



育児・介護休業法改正への対応はお済みですか？

令和 7 年に改正施行される育児・介護休業法については、本紙で2回にわたりご紹介しました※。
今号では、【令和 7 年 10 月に義務化される事項】についてお知らせします。

※ 育児・介護休業法の改正ポイント：2024 年 10 月号（Vol.94）

※ 育児・介護休業法改正への対応：2025 年 2 月号（Vol.98）

令和 7 年 10 月に義務化される事項

- I. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等
- II. 仕事と育児の両立に関する意向聴取と配慮

I. 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等

- ◆ 3 歳以上～小学校就学前の子を養育する労働者に対し、次の中から**2つ以上を選択**し講ずることが義務化されます。（選択する際、労働者の過半数代表者から意見を聴く機会を設けます。）
- ◆ 選択した措置の内容は、対象者に**個別に周知**し、**意向を確認**する必要があります。〔次ページ参照〕

始業時刻等の変更

- ・「フレックスタイム」又は「時差出勤」
- ・時差出勤について、繰上げ・繰下げ時間数の基準はないが、保育所等への送迎の便宜を考慮して設定する必要あり

テレワーク等 (10 日以上/月)

- ・時間単位で利用できるもの
- ・週 4 日勤務者の場合は「8 日以上/月」でよい

保育施設の 設置運営等

- ・保育施設は外部契約でも OK
- ・ベビーシッターの「手配」と「費用負担」でも OK
- ・ベビーシッターサービスを利用できるカフェテリアプランの法人契約でも OK
- ・費用の負担は一部でもよく、負担割合の基準はない

新たな休暇の付与 (10 日以上/年)

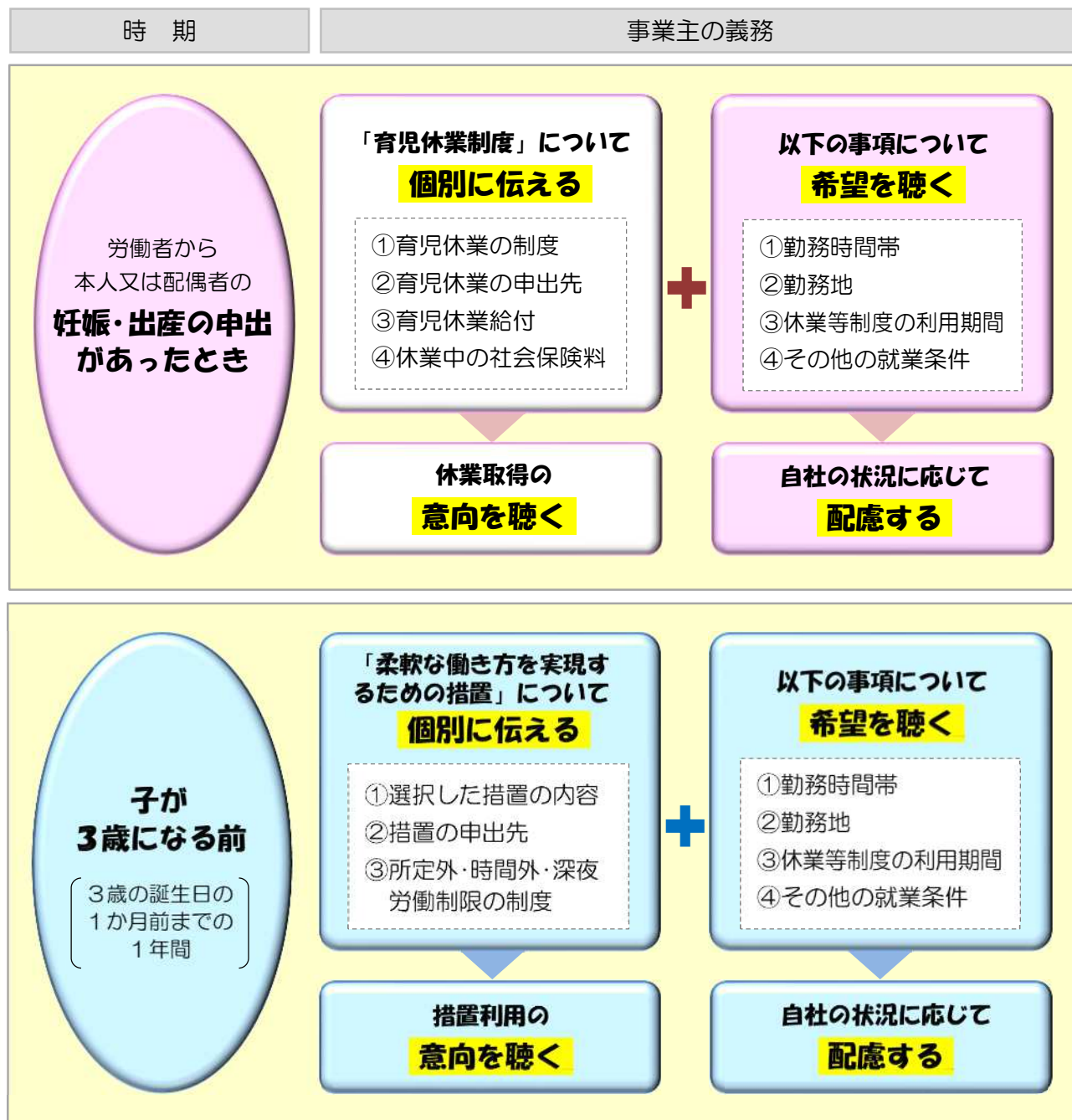
- ・時間単位で取得できるもの
- ・有給・無給を問わない
- ・子の養育に関係するなら、取得目的は労働者に委ねられる
- ・「1 か月に 1 日まで」などと設定することは OK

短時間勤務制度

- ・1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする措置を含むもの

II. 仕事と育児の両立に関する意向聴取と配慮

- ◆就業条件について労働者の**意向を聴き**、労働者の意向について**配慮する**ことが義務化されます。
- ◆制度に関する個別周知等も併せてまとめると以下のとおりです。



□:現行の措置義務、 □:令和7年10月より義務化

* あおぞらスタッフだより *

最近、日が長いのでまだ明るい空に月が出ているのをよく見かけ、綺麗だなぁ、
と思いながら帰宅しています。もう少し暗くなって夕焼け時もさらに綺麗です。気付くと
もう満月、もう三日月、と月日の流れの早さも感じます。きっと暑い夏もすぐ終わるだろう…と願い、
夏～秋、冬にかけてもお空観察をしていきたいと思います。今年のスーパームーン（1年のうちで、
いちばん大きく見える満月）は11月5日とのことなので見るのが楽しみです。[吉]