

育児・介護休業法の改正を踏まえた主な省令事項（案）

I 改正法第1条による改正後の育児・介護休業法関係【令和7年4月1日施行】

1 子の看護休暇制度の見直し

- 「子の看護等休暇」の取得事由について、学校保健安全法第20条の規定による学校の休業の他にこれに準ずるものは次に掲げるものとする。
 - ア 学校保健安全法第19条の規定による出席停止
 - イ 保育所等における学校保健安全法第20条の規定による学校の休業又はアに準ずる事由
- 「子の看護等休暇」の取得事由について、教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものは、入園、卒園又は入学の式典その他これに準ずる式典とする。

【参考】

●参照条文

- ◎改正法第1条による改正後の育児・介護休業法
（子の看護等休暇の申出）

第十六条の二 九歳に達する日以後の最初の三月三十一日までの間にある子（以下この項において「小学校第三学年修了前の子」という。）を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、一の年度において五労働日（その養育する小学校第三学年修了前の子が二人以上の場合にあっては、十労働日）を限度として、負傷し、若しくは疾病にかかった当該小学校第三学年修了前の子の世話、疾病の予防を図るために必要なものとして厚生労働省令で定める当該小学校第三学年修了前の子の世話若しくは学校保健安全法（昭和三十三年法律第五十六号）第二十条の規定による学校の休業その他これに準ずるものとして厚生労働省令で定める事由に伴う当該小学校第三学年修了前の子の世話をを行うため、又は当該小学校第三学年修了前の子の教育若しくは保育に係る行事のうち厚生労働省令で定めるものへの参加をするための休暇（以下「子の看護等休暇」という。）を取得することができる。

2～4 （略）

◎学校保健安全法（昭和 33 年法律第 56 号）

（出席停止）

第十九条 校長は、感染症にかかっており、かかっている疑いがあり、又はかかるおそれのある児童生徒等があるときは、政令で定めるところにより、出席を停止させることができる。

（臨時休業）

第二十条 学校の設置者は、感染症の予防上必要があるときは、臨時に、学校の全部又は一部の休業を行うことができる。

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－1 （3）子の看護休暇制度の見直し

○ 取得事由

- ・ 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにすることが適当である。
- ・ 取得事由の拡大に伴い、名称を「子の看護等休暇」に見直すことが適当である。

2 家族の介護に直面した労働者に対する個別の周知等及び雇用環境整備

（1）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

① 事業主が労働者に対して個別周知する事項は、次に掲げるものとする。

ア 次に掲げる制度及び措置（ii から vi を「介護両立支援制度等」という。以下同じ。）

- i 介護休業に関する制度
- ii 介護休暇に関する制度
- iii 所定外労働の制限に関する制度
- iv 時間外労働の制限に関する制度
- v 深夜業の制限に関する制度
- vi 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

イ 介護休業及び介護両立支援制度等の申出の申出先

ウ 介護休業給付金に関すること

② 事業主が労働者に対して行う個別周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする（ウ及びエは、労働者が希望する場合に限る。）。

ア 面談

イ 書面の交付

ウ ファクシミリを利用したの送信

エ 電子メール等の送信（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

* 育児・介護休業法第 21 条第 1 項による面談等の措置と同様のものとする。

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第 1 条による改正後の育児・介護休業法

（妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等）

第二十一条（略）

2 事業主は、労働者が当該事業主に対し、対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況に至ったことを申し出たときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、介護休業に関する制度、仕事と介護との両立に資するものとして厚生労働省令で定める制度又は措置（以下この条及び第二十二条第四項において「介護両立支援制度等」という。）その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、介護休業申出及び介護両立支援制度等の利用に係る申出（同項において「介護両立支援制度等申出」という。）に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

3・4（略）

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ-4（1）家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 具体的な内容

i 個別の周知及び意向確認

・ 令和 3 年改正により新設された育児休業制度の個別周知・意向確認の仕組みを参考に、家族の介護の必要性に直面した労働者が申出をした場合に、事業主が、両立支援制度等に関する情報を個別に周知し、意向を確認することを義務付けることが適当である。

・ 個別周知及び意向確認の方法は、面談、書面の交付等とすることが適当である。その際、両立支援制度等の利用を控えさせるような個別周知及び意向確認は認められない旨、指針で示すことが適当である。

（略）

(2) 介護に直面する前の早期の両立支援制度等に関する情報提供

① 事業主が情報提供を行う期間は次のいずれかとする。

- ア 40歳に達した日の属する年度の初日から末日まで
- イ 40歳に達した日の翌日から起算して1年間

② 事業主が情報提供を行う事項は、次に掲げるものとする。

- ア 介護休業及び介護両立支援制度等
- イ 介護休業及び介護両立支援制度等の申出の申出先
- ウ 介護休業給付金に関すること

③ ②の事項の情報提供の方法は、次のいずれかとする。

- ア 面談
- イ 書面の交付
- ウ ファクシミリを利用したの送信
- エ 電子メール等の送信

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第1条による改正後の育児・介護休業法

(妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等)

