

NEWS

～ 令和6年12月 ～

社会保険労務士 岡経営労務事務所
労働保険事務組合 経営労務協会

横浜市港北区新横浜2-5-10新横浜楓第2ビル7階
TEL 045-471-7749 FAX 045-471-7759
URL <https://www.okakeiei.jp>

-----令和6年11月中旬時点の情報に基づき記載しています-----

～ 育児・介護休業法が改正されます ～ 令和7（2025）年 4月 令和7（2025）年10月

今回の育児・介護休業法の改正は、令和7年4月と令和7年10月の二段階で実施されます

前回（令和4年4月、令和4年10月）の改正では・・・

前回（令和4年4月、令和4年10月）の改正では、産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得可能、育児休業を取得しやすい雇用環境の整備、育児休業に関する個別の周知・意向確認措置の義務化、等が実施され、育児休業が取得しやすくなるような環境づくりに重きを置いたものでした。

今回（令和7年4月、令和7年10月）の改正は・・・

今回は、育児休業から職場に復帰したとき等、働きながら仕事と育児を両立できるような措置の拡充の改正が主となっています。介護については、介護離職防止のための雇用環境の整備、介護休業に関する個別の周知・意向確認措置が義務化されます。また、企業規模 300 人超（～1000 人以下）は、男性の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務化されます。

改正点 ① ～ ⑪

次ページ以降で改正点①～⑪をお知らせいたします。

前段は、厚生労働省パンフレットを掲載し、特に確認が必要であると思われる箇所について、弊所で「□で囲み」と「注釈」を追記しました。

後段は、改正点①～⑪の概要について、厚生労働省Q&Aを主に用い、弊所にて一部抜粋・加工したものを掲載しました。

今回の改正で、多くの事業所様が対応に悩まれると思われるのが「⑩」です。「⑩」は、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、5つの選択措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要がある」、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」することができる」とするものです。事業主が講ずる措置を選択する際、「労働者過半数代表等からの意見聴取の機会を設ける」こととされています。あわせて、「子が3歳になるまでの適切な時期に、選択した措置の周知と、制度利用の意向の確認を個別に行う」とされています。

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨ ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	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3年生修了まで
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

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	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

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

必須ではない
= 必要に応じて

改正内容	施行前	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	<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 ③テレワーク

※ 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。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

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。

該当する場合のみ
= 必要に応じて

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

- ・公表内容は、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」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめます。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

対応必要

労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し

改正内容	施行前	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

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の中出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- 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)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

*①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①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) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 上記(1)と異なり、での一斉メール送信も可 注:①はオンライン面談も可能

望ましい

- * 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- * 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

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。

必須ではない
= 必要に応じて



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html



両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



10 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。
- 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

～の
2つ以上
措置必要

フルタイムでの柔軟な働き方

～はフルタイムが対象。
時短の方は選択不可

注: ②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更: 次のいずれかの措置(一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又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等: 一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: 一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: 一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(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歳に満たない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(1)で選択した制度(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、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例: 人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注: ①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>


11 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以下の事項について、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	① 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 ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(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。

