2025 年(令和 7 年)11 月 25 日 第 3 号

全保協 NEWS LETTER

保育の現場で役立つ！働き方の最新情報

03
2025

～より良い保育に向けた労務、法令、制度、情報のポイント理解による彩りある園づくり～

CHECK! **改正育児・介護休業法が令和 7 年 10 月 1 日に施行**
― 柔軟な働き方を実現するための就業規則等の見直しはできていますか？

改正育児・介護休業法が令和 7 年 4 月 1 日と 10 月 1 日に段階的に施行され、10 月 1 日から仕事と育児の両立に関する次の 2 つの事項に対応することが義務になりました。

1. 柔軟な働き方を実現するための措置等
   (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
   (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

2. 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
   (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
   (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

今号では、「**1. 柔軟な働き方を実現するための措置等**」について、何をしなければならないか、そして、保育所・認定こども園等で取り組むポイントを詳しく取り上げます。

選択と実施

法令をみてみよう

1-(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

義務

事業主は、職場のニーズを把握した上で、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、次の5つの中から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
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(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)

フルタイムでの柔軟な働き方
(所定労働時間を変更せずに利用できる働き方)

①何がどうなるのか

仕事と育児を両立して働くための選択肢が広がります。職員は、子どもが 3 歳から小学校就学前までの間、園が定めた「柔軟な働き方を実現するための措置」から 1 つを選んで利用することができます。

②どう対応すればよいのか

園は、職員が利用できる「柔軟な働き方を実現するための措置」を 2 つ以上決めます。職員のニーズを把握するために、職員代表や育児当事者等に意見を聞く機会を設けますが、育児当事者だけでなく、その職員をフォローする職員の意見や園の事情、それぞれの措置のメリット・デメリット等を考慮し、負担が偏らないように検討することがポイントです。

職員のすべての意見に沿えないこともあり得ますが、その際はお互いに働きやすくなるよう、丁寧に話し合いましょう。

ワンポイント解説

☑：**措置を決める際は、育児中の職員だけでなく、その職員をフォローする職員や園の事情等も考慮すること**

措置の個別周知と意向確認

法令をみてみよう

1-(2) 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

義務

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-(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の周知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。

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-(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所定外労働の制限(残業免除)に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度
意向確認の方法	①面談(オンライン面談可)　②書面交付　③FAX　④電子メール等　のいずれか ※③, ④は労働者が希望した場合に限る

①何がどうなるのか

子どもが 3 歳になった後の職員の働き方については、これまでは必要に応じて個別に対応していましたが、今後は、制度として整え、職員の希望を聞き取る機会を設けることが必要になりました。

②どう対応すればよいのか

園は、職員の子の年齢を管理し、子が 3 歳になるまで（1 歳 11 か月～2 歳 11 か月）の間に、①「柔軟な働き方を実現するための措置」、②措置を利用する際の申出先、③残業等の制度、について職員に周知し、意向確認をします。

意向確認の際は、職員が安心して申出できるようにします。取得の申出をしないように抑制する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことを強調する等、職員が取得をためらったり不安になったりするような対応をしてはいけません。

ワンポイント解説

☑：**職員に意向確認をする際は、職員が安心して制度利用の申出ができるように配慮すること**

★措置を決めたら

導入する措置を決めたら、育児・介護休業規程への規定、職員への周知、管轄の労働基準監督署への届出を進めていきましょう。育児中の職員が働きやすく、働き続けられる環境・制度を整えることはもちろんですが、フォローする職員への負担や評価にも配慮し、園全体が働きやすく、働き続けられるように整えていくことが大切です。今号の内容は、厚生労働省の説明資料（※以下、URL）でも確認できます。

次号は、「柔軟な働き方を実現するための措置」の具体的な内容や導入する際の留意点を詳説します。

※… https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf

質問箱

記事の内容への質問、感想、実践事例など、お気軽にお寄せください。
ニュースレターで取り上げるなど、情報共有やポイント解説をします。
（やり方：以下 URL または 右記 QR コード から ➡「質問箱」）
https://thanksgift-kodomonosora.thanksforms.net/answer/15d1ededfd91bde76c979fe2411f34eb51cd39a6

CHECK

■発行者（全保協委託）社会保険労務士法人こどものそら舎　https://kodomonosora.jp/
※本ニュースレターは全保協会員の皆さまへの限定配信です。全保協協議員、保育組織及び発信登録をいただいたアドレス宛にお送りしています。必要に応じて会員への回送をお願いいたします。無断複製等はご遠慮ください。

社会保険労務士法人 こどものそら舎