

令和 6 年度 第 6 回名古屋市子育て支援企業認定審査会

令和 7 年 3 月 25 日(火)午後 1 時 30 分～ オンライン開催

1 令和 7 年度(2025 年度)の事業計画について

2 令和 7 年度の認定基準等について

3 その他

令和7年度 事業計画

資料 1

年月	令和7(2025)年度	
4月		
5月		
6月		
	6月上旬 第1回審査会 (認定基準・事業計画 確認)	
	募集パンフ配布(6月下旬～)	
7月	【新規】 7月1日～9月12日 (予定) 募集	【更新】 7月1日～9月1日 (予定) 募集
8月		
9月		
10月	10月中旬～下旬 第2回審査会 (更新審査・新規書類審査)	
11月		
12月	11月下旬～12月中旬 第3回～審査会 (ヒアリング審査)	
1月	1月中旬 認定・表彰企業の公表 1月29日 (予定) 認定・表彰式	
2月		
3月	3月下旬 最終審査会 (令和8(2026)年度認定基準)	

令和7年度子育て支援企業認定・表彰制度 認定基準、審査方法等の見直しについて

			課題	対応案	ご意見等	R7方針(案)
書類審査	別紙2 認定基準	1	<従業員支援(2)~(4)> 令和7年4月1日から段階的に施行される、改正育児・介護休業法における「法定」の拡充 【義務 4.1~】 ・子の看護「等」休暇:小学校就学始期→小3修了、事由の追加 ・所定外労働の制限:3歳未満の子を養育→小学校就学前の子 【義務 10.1~】 ・3歳から小学校就学期の子を養育する労働者に関して ①始業時刻等変更②テレワーク等(月10日以上)③保育施設設置運営等 ④養育両立支援休暇(年10日以上)⑤短時間勤務 のうち、2つ以上を講ずる ・妊娠・出産申出時と、子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮 【努力義務 4.1~】 ・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措置 令和7年10月1日施行分について、施行日前の募集にはなるが、近々に対応が必要になるもののため、令和7年度の認定基準に反映させたい。	(3)の項目を ①始業時刻等変更②テレワーク等(月10日以上)③保育施設設置運営等 ④養育両立支援休暇(年10日以上)⑤短時間勤務 とし、 ①~⑤のうち、3つ使えると2点、4つ使えると3点、5つ使えると4点とする。 (4)の項目を追加し、①~⑤のいずれかが法定を超えて利用できれば2点とする。	・加点制について賛成(汎用性がある、企業が労働者の多様なニーズに対応する姿勢の現れ、利用できる制度が増えることは従業員にとって有益) ・労働者が1つ使えればよいのであれば、加点を1つまたは2つからにした方がよいのではないか。 ・現基準は(3)で8点分あるので、新基準では、2つで2点、3つで4点…5つで8点としてはどうか ・1項目ごとに、1点。4点が最高点ならば上限4点とする。 ・加点制には疑問が残る(いくつも組み合わせて使っても楽になるものではない)	(3)は、制度が3つ「ある」と2点、4つあると3点、4つあると4点とする(2つあるだけでは法定と同じなので、3つから加点)。 (4)として「(3)のうち、同時に2つ以上の制度を利用できる」を新設。
		追加			賛成	「対応案」のように修正。
		2	<従業員支援(12)→(13)> 妊娠前から出産・育児に関する手当等の経済的支援制度がある。 妊娠前から実施しないといけないと企業がとらえ、家族手当や出産祝金について申告がされない。	「妊娠(不妊治療)・出産・育児に関する手当等の経済的支援制度がある」と修正。	賛成	「対応案」のように修正。