配慮とは・・・

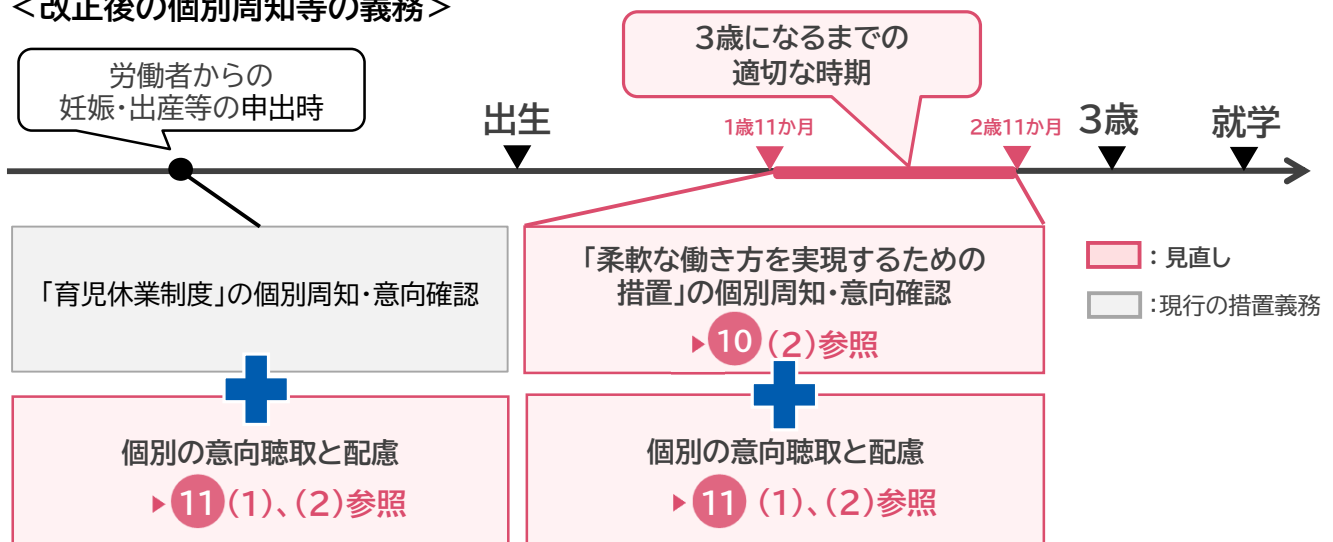
具体的な配慮の例

- ・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

望ましい

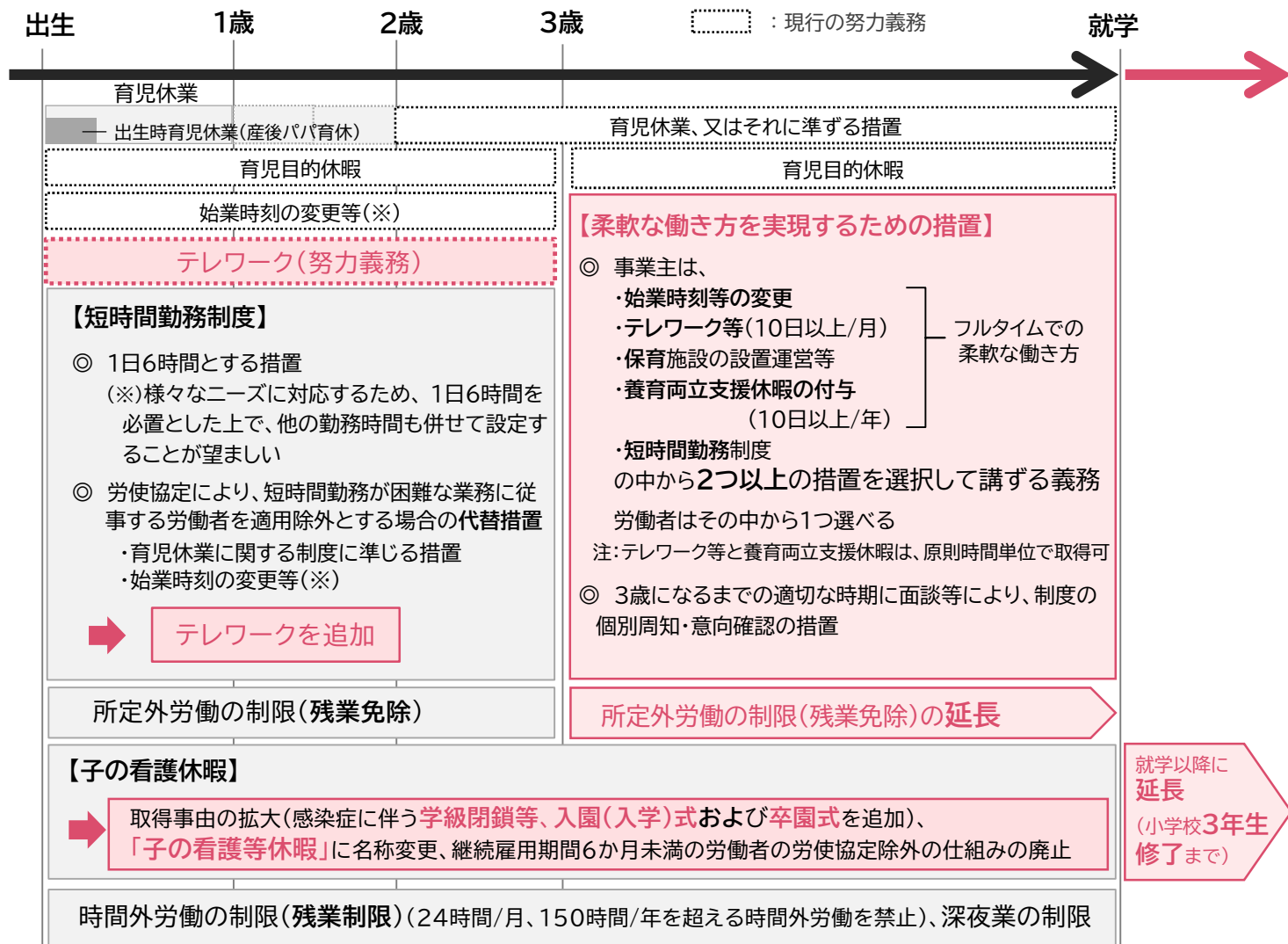
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

