



# 労政ニュース

編集・発行 東大阪市荒本北1丁目1番1号 東大阪役所 都市魅力産業スポーツ部  
労働雇用政策室 TEL 06-4309-3178 FAX 06-4309-3846

会社・お店の  
＜福利厚生＞は  
『ゆとりと共済』に  
ゆとりと共済事務局  
TEL 06-4309-2315

## 1 育児・介護休業法改正ポイントのご案内 その②

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。

◇令和7(2025)年10月1日から施行 ※4月1日施行内容については前号(306号)で掲載

Point ① 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
- 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

フルタイムでの柔軟な働き方

### (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<br>(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)                         |
| 情報提供事項       | ① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容<br>② 対象措置の申出先(例:人事部など)<br>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<br>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                         |

Point ② 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

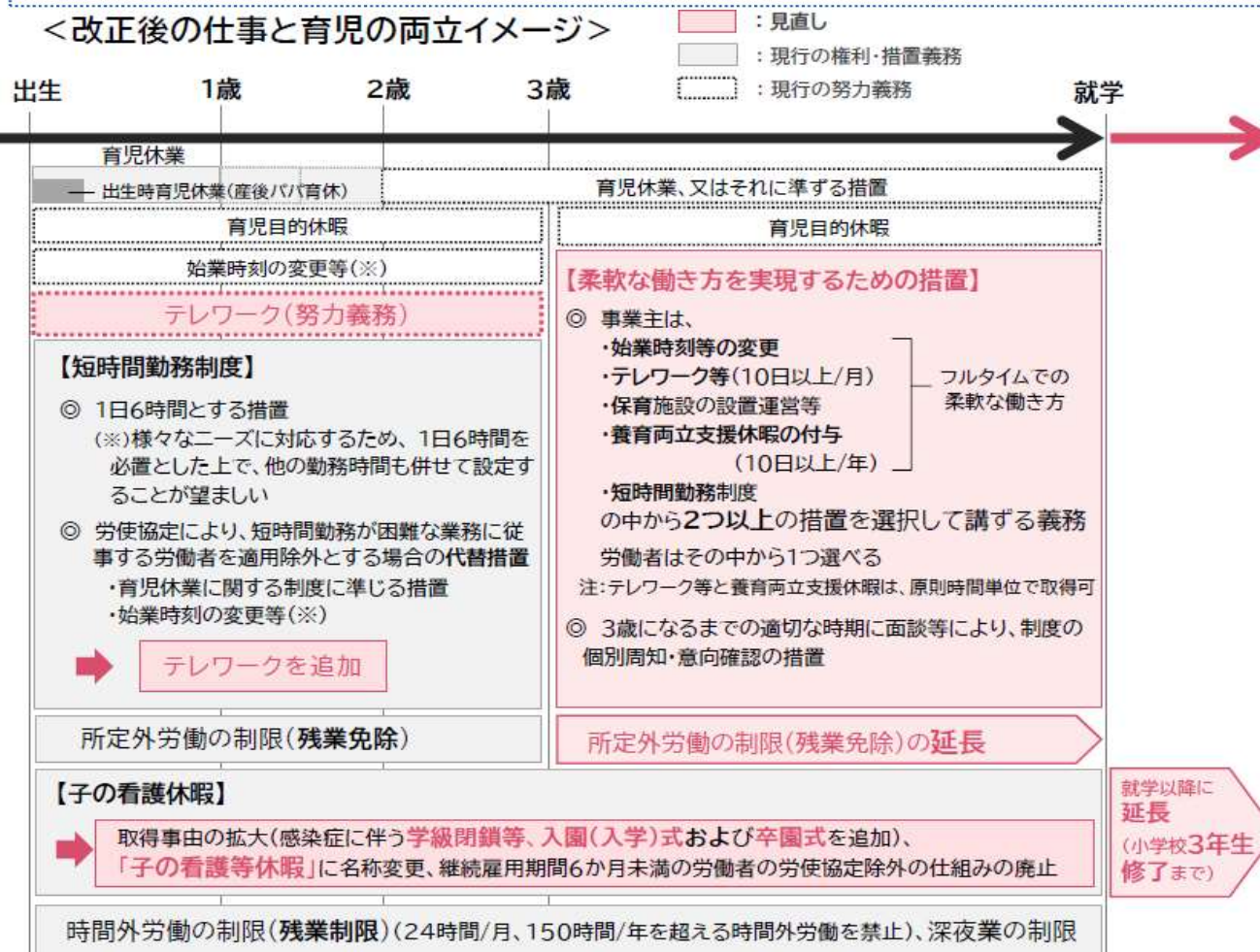
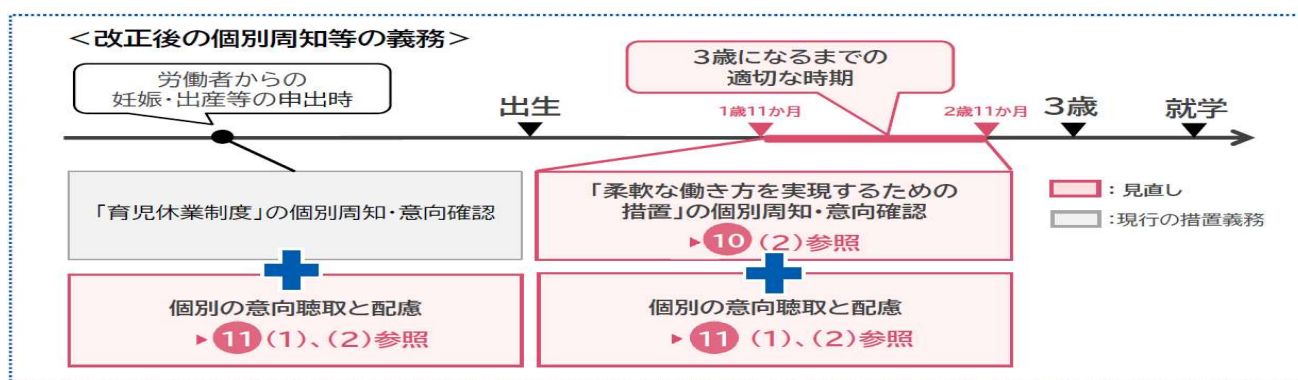
事業主は、労働者が本人または配偶者の**妊娠・出産等を申し出た時**と、労働者の**子が3歳になるまでの適切な時期**に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取**しなければなりません。

