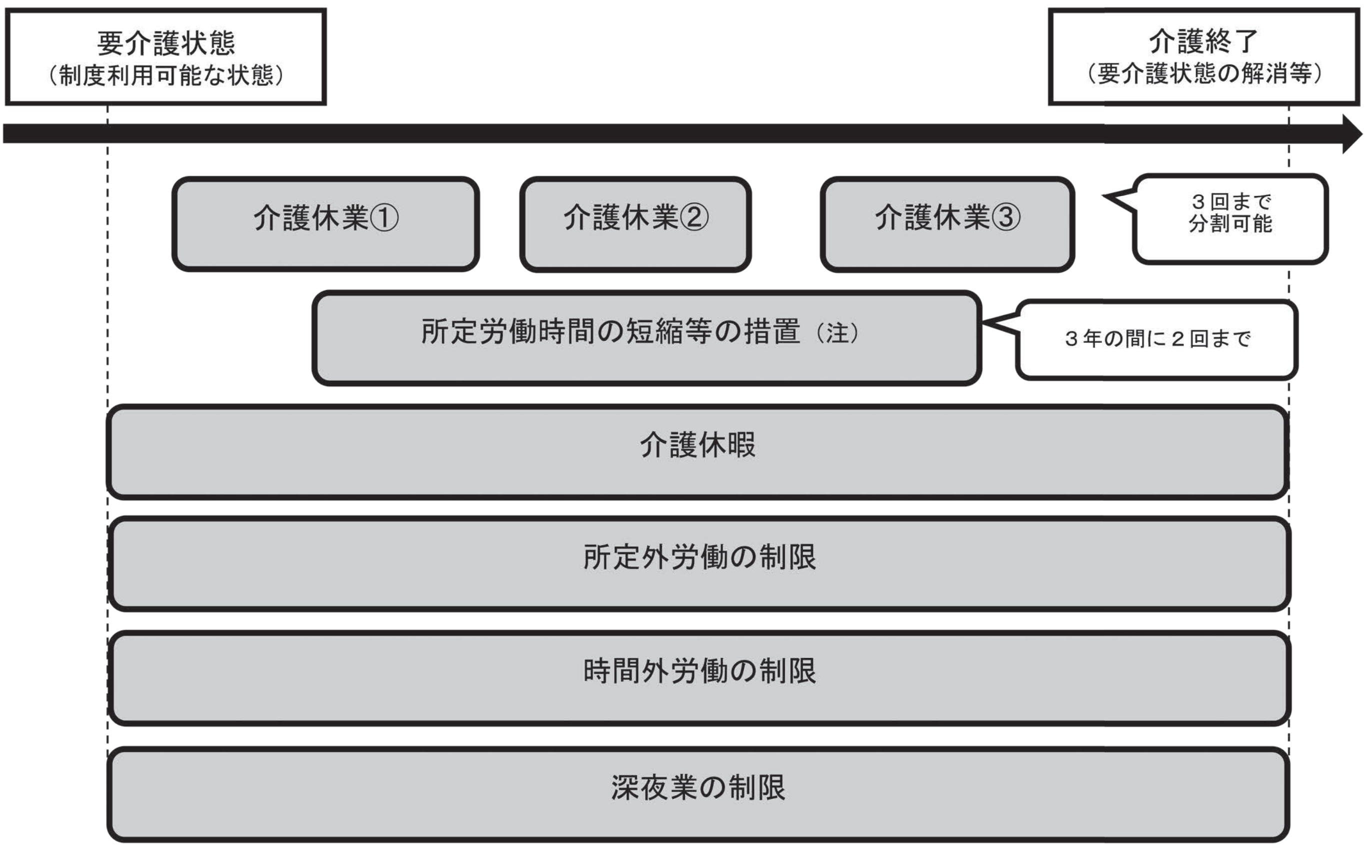
～我が社の目標～

介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

そのためにも、
- ●全労働者に対し年に１回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します！
- ●仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します！
- ●介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します！
- ●介護に直面する前の早い段階（40 歳等）の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います！

仕事と介護の両立支援制度概要



介護休業等に関する相談窓口、制度利用の申込先	○○部△△課　□□□□（内線○○、メールアドレス△△）

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（4）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。