		3	<従業員支援(13)→(14)> 障害児等を育てる親への支援について、取組項目に含めるよう検討したい。	「不妊治療休暇、障害児等を養育する従業員を支援する制度などを含め、独自の妊娠・出産・育児に関する制度がある」と修正。	・「障害児等を養育する従業員を支援する制度や不妊治療休暇をはじめ独自の妊娠・出産・育児に関する制度がある」とする。 ・加点項目を増やすことが可能であるならば、それぞれ独立した項目とし、加点対象としたほうが、独自の制度、独自の取り組みを推進することにつながるのではないか。 ・障害児を育てる親に意見を聞けるといい。	既存の項目に追加するのではなく、「(14)障害児や不登校児童生徒を養育する授業員を支援する制度がある」という項目を新設。
		4	<地域貢献(5)> マタニティマークをただ表示するだけで意味があるのか。	「来客の目に留まりやすい場所にマタニティマークを表示するなど、妊産婦への配慮を呼びかける取組を行っている」と修正。	賛成	「対応案」のように修正。
		5	<地域貢献(15)> インクルーシブな活動について、取組項目に含めるように検討したい。	「インクルーシブな活動」を追記。	・「企業活動として地域に密着した包括的な活動(インクルーシブ活動)を定期的に実施している」とする。 ・インクルーシブな活動という記載も、説明欄の「障害がある人もない人も一緒に参加できる活動」という記載も分かりづらいので、もう少し具体的な内容を記載できるとよい。 ・加点項目を増やすことが可能であるならば、それぞれ独立した項目とし、加点対象としたほうが、独自の制度、独自の取り組みを推進することにつながるのではないか。 ・(1)~(14)までの活動と(15)でいう「インクルーシブな活動」との関係がわかりにくい。もっと具体的な表現が望ましい。また、(15)の他の活動と一括りにするのがいいのか。内容によっては別項目を設けるのも一案。	既存の項目に追加するのではなく、「(16)企業活動として地域に密着した包括的な活動(インクルーシブ活動)を実施している」として新設。 欄外の説明として「障害のある方もない方も参加できるイベント、障害のある方にもわかりやすいウェブサイトやパンフレット、など」と記載。
		6	<その他>くるみん認定について ・トライくるみん→くるみん→ブラチナくるみんとステップアップしていくが、すべて同じ2点になっている。 ・「プラス」(不妊治療と仕事を両立しやすい職場環境整備に取組む企業)の加点がない。	トライくるみん:1点 くるみん:2点 ブラチナくるみん:3点 とする。 「プラス」認定されていたら、1点加点する。	賛成	「対応案」のように修正。
		7	<その他(3)> ・従業員101人以上であるにもかかわらず、一般事業主行動計画を提出してくる企業がある。 ・労働局の受領印がない(写)を提出されることがある。	・「従業員100人以下の企業のみ対象」と目立つよう修正。 ・欄外の説明に、「労働局の受領印があるもの」と追記。	賛成	「対応案」のように修正。
その他	その他、来年度の事業実施に向け課題などありましたらご記入ください。	8			・数次更新企業に対して、何らかの称号を与えることで、認定後も取り組みの手を緩めないような仕組みをつくることはできないか。	認定後も取り組みの手を緩めないような仕組みづくりは必要だと考えておりますので、他の委員のご意見を伺った上で、今後の検討課題とさせていただきます。