|         |  |
|---------|--|
| 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<br>② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(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)<br>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<br>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                                   |

### (1) 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
  - ・業務量の調整
  - ・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



※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

## 2 企業採用担当者向けセミナー

## 開催のお知らせ

**参加費無料!**

### 中小企業の採用力を最大化! 競争力を高めるための人材確保戦略とは


本セミナーでは、中小企業が直面する採用の課題に対し、知名度や規模に頼らない「採用力」を強化する方法をはじめ、競争力を高めるための具体的な施策や、採用活動で押さえておくべきポイントをわかりやすくお伝えします。人材採用に悩む中小企業の採用担当者や経営者の方におすすめの内容です。

|    |   |        |                                    |
|----|---|--------|------------------------------------|
| 日時 | 2025年 <b>2月5日</b> (水曜日) 14:00~16:00   |        |                                    |
| 会場 | 東大阪商工会議所 本所 本館4階大会議室 (東大阪市永和2-1-1)  |        |                                    |
| 講師 | レバレッジズ(株) ヒューマン・キャピタル事業本部 本部長 後藤 祐介 氏<br><div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-top: 5px;"> <p>◆講師プロフィール◆京都大学を卒業後、大手ゼネコンを経て、2012年にレバレッジズへ中途入社。現在は若年層向け転職・就職支援サービス「ハタラクティブ」と障がい者の就労支援サービス「ワークリア」を統括するほか、営業システムの構築や教育制度設計、高校生や企業に向けたセミナー開催など、幅広い業務を担当している。2020年に中小企業診断士に登録。</p> </div> |        |                                    |
| 内容 | ①中小企業の採用動向・課題について    ②公正な採用選考について<br>③中小企業の採用力を最大化させるポイントとは?<br>④採用後の定着率アップのポイントとは?<br>⑤中小企業における人材確保好事例やその他の手法    ⑥まとめ  |        |                                    |
| 定員 | <b>30</b> 人<br>(定員になり次第締切)  | 主催・問合せ | 東大阪商工会議所 企画調査部<br>TEL 06-6722-1151 |

