

I. 育児・介護に関する制度拡充について

【審議決定事項】

対象：全従業員

1. 法改正の概要について

- ・ 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・出産等の申請時と、子が3歳になる前は必至）

<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、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

2. 具体的な改定内容について

1) 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。
- ・ 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において、利用可能期間の延長をおこないます。

2) 具体的な改定内容

① 改定対象の7つの制度と対象となる子の上限年齢について

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

② 利用可能期間について

障害がある子等を対象とする場合、その子が「15歳になる年度の3月31日」まで、対象となる制度の利用期間の延長を可能とします。

既存の育児休業の在籍期間および一子あたりの上限取得可能期間については、現行制度のまま変更はしません。

育児勤務の制度引上げ年数は、在籍期間の上限取得可能年数には通算しません。

③ 「障害がある子等」の範囲について

障害がある子等の範囲については、下記の通りとなります。

- ・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
(日常生活およ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)

3) その他の運用面の配慮(検討中)

- ・「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、「障がいの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」をグループ共通の課題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