(別紙2)子育て支援に関する取組項目及び配点(新規・更新)

□ 新規 □ 更新 (該当の個所にチェックを入れてください)

【事業所名称: _____】

取組分野	取組項目	該当に○	配点		◆該当項目(○をつけた項目)はすべて取組内容が分かる資料を添付してください。(該当項目番号を記載し、該当箇所をマーカー等で明示してください。)添付していただく資料等の例示、その他説明を記載しています。 ※「法定」とある項目については、法に定める対象者の範囲や詳細な制度内容は各自で把握し、適切に就業規則等を定めること。
			中小企業 加算 [※]		
従業員に対する 家庭と仕事の 両立支援 従業員支援 (配点50 52点)	(1) 法定の個別意向聴取・配慮以外にも、両立支援に関する取組方針や制度を積極的に従業員に提供している		2	—	(1) 【法定】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・聴取した意向についての配慮
	(2) 次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる(各2点) (制度の利用実績がある場合は、必ず別紙(3)に記載すること) ・育児休業(休業後は原職又は原職相当職に復帰させることが就業規則等に明記されている場合に限る) ・産前・産後休暇 ・子の看護等休暇		6	2 ※左記の1つ 以上に該当 する場合	(2) ※該当制度がある場合は、就業規則等規定の名称・該当条項、法定を超える内容、制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 【法定】子が1歳まで取得可能。以降、保育所に入所できない等の理由があれば1歳6か月、2歳まで延長可 【法定】産前6週、産後8週 【法定】小学校3年生修了までの子を養育する労働者が1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、「子の病気・けが、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式」のための休暇を時間単位で取得可能 ※法定を超える・取得可能日数の増大、取得可能な子の年齢の拡充、有給化など
	(3) 3歳から小学校就学期の子を養育する従業員が利用できる制度として、次のうち3つ以上の制度がある (制度が3つあると2点、4つあると3点、5つあると4点) ・始業時刻等変更(フレックスタイム制、時差出勤) ・テレワーク等(月10日以上) ・保育施設設置運営等(保育施設の運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配および費用負担など)) ・養育両立支援休暇(年10日以上) ・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)		2～4	2 ※左記のうち 3つ以上の 制度がある 場合	(3) ※就業規則等規定の名称・該当条項制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 【法定】3歳に満たない子を養育する労働者に関して、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措置を講ずる義務 【法定】3歳から小学校就学期の子を養育する労働者に関して、(3)の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。 ※労働者は、事業者が講じた措置の中から1つ選択して利用することができる。
	(4) (3)のうち、同時に2つ以上の制度を利用できる		2	—	(4) ※就業規則等規定の名称・該当条項制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。
	(5) 法定を超えて短時間勤務制度を利用できる		2		(5) ※就業規則等規定の名称・該当条項、法定を超える内容、制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 法定を超える・子が小学校就学後も利用できる、短時間勤務による減給をなくす、など
	(6) 次のいずれか又は全てが法定を超えて利用できる(各2点)(制度の利用実績がある場合は、必ず別紙(3)に記載すること) ・所定外労働の制限 ・法定時間外労働の制限 ・深夜業の制限		6	2 ※左記の1つ 以上に該当 する場合	(6) ※就業規則等規定の名称・該当条項、法定を超える内容、制度の利用実績を別紙(3)に記載し、規定(該当箇所抜粋)を添付すること。 【法定】小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合に、所定外労働時間を超過して労働させてはならない 【法定】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合においては、事業主は制限時間(1か月24時間、1年150時間)を超過して労働時間を延長してはならない 【法定】小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者が請求した場合においては、事業主は午後10時～午前5時(「深夜」)において労働させてはならない
	(7) ノー残業デー等、所定外労働時間の削減を図っている		2	—	(7) 社内イントラへの掲載や掲示板への貼り出し、社員あて通知、などでも可
	(8) 時間単位での年次有給休暇等、年次有給休暇の利用を促進する取り組みを実施している		2	—	(8) 時間単位で取得できる年次有給休暇制度がある場合は就業規則の写し(半日単位の年休は対象外) 取り組みの場合は、取り組み内容が分かる資料
	(9) 過去3年間に在職中に出産した女性の8割以上が育児休業を取得している		2	2	(9) 法制度に基づく育児休業の取得実績が対象(育児のための年次有給休暇の取得は対象外) * (別紙1-1,1-2) (3) 育児休業取得率が80%以上
	(10) 産休・育児中の従業員に対する情報提供や能力開発の機会等、スムーズな復帰に向けた支援を実施している		2	—	(10) 復職セミナーの開催、復職にあたっての相談受付、キャリアアップの支援、など(例えば、社内報を郵送しているだけなどは対象外)
