**【子が3歳になる前の】　個別周知・意向確認書**（規程第25条第2項関係）

子が３歳になる前の
個別周知・意向確認書記載例

 **仕事と育児の両立を進めよう！**

**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。**

**１．3歳から小学校就学前のお子さんを持つ従業員の方の柔軟な働き方を実現するための措置として、次の(1)(2)を講じています。どちらか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。

ここでは例として（１）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（３）短時間勤務制度の措置を講じた場合の例を記載しています。

自社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 | * 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＞（対象外の従業員を労使協定で締結している場合の例）①入社１年未満の従業員②１週間の所定労働日数が２日以下の従業員 |

**（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00分始業、午後5時00分終業・時差出勤 B = 午前 9時00分始業、午後6時00分終業・時差出勤 C = 午前　10時00分始業、午後7時00分終業 |
| 期間 | * １回の申出につき１年以内の期間
 |
| 申出期限 | * 開始の１ヵ月前までに人事部●●課に申し出てください。
 |

**（２）短時間勤務制度**

|  |  |
| --- | --- |
| 制度の内容 | 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。 |
| 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１ヵ月前までに人事部●●課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（残業の免除）**

|  |  |
| --- | --- |
| 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＞（対象外の従業員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か月前までに人事部●●課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（残業の制限）**

|  |  |
| --- | --- |
| 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か月前までに人事部●●課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か月前までに人事部●●課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、上記１.柔軟な働き方を実現するための措置、2.その他の両立支援制度の利用を申出したこと、または
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。

\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

「１.柔軟な働き方を実現するのための措置」 の利用に関する意向について、以下を記載し、
このページのコピーを、　　　年 　　月　　日までに、人事部●●課へ提出してください。

|  |  |
| --- | --- |
| 提出日 | 　　　　　　年　 　　　月　 　　　日 |
| 所　属 |  |
| 氏　名 |  |
| 【柔軟な働き方を実現するための措置】について該当するものに○ |  | 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。 |
|  | 短時間勤務制度を利用する。 |
|  | いずれも利用する意向はない。 |
|  | 検討中。 |

（注）上記2つの措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。