<改正後の個別周知等の義務>



<改正後の仕事と育児の両立イメージ>

: 見直し
 : 現行の権利・措置義務
 : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



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

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

①～⑪の概要について

(厚生労働省ホームページに記載されている内容を、一部抜粋・加工したものです)

①～⑨ 令和7(2025)年 4月1日から施行

⑩～⑪ 令和7(2025)年10月1日から施行

① 子の看護休暇の見直し

今回の改正により、対象となる子の範囲を小学校第3学年修了(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断に加えて、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式及び卒園式にも取得が可能になります。

なお、授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められませんが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えありません。

改正前は、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって子の看護休暇や介護休暇の対象から除外することが可能とされていましたが、今回の改正により、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって子の看護等休暇や介護休暇の対象から除外する仕組みを廃止しました。

② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

改正前は、3歳に満たない子を養育する労働者が、請求すれば所定外労働の制限(残業免除)を利用することができましたが、今回の改正では、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者についても請求すれば利用できるようになります。

③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加 **【該当する事業所のみ】**

【該当する事業所のみ】 3歳になるまでの子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、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について労使協定により対象外とすることが可能ですが、その場合、当該労働者については代替措置を講ずる必要があります。

今回の改正でこの代替措置の1つにテレワーク等が加わりました。短時間勤務を講ずることが困難な場合の代替措置のメニューの1つであり、事業主が代替措置のメニューの中から必ずテレワーク等を措置しなければならないということではありません。

※ 現行の代替措置は、①フレックスタイム制、②時差出勤、③保育施設の設置運営等

④ 育児のためのテレワーク導入 **【努力義務】**

【努力義務】 今回の改正で新たに設けられた、テレワーク等を講ずる努力義務については、すべての事業主が幅広く3歳になるまでの子を養育する労働者に対して講ずるよう努めることとされています。

⑤ 男性労働者の育児休業取得状況の公表義務適用拡大 **【企業規模 300 人超～1000 人以下：義務】**

【企業規模 300 人超～1000 人以下：義務】 男性の育児休業等の取得状況を年1回公表することが300人超～1000人以下の企業にも義務付けられます。公表は、インターネットの利用その他の適切な方法により行うこととされています。公表内容・公表方法・公表時期は厚生労働省ホームページをご参照ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>

⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

改正前は、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって子の看護休暇や介護休暇の対象から除外することが可能とされていましたが、今回の改正により、継続して雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定によって子の看護等休暇や介護休暇の対象から除外する仕組みを廃止しました。

⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や仕事と介護の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、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業や仕事と介護の両立支援制度等に関する研修の実施
- ②介護休業や仕事と介護の両立支援制度等に関する相談体制の整備等（相談窓口設置）
- ③自社の労働者の介護休業の取得事例や仕事と介護の両立支援制度等の利用事例の収集・提供
- ④自社の労働者へ介護休業制度と介護休業取得促進に関する方針の周知及び仕事と介護の両立支援制度等や仕事と介護の両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