	(11) 男性の育児参画を促進する制度や取り組みを実施している(年次有給休暇の利用促進の取り組みを除く)		2	—	(11) 配偶者出産休暇の制度がある場合は就業規則等の写し(年次有給休暇の利用促進は対象外) 取り組みの場合は、取り組み内容が分かる資料
	(12) 過去3年間のうちに、男性育児休業等の取得率50%を達成している年がある		2	2	(12) 法制度に基づく育児休業の取得実績が対象(育児のための有給休暇や年次有給休暇の取得は対象外) * (別紙1-1,1-2) (3) 育児休業取得率に実績を記載
	(13) 子育て支援出前講座(名古屋市子ども青少年局)を受講している又は親学推進協力企業(名古屋市教育委員会)に登録している		2	—	(13) 講座受講にかかる通知(写)、登録証(写)、など (子育て支援出前講座:子ども子育て支援センター・親顔推進協力企業・教育委員会生涯学習課)
	(14) 障害児や不登校児童生徒を養育する従業員を支援する制度がある		2	—	(14) 就業規則に定める等により、客観的に取り組み内容が確認できること
	(15) 妊娠(不妊治療)・出産・育児に関する手当等の経済的支援制度がある(制度の利用実績がある場合は、必ず別紙(3)に記載すること)		2	—	(15) 不妊治療手当、家族手当(扶養手当)、出産祝金、など
	(16) 上記(1)～(15)以外で、不妊治療休暇など、独自の妊娠・出産・育児に関する制度がある		2	—	(16) 就業規則に定める等により、客観的に取り組み内容が確認できること
地域での企業活動や 子育て活動との 協働による支援 地域貢献 (配点44 39点) *名古屋市内での 取り組みや名古屋 市民を対象にした 取り組みに限る	(1) 子どもや子育て家庭向け商品を販売又はサービスを提供している		3	—	(1) 名古屋市内での取り組み、名古屋市民を対象とした取り組み(社員等を対象とした福利厚生は対象外)
	(2) なごや未来っ子応援制度(びよか)に協賛店舗・施設として協力している		3	—	(2) 名古屋市子育て応援サイトの協賛店紹介ページの画面ハードコピー
	(3) 託児室、授乳室、乳幼児と利用できるトイレ等、子どもに配慮した施設・店舗等がある		3	—	(3) 確認できる写真、など
	(4) 赤ちゃんの駅として登録している		2	—	(4) 赤ちゃんの駅についての詳細は https://www.kosodate.city.nagoya.jp/play/baby.html 登録施設一覧の画面ハードコピー
	(5) 来客の目に留まりやすい場所にマタニティマークを表示するなど、妊産婦への配慮を呼びかける取組を行っている		2	—	(5) こども家庭庁のウェブサイト参照。表示していることが確認できる写真、など。
	(6) 子ども向けウェブサイトやパンフレット等を作成している		2	—	(6) 概要が分かるもの(抜粋可)
	(7) こども110番の家に協力している		2	—	(7) 愛知県警察のウェブサイト参照。協力していることが分かる写真、など。
	(8) 子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に企業スペース(部屋、駐車場等)を提供している		3	—	(8) 地域の子育てサークルへの会議室の貸し出し、地域でのイベント開催時に駐車場の無料開放、など
	(9) 子どもが参加する地域、NPO法人、児童福祉施設等の活動や行事に物的、金銭的支援を実施している		3	—	(9) 地域の清掃活動に従業員が参加する、祭りへの寄附や物資の提供(設営への従業員の参加なども含む)を行う、など
	(10) 地域の保育所や学校等の子どもを対象とした職場見学、職業体験等を実施している		3	—	(10) 学校等からの依頼文、開催案内、子どもたちからの感想、お礼文、など(社員の子ども向け職場見学は対象外)
	(11) インターンシップの受入れを通して地域の人材育成を図っている		2	—	(11) インターンシップ実施日程、内容が分かるプログラム、通知、など
	(12) 子どもや子育て世代の親を対象としたイベント、ワークショップ、講座等を開催している		3	—	(12) 実施場所、対象者、日時、内容が分かる開催案内、写真、など
	(13) 行政との協働による子育て支援事業(子育て支援に関する講演会、シンポジウム等)を実施(協力)している		2	—	(13) 実施場所、対象者、日時、内容が分かる開催案内、協賛が分かるチラシ、など
	(14) 企業活動として通学路や公園等の清掃活動を定期的に実施している		2	—	(14) 企業組合として多数の企業が同時に行う活動でも可。実施場所、日時が分かる活動報告書、など。
	(15) 企業活動として地域での交通安全活動や防犯・防災活動を定期的に実施している		2		(15) 事業所前にある交差点での児童の安全誘導、各区役所で実施している防災活動への参加、など。企業組合として多数の企業が同時に行う活動でも可。実施場所、日時が分かる活動報告書、など。
	(16) 企業活動として地域に密着した包括的な活動(インクルーシブ活動)を実施している		2	—	(16) 障害のある方もない方も参加できるイベント、障害のある方にわかりやすいウェブサイトやパンフレット、など。概要がわかる写真や資料、など。
その他 他制度における 取り組み等 (配点9点)	(1) 子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定(トライくるみん認定)を受けている		1	—	(1) 認定通知書(写)、など
	(2) 子育てサポート企業として厚生労働大臣の認定(くるみん認定)を受けている		2	—	(2) 認定通知書(写)、など
	(3) 子育てサポート企業として厚生労働大臣の特例認定(プラチナくるみん認定)を受けている		3	—	(3) 認定通知書(写)、など
	(4) (1)～(3)いずれかの「プラス」認定を受けている		1	—	(4) 認定通知書(写)、など
	(5) 【従業員100人以下の企業のみ対象】次世代育成支援対策推進法に基づく一般事業主行動計画を策定している		5	—	(5) 同計画の「策定・変更届(写)」と「行動計画(写)」(労働局の受領印があるもの)