家族の介護が必要な従業員に伝えてあげましょう

現在、介護を理由として離職する方が毎年約 10 万人いると言われています。
政府としては、介護離職をゼロに近づけるため、必要な介護サービスの確保、家族への相談・支援の強化、職場環境の整備の支援等に取り組んでいます。

介護サービスの利用のしかた

ご自身やご家族に介護が必要になった場合、介護サービスを利用するには要介護（要支援）認定を受けることが必要です。介護サービスの利用を希望する方は、市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします（地域包括支援センター（下記参照）などで手続きを代行している場合があります）。また、申請の際、第１号被保険者は「介護保険の被保険者証」、第２号被保険者は、「医療保険の被保険者証」が必要です。

※　このほか、要介護(要支援)認定を受けていない方も利用できる介護予防・日常生活支援サービスがあります。

地域包括支援センターとは

１．地域の人々の健康、安心、暮らしを支援します

地域の高齢者が健康で安心して暮らせるように、保健・医療・介護・福祉の面から総合的に支援するための機関です。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、市区町村に１つ以上設置されています。

介護についての不安や悩みについて、安心して相談することができ、相談・支援は無料です。市区町村のホームページなどで、お住まいの地域の地域包括支援センターをご確認ください。（地域によっては、「地域包括支援センター」の名称を用いていない場合があります）

２．高齢の家族の生活に関することや介護のこと、仕事との両立の悩みなど幅広く対応しています

地域包括支援センターには、保健・医療・介護・福祉の専門家である保健師、社会福祉士、主任ケアマネジャーなどのスタッフがいます。得意分野を生かして連携を取りながら、相談の内容に応じて、制度の概要の説明や相談窓口の紹介など、具体的な解決策の提案をします。また、必要であれば関係機関と連携し、介護サービスや、さまざまな制度が利用できるよう支援します。

地域の高齢者の健康づくりや高齢者の権利を守ること、暮らしやすい地域づくりなども地域包括支援センターの役割です。

＊ご自身やご家族の介護のことで不安なことがあれば、迷わずお住まいの地域の地域包括支援センターにご相談ください。

介護の相談窓口等について

・市区町村の介護保険担当課：介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する場合の手続きなど
・地域包括支援センター：高齢者の日常生活に関する困りごとや介護に関する相談など
・都道府県労働局　雇用環境・均等部（室）：育児・介護休業法に関する相談など
・ハローワーク：介護休業給付の申請手続など
・若年性認知症支援コーディネーター：若年性認知症に関する相談など

介護サービス情報公表システム	https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。
介護の地域窓口	https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市町村の介護に関する窓口を公表しています。
介護離職ゼロポータルサイト	https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000112622.html 介護サービスや介護と仕事を両立していくために活用いただける制度の関連情報へアクセス
若年性認知症コールセンター	https://y-ninchisyotel.net/ 若年性認知症や若年性認知症支援に関する相談窓口をまとめています。