### ↓↓↓ 2025年2月5日 企業採用担当者向けセミナー 参加申込 ↓↓↓

▶申し込みは、下欄の申込書に必要事項をご記入の上、FAX または郵送にてお申し込みください。  
**東大阪商工会議所 企画調査部宛**  
**FAX 06-6725-3611**  
 ※ダイヤル間違いによる誤送信が多発しておりますので、くれぐれもお間違えのないようにご注意ください。

スマホからも申し込みできるよ



こちら →

|        |   |     |  |
|--------|---|-----|--|
| 事業所名   |   |     |  |
| ご担当者   |   | 役職  |  |
| 所在地    | 〒 | TEL |  |
|        |   | FAX |  |
| e-mail |   | @   |  |

※ご記入頂いた個人情報は、商工会議所からの各種連絡・情報提供の為に利用することがあります。※本所駐車場の台数には限りがございます。予めご了承ください。尚、ご迷惑となりますので、近隣の商業施設等への駐車はご遠慮ください。



魅力ある職場づくりしませんか？

～中小建設事業主が若年者や女性を建設労働者として雇用したり、

魅力ある職場づくりをする場合に活用できる助成制度があります～

① 「トライアル雇用助成金」

◎若年者や女性を試行雇用する事業主が利用できる「**トライアル雇用助成金**」  
対象となるのは、35歳未満の若年者や女性を建設工事現場での**現場作業**※1に従事する労働者として雇い入れる中小建設事業主です。

※1 現場作業とは、左官、大工、鉄筋工、配管工や施工管理を行う者です。

助成額は、**対象者1人あたり最大4万円**（月額）が3か月間です。

一般もしくは障害者トライアル雇用助成金（最大4万円（月額）が3か月）が支給決定されることが条件となり、**合わせると1人あたり最大8万円**（月額）が3か月間助成されます。

◎**活用例** 型枠の経験者を採用していたが、作業員が不足していたため未経験者でも応募可としてハローワークに求人申し込み。30歳未満の応募者を採用後、3か月の試用期間（有期雇用）中に型枠の基本を教育。3か月後に正社員に移行し、24万円を受給。

② 「人材確保支援助成金」

◎若年者や女性に魅力ある職場づくりを推進する建設事業主が利用できる「**人材確保支援助成金**」

職場見学会や体験学習、内定者への教育訓練に**要する経費の3/5**（中小建設事業主以外 9/20）と、研修受講日は**1日あたり8,550円**が最大6日まで。助成の**上限額は1事業年度200万円**です。

◎**活用例** 入職内定者に建設事業主団体が主催する5日間の技能向上研修会を受講させ、受講費用5万円の3/5と研修受講日5日×8,550円を乗じた計72,750円を受給。

③ 「女性専用作業員施設設置経費助成」

◎工事現場で作業を行う女性専用の作業施設を賃借する事業主が利用できる「**女性専用作業員施設設置経費助成**」

対象となるのは、施工管理を行う工事現場で作業を行う**女性の建設労働者専用の作業施設**を賃借する**中小元方建設事業主**です。

対象となる施設は、トイレ、更衣室、シャワー室、浴室です。

助成率は3/5で**上限額は1事業年度90万円**です。



GO GO

④ 「建設事業主等に対する各助成金詳細」  
& 「電子申請」についてはコチラ

電子申請も  
できるよ



事業主支援

お問合せ：TEL 06-7669-8900 大阪労働局助成金センター