※中小企業加算は、従業員300人以下の企業が対象です。

《留意事項》
◆おおむね過去3年間の取り組みを記入してください。
◆従業員支援、地域貢献の各項目で1つ以上取り組みがあることが必要です。
◆取組内容が分かる資料(就業規則、通知、チラシ、登録証(写)、写真等)を添付してください。(該当項目番号を記載し、該当箇所をマーカー等で明示してください。)

事業主の皆さまへ(1～4、6～11は全企業が対象)

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

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。

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します。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

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(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④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・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歳に達する日の翌日（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 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、「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。



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。

(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

フルタイムでの柔軟な働き方

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または繰り下げる制度(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(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か月に達する日の翌々日から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か月に達する日の翌々日から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 ③ FAX 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。

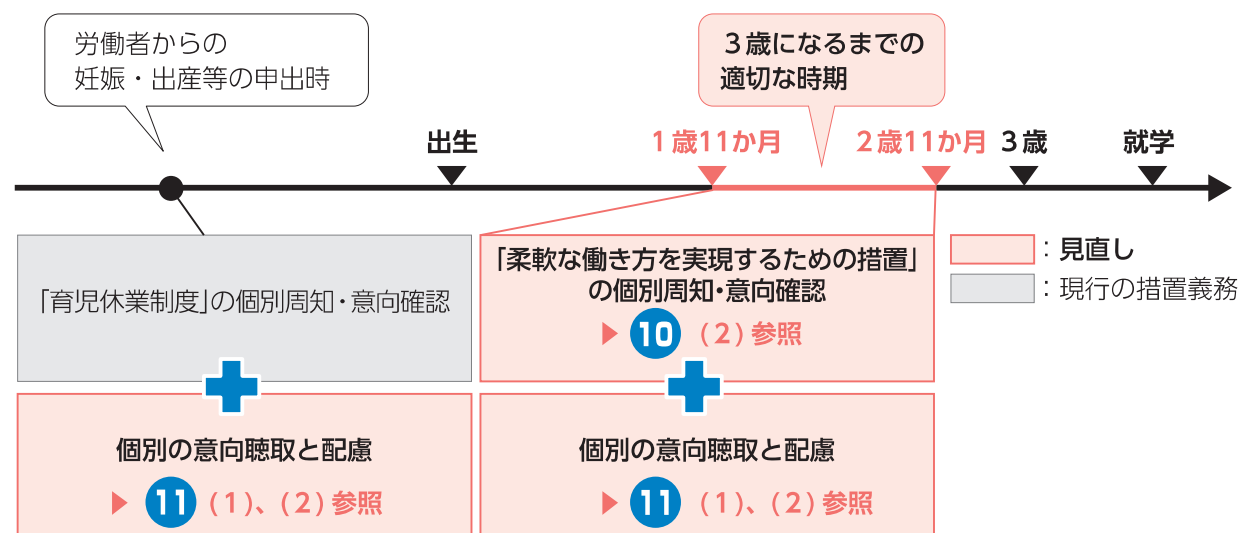
具体的な配慮の例

- ・ 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

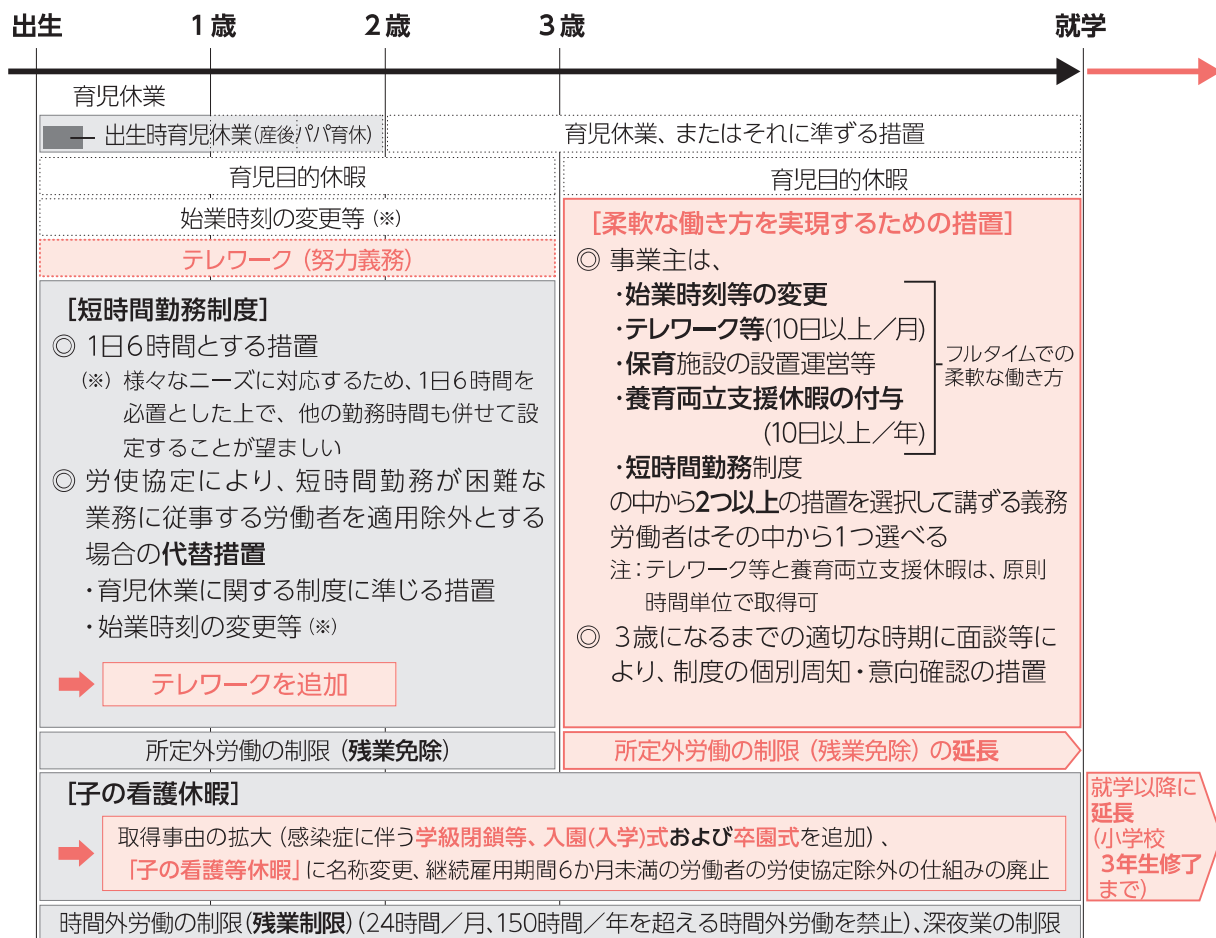
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

〈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		