MEMO

育児・介護休業法に関するお問い合わせは

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

労働局名	郵便番号	所在地	電話番号
北海道	060-8566	札幌市北区北８条西２丁目１番１ 札幌第一合同庁舎９階	011-709-2715
青　森	030-8558	青森市新町２丁目 4-25 青森合同庁舎８階	017-734-4211
岩　手	020-8522	盛岡市盛岡駅西通 1- 9 -15 盛岡第２合同庁舎５階	019-604-3010
宮　城	983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町１番地 仙台第４合同庁舎８階	022-299-8844
秋　田	010-0951	秋田市山王７丁目１番３号 秋田合同庁舎４階	018-862-6684
山　形	990-8567	山形市香澄町 3-2-1 山交ビル３階	023-624-8228
福　島	960-8513	福島市花園町 5-46　福島第二地方合同庁舎４階	024-536-4609
茨　城	310-8511	水戸市宮町１丁目８番 31 号 茨城労働総合庁舎６階	029-277-8295
栃　木	320-0845	宇都宮市明保野町 1-4 宇都宮第２地方合同庁舎３階	028-633-2795
群　馬	371-8567	前橋市大手町 2-3-1 前橋地方合同庁舎８階	027-896-4739
埼　玉	330-6016	さいたま市中央区新都心 11-2 ランド・アクシス・タワー 16 階	048-600-6269
千　葉	260-8612	千葉市中央区中央 4-11-1 千葉第２地方合同庁舎１階	043-221-2307
東　京	102-8305	千代田区九段南 1-2-1 九段第３合同庁舎 14 階	03-3512-1611
神奈川	231-8434	横浜市中区北仲通 5-57 横浜第２合同庁舎 13 階	045-211-7380
新　潟	950-8625	新潟市中央区美咲町 1-2-1 新潟美咲合同庁舎２号館４階	025-288-3511
富　山	930-8509	富山市神通本町 1-5-5 富山労働総合庁舎４階	076-432-2740
石　川	920-0024	金沢市西念３丁目４番１号 金沢駅西合同庁舎６階	076-265-4429
福　井	910-8559	福井市春山１丁目 1- 54 福井春山合同庁舎９階	0776-22-3947
山　梨	400-8577	甲府市丸の内１丁目 1-11　４階	055-225-2851
長　野	380-8572	長野市中御所 1-22-1 長野労働総合庁舎４階	026-227-0125
岐　阜	500-8723	岐阜市金竜町５丁目 13 番地 岐阜合同庁舎４階	058-245-1550
静　岡	420-8639	静岡市葵区追手町 9-50 静岡地方合同庁舎５階	054-252-5310
愛　知	460-0001	名古屋市中区三の丸 2-2-1 名古屋合同庁舎第１号館８階	052-857-0312
三　重	514-8524	津市島崎町 327 番２ 津第２地方合同庁舎２階	059-226-2318
滋　賀	520-0806	大津市打出浜 14 番 15 号 滋賀労働総合庁舎４階	077-523-1190
京　都	604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町 451 １階	075-241-3212
大　阪	540-8527	大阪市中央区大手前 4-1-67 大阪合同庁舎第２号館８階	06-6941-8940
兵　庫	650-0044	神戸市中央区東川崎町 1-1-3 神戸クリスタルタワー 15 階	078-367-0820
奈　良	630-8570	奈良市法蓮町 387 番地 奈良第三地方合同庁舎２階	0742-32-0210
和歌山	640-8581	和歌山市黒田２丁目 3-3 和歌山労働総合庁舎４階	073-488-1170
鳥　取	680-8522	鳥取市富安２丁目 89-9　２階	0857-29-1709
島　根	690-0841	松江市向島町 134-10 松江地方合同庁舎５階	0852-31-1161
岡　山	700-8611	岡山市北区下石井 1-4-1 岡山第２合同庁舎３階	086-225-2017
広　島	730-8538	広島市中区上八丁堀６番 30 号 広島合同庁舎第２号館５階	082-221-9247
山　口	753-8510	山口市中河原町 6-16 山口地方合同庁舎２号館５階	083-995-0390
徳　島	770-0851	徳島市徳島町城内６番地６ 徳島地方合同庁舎４階	088-652-2718
香　川	760-0019	高松市サンポート３番 33 号 高松サンポート合同庁舎北館２階	087-811-8924
愛　媛	790-8538	松山市若草町４番地３ 松山若草合同庁舎６階	089-935-5222
高　知	781-9548	高知市南金田１番 39 号４階	088-885-6041
福　岡	812-0013	福岡市博多区博多駅東２丁目 11 番１号 福岡合同庁舎新館４階	092-411-4894
佐　賀	840-0801	佐賀市駅前中央３丁目３番 20 号 佐賀第２合同庁舎５階	0952-32-7218
長　崎	850-0033	長崎市万才町 7-1 TBM 長崎ビル３階	095-801-0050
熊　本	860-8514	熊本市西区春日 2-10-1 熊本地方合同庁舎Ａ棟９階	096-352-3865
大　分	870-0037	大分市東春日町 17 番 20 号 大分第２ソフィアプラザビル３階	097-532-4025
宮　崎	880-0805	宮崎市橘通東３丁目１番 22 号 宮崎合同庁舎４階	0985-38-8821
鹿児島	892-8535	鹿児島市山下町 13 番 21 号 鹿児島合同庁舎２階	099-223-8239
沖　縄	900-0006	那覇市おもろまち 2-1-1 那覇第２地方合同庁舎１号館３階	098-868-4380

育児・介護休業法に関する厚生労働省ホームページ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

令和６年 11 月作成 パンフレット№ 12