⑧（１）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

労働者から家族の介護に直面した旨の申出があった場合に、当該労働者に対して、仕事と介護の両立支援制度等について周知するとともに、制度の取得意向を確認するための措置を実施する必要があります。

周知事項は、

- ①介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等（※）
- ②介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用に係る申出の申出先
- ③介護休業給付に関する事
となります。

※ ①所定外労働の制限、②深夜業の制限、③介護繰上げ繰下げ勤務等

また、これらの個別の周知及び意向確認は、

- ①面談
- ②書面の交付（郵送によることも可能）
- ③FAX の送信
- ④電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③・④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。④電子メール等の送信については、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものであることが必要です。

⑧（２）介護に直面する前の早い段階（４０歳等）での情報提供

今回の改正により、家族の介護に直面する前の早い段階に、仕事と介護の両立支援制度等に関する情報を周知することが義務付けられました。

周知の時期は、

- ・労働者が４０歳に達する日の属する年度の初日から末日までの期間
- ・労働者が４０歳に達する日の翌日から起算して１年間

のいずれかです。

情報提供する内容は、

- ・介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等
- ・介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出先
- ・介護休業給付に関する事

になります。

情報提供の方法は、

①面談（オンライン面談も可）、②書面の交付、③FAX の送信、④電子メール等の送信 のいずれかによって行う必要があります。また、前述「⑧（１）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認」とは異なり、④の電子メールによる一斉送信も可能です。

⑨ 介護のためのテレワーク導入 **【努力義務】**

【努力義務】 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。

⑩（１）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

３歳以上小学校就学前の子を養育する労働者が、柔軟な働き方を活用しながらフルタイムでも働ける措置を選べるようにするものです。事業主が労働者過半数代表等からの意見聴取の機会を設け、職場のニーズを把握した上で、「始業時間等の変更」、「テレワーク等」（10 日以上/月、原則時間単位で利用可）、「保育施設の設置運営等」「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休暇（養育両立支援休暇）の付与」（10 日以上/年、原則時間単位で取得可）、「短時間勤務制度」の中から 2 つ以上の制度を措置し、労働者はその中から 1 つ選択して利用することができます。

⑩（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歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対し、労働者の希望に応じてフルタイムで働くことができるよう、職場のニーズを把握した上で、「柔軟な働き方を実現するための措置」を 2 つ以上講じ、労働者が選択できるようにしなければなりません。その措置については、労働者の子が 3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間（1 歳 11 か月に達する日の翌々日から起算して 1 年間（2 歳 11 か月に達する日の翌日まで））に、

- ・「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容
- ・「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容の申出先
- ・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及び深夜業の制限に関する制度について、当該労働者に対して個別に周知するとともに意向確認を行う必要があります。

また、個別の周知及び意向確認の方法は、

- ①面談
- ②書面の交付
- ③FAX の送信
- ④電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。労働者の子が 3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間に実施されていれば、定期的に行っている人事面談等とあわせて実施いただくことも可能です。④の電子メール等による場合は、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。

⑩ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

労働者から、妊娠・出産等の申出があった場合や労働者の子が3歳になる前に、当該労働者に対して、勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等の個別の意向を聴取し、その事情等に配慮する必要があります。

「個別の意向聴取」とは、事業主が、労働者が妊娠・出産等を申し出たときや、子が3歳になるまでの適切な時期に、労働者の意向を個別に聴取するもので、「⑩（１）柔軟な働き方を実現するための措置」の「⑩（２）個別の周知や意向確認」と一緒にタイミングで行っていただくことも可能です。

その方法としては、

- ①面談
- ②書面の交付
- ③FAX の送信
- ④電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。④の電子メール等による場合は、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限りします。

「個別の意向聴取」の内容としては、①始業及び終業の時刻等の勤務時間帯、②勤務地（就業の場所）、③両立支援制度の利用期間、④仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件として何か希望がないかを確認することとなります。

「配慮」とは、事業主が意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たり、聴取した意向も踏まえつつ、自社の状況に応じて「配慮しなければならない」こととされたものです。

聴取した意向への配慮としては、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要ですが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただくこととなります。なお、検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。