**仕事と育児の両立を進めよう！**

妊娠・出産等申出時

個別周知・意向確認書記載例（好事例）

**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歳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。

（１／３頁）

**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。

ダイアグラム が含まれている画像

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。

**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

（２／３頁）

|  |  |
| --- | --- |
| 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

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例）

**仕事と育児の両立を進めよう！**

**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歳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。

（裏面あり）

**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（令和４年10月以降はこれに加えてその月中に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。

ダイアグラム が含まれている画像

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。

**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　◆◆　◆◆

○○株式会社　代表取締役　　　　　　　殿

**産休・育休制度利用の意向確認書（簡易版）**

　私、　　　　　　　　　　　は（　本人　・　配偶者　）の第（　）子（出産予定日：令和　　年　　月　　日）に係る出産について

①　産前産後休業および育児休業制度（産後パパ育休を含む）について

②　上記①の申し出、相談先について

③　出産育児一時金、出産手当金および育児休業給付金について

④　産前産後休業および育児休業期間中の負担すべき社会保険料、住民税の取り扱いに

ついて説明を受けました。

その結果、私の意向は

（　　）産前産後休業制度を利用する

（　　）育児休業制度または産後パパ育休を利用する

（　　）取得する意向はない

（　　）検討中（検討期間：令和　年　月　日まで）　　です。

※制度を利用される場合は、改めて指定された社内様式によって届出が必要です。

なおR4.10月以降、産後パパ育休を利用される方で、もし、産後休業期間中勤務可能であれば下記もご記載下さい。

産後パパ育休中、　　　　日までなら就労可能です。

※就労希望の場合は改めて「社内様式１５」による届出が必要です。

令和　　年　　月　　日

所属　　　　　　　　　　　　氏名

**仕事と育児の両立を進めよう！**

子が３歳になる前の

個別周知・意向確認書記載例（好事例）

**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。

* **制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度**
  + 育児時間（子が生後1年未満、1日2回30分以上）
  + 育児短時間勤務制度（子が3歳未満の間）
  + 所定外労働の制限（子が3歳未満の間）
  + 時間外労働の制限（子が小学校就学未満の間、 1か月24時間、1年150時間まで）
  + 深夜業の制限（子が小学校就学未満の間、深夜（午後10時から午前5時まで））
  + 子の看護休暇制度（小学校就学前の子1人の場合5日、2人以上の場合10日、1日又は時間単位）

|  |  |
| --- | --- |
| 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

個別周知・意向確認書記載例（必要最小限事例）

**仕事と育児の両立を進めよう！**

**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。**

|  |  |
| --- | --- |
| 所定外労働の制限 | 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る制度 |
| 時間外労働の制限 | 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る制度 |
| 深夜業の制限 | 小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前５時の深夜業を制限することを請求できる制度 |

**当社では、対象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。**

（裏面あり）

**対象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。

* **制度対象者の希望があれば必ず認めなくてはならない措置・制度**
  + 育児時間（子が生後1年未満、1日2回30分以上）
  + 育児短時間勤務制度（子が3歳未満の間）
  + 所定外労働の制限（子が3歳未満の間）
  + 時間外労働の制限（子が小学校就学未満の間、 1か月24時間、1年150時間まで）
  + 深夜業の制限（子が小学校就学未満の間、深夜（午後10時から午前5時まで））
  + 子の看護休暇制度（小学校就学前の子1人の場合5日、2人以上の場合10日、1日又は時間単位）

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

（※）労働者は対象措置のうち、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 |  |
| 1. 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　◆◆　◆◆

○○株式会社　代表取締役　　　　　　　殿

**育児と仕事の両立に関する意向確認書（3歳時簡易版）**

　私、　　　　　　　　　　　は育児と仕事を両立するにあたり、以下の4点について希望をお伝えします。

1. 勤務時間帯

変更を（希望します・希望しません）

⇒変更を希望する場合の勤務時間帯

　　　時　　　分～　　時　　分

1. 勤務地

変更を（希望します・希望しません）

1. 育児休業、時間外労働の制限等の両立支援制度の期間について

※現在制度を利用している場合のみ

利用期間の見直しを（希望します・希望しません）

1. その他の就業条件についての希望

令和　　年　　月　　日

○○株式会社

氏名

○○株式会社　代表取締役　　　　　　　殿

**令和7年10月施行**

**柔軟な働き方を実現するための措置の意向確認書（簡易版）**

　私、　　　　　　　　　　　は　　子供氏名　（　　歳　　カ月）

の育児と仕事を両立するため、利用可能な措置の説明を受けました。

その結果、私は

（　　）始業時刻の変更を希望します

（　　）短時間勤務制度の利用を希望します

（　　）時間外労働の免除を希望します

（　　）深夜業の免除を希望します

（　　）今のところ制度の利用は希望しません

令和　　年　　月　　日

○○株式会社

氏名

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（好事例）

**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

（１／３頁）

|  |  |
| --- | --- |
| 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

テキスト, ロゴ

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。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。

（２／３頁）

テキスト

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。

**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　◆◆　◆◆

（３／３頁）

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（必要最小限事例）

**仕事と介護を両立しよう！**

**１．介護休業は介護の体制を構築するための休業です。**

|  |  |
| --- | --- |
| 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）。  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。**

|  |  |
| --- | --- |
| 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。**

（１）所定外労働の制限　　　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 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　　　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 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　　　　　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

（裏面あり）

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 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。

**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　◆◆　◆◆

40歳情報提供記載例（好事例）

**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

（１／３頁）

|  |  |
| --- | --- |
| 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。

（２／３頁）

テキスト

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。テキスト, ロゴ

AI 生成コンテンツは誤りを含む可能性があります。

**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。**

（３／３頁）

40歳情報提供記載例（必要最小限事例）

**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。**

1. **介護休業は介護の体制を構築するための休業です。**

|  |  |
| --- | --- |
| 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）。  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。**

|  |  |
| --- | --- |
| 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。**

（１）所定外労働の制限　　　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 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　　　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 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）

（３）深夜業の制限　　　　　　（申出期限）開始の日の１か月前　（申出先）●●部□□係

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |
| 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＞  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。

**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。**

○○株式会社　代表取締役　　　　　　　殿

**介護休業制度利用の意向確認書（簡易版）**

　私、　　　　　　　　　　　は　　介護対象者氏名　　（続柄：　　　　）

の介護を行うにあたり、

* 介護休業制度および介護休業給付金について
* 介護休業の申し出先

ついて説明を受けました。

その結果、私の意向は

（　　）介護休業の申し出を希望（希望期間　　　日、希望回数　　　回）

（　　）介護休暇の利用を希望

（　　）所定労働時間の短縮等を含めた勤務時間の調整を希望

（　　）通常通りの勤務を希望

（　　）検討中

です。

令和　　年　　月　　日

○○株式会社

氏名