

## **I . 育児・介護に関わる制度拡充**

～ 障がいがある子等の育児と仕事の両立のための  
働き方諸制度の利用可能期間の延長 ～

三越伊勢丹グループ労働組合 関連グループ支部Ⅱ

**三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会**

配布対象：社員・メイト社員・フェロースタッフ・エルダー社員・エルダーフェロー  
(出向者を含む)

# 三越伊勢丹ギフト・ソリューションズ直轄分会 総会

## 議事日程

- |                      |         |
|----------------------|---------|
| 1. 議長団選出             | 支部書記長   |
| 2. 書記任命              | 議長      |
| 3. 開会宣言              | 議長      |
| 4. 議事運営委員選出          | 議長      |
| 5. 資格審査報告            | 議事運営委員長 |
| 6. 議事日程発表・承認         | 議事運営委員長 |
| 7. 開会宣言              | 議長      |
| 8. 議事                |         |
| <b>第一号議案 審議決定事項</b>  |         |
| <b>育児・介護に関わる制度拡充</b> |         |
| 委員長挨拶                | 支部執行委員長 |
| 9. 閉会宣言              | 議長      |

# I. 育児・介護に関わる制度拡充

## 1. 法改正の概要

- ・育児・介護をはじめとした両立支援制度について、さらなる社会的要請の高まり（法改正）への対応が必要になっています。
- ・今回は、育児・介護休業法における「育児と仕事の両立における“個別の意向の聴取と配慮”の義務化」に対応していきます。

### <義務>

会社は、仕事と育児の両立に関して、労働者の意向を個別に聴取し、自社の状況に応じて配慮しなければならない（妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前は必須）

### <指針>

さらに、子に障がいがある場合等には、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や、ひとり親家庭の場合には、子の看護休暇等の付与日数に配慮することが望ましい

## 2. 対応の方向性

- ・“子に障がいがある場合等”への対応について、就業の継続を可能、容易にするために、グループ共通で既存制度を拡充します。
- ・拡充の内容として、障がいがある子等の育児と仕事の両立のための働き方諸制度の利用可能期間の延長をおこないます

## 3. 具体的な改定内容

### ①改定対象の制度

以下の7つが対象の制度になります。 ※対象となる子の期間上限を（）内に記載

- ・時間外・休日勤務免除（小4）
- ・ストック有休休暇 ※事由：育児（満4歳未満）
- ・ライフイベント転籍（小6）
- ・育児休業（満4歳未満）
- ・育児勤務（小4）
- ・シフト選択勤務（小5）
- ・子の看護等休暇（小3）

### ②利用可能期間

障がいがある子等※3を対象とする場合、その子が「15歳になる年度の3月31日まで」取得期間を延長します。

※1 育児休業の一子あたりの上限取得可能期間は既存制度のまま変更しない

※2 育児勤務の制度引き上げ年数は、在籍期間の上限取得可能年数に通算しない

※3 “障がいがある子等”の範囲は以下の3点が条件

- ・身体障害者手帳、療育手帳、精神障害者保健福祉手帳が交付されている子
- ・医療的ケア児（日常生活及び社会生活を営むために恒常的に医療的ケアを受けることが不可欠な児童）
- ・上記に準ずる状態にある子（医師や公的機関による診断や証明による）

## 4. 今後のスケジュール

2025年10月1日より改定します。

## 5. その他運用面での配慮について

- ・「育児と仕事の両立における“個別の意向の聴取と配慮”の義務化」について、「障がいがある子等の育児と仕事の両立のための配慮の対応フローの策定」をグループ共通の内容として検討していきます。

<配慮事項例> 勤務地（通勤時間）、所属（フレックス・在宅勤務・休日）、勤務シフト調整等

<聴取項目例> 聴取時期、聴取内容、聴取方法、配慮例等