第二十一条 (略)

2 (略)

3 事業主は、労働者が、当該労働者が四十歳に達した日の属する年度その他の介護休業に関する制度及び介護両立支援制度等の利用について労働者の理解と関心を深めるため介護休業に関する制度、介護両立支援制度等その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるのに適切かつ効果的なものとして厚生労働省令で定める期間の始期に達したときは、厚生労働省令で定めるところにより、当該労働者に対して、当該期間内に、当該事項を知らせなければならない。

4 (略)

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－４ （１） 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 具体的な内容

ii 早期の情報提供

- ・ 介護に直面するよりも早期の情報提供が重要であるため、介護保険の第２号被保険者となる４０歳のタイミング等の効果的な時期に、事業主が、労働者に対して、介護に関する両立支援制度等の情報を記載した資料を配布する等の情報提供を一律に行うことを義務付けることが適当である。
- ・ その際、両立支援制度等と同時に介護保険制度の内容を知ることが効果的であることから、介護保険制度についても併せて周知することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

（略）

（３） 介護休業及び介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするための雇用環境の整備に関する措置

○ 「研修の実施」及び「相談体制の整備」の他に、次に掲げるものとする。

ア 介護休業及び介護両立支援制度等の利用に関する事例の収集及び当該事例の提供

イ 介護休業及び介護両立支援制度等並びに介護休業及び介護両立支援制度等の利用の促進に関する方針の周知

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第１条による改正後の育児・介護休業法

（雇用環境の整備及び雇用管理等に関する措置）

第二十二條 （略）

２ 事業主は、介護休業申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する介護休業に係る研修の実施
- 二 介護休業に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める介護休業に係る雇用環境の整備に関する措置

３ （略）

４ 事業主は、介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにするため、次の各号のいずれかの措置を講じなければならない。

- 一 その雇用する労働者に対する介護両立支援制度等に係る研修の実施
- 二 介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- 三 その他厚生労働省令で定める介護両立支援制度等に係る雇用環境の整備に関する措置

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－４ （１） 家族の介護の必要性の申出をした労働者に対する個別の周知等及び環境整備

○ 具体的な内容

iii 雇用環境の整備

- ・ 事業主が、仕事と介護の両立支援制度の利用が円滑に行われるようにするため、次のいずれかの措置を講じることが義務付けることが適当である。
 - 介護に関する両立支援制度に係る研修の実施
 - 介護に関する両立支援制度に関する相談体制の整備
 - 介護に関する両立支援制度の利用事例の収集・提供
 - 介護に関する両立支援制度及び両立支援制度の利用促進に関する方針の周知

Ⅱ 改正法第2条による改正後の育児・介護休業法関係【公布の日から1年6月以内の政令で定める日に施行】

1 「柔軟な働き方を実現するための措置」の各措置の具体的な内容

(1) 各措置の具体的な内容

① 「始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの」の内容は、次に掲げるいずれかの方法により講じなければならないものとする。

ア 労働基準法第32条の3第1項の規定による労働時間の制度を設けること（フレックスタイム制）（総労働時間を清算期間における所定労働日数で除した時間が1日の所定労働時間と同一であるものに限る。）

イ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度を設けること

② 「在宅勤務等の措置」は、次に掲げる要件を満たさなければならないものとする。

ア 1日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができること

イ 1月につき1週間の所定労働日数が5日の労働者については10労働日とし、1週間の所定労働日数が5日以外の労働者についてはその1週間の所定労働日数に応じた労働日とすること

ウ 時間単位（1日の所定労働時間数に満たないものとする。）で利用できるものであって、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続して利用するものであること

※ 1日未満の単位で利用する在宅勤務等の措置の1日の時間数は、1日の所定労働時間数とする。

（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。）

③ 「育児のための所定労働時間の短縮措置」は、1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むものとしなければならないものとする。

④ 「労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇を与えるための措置」は、次に掲げる要件を満たさなければならないものとする。

ア 1日の所定労働時間を変更することなく利用をすること及び1年につき10労働日の利用をすることができるものとする

イ 「労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇」が取得できる厚生労働省令で定める1日未満の単位は、時間（1日の所定労働時間数に満たないものとする。）（※）とすること

※ 1日未満の単位で取得する休暇1日の時間数は、1日の所定労働時間数とする。

（日によって所定労働時間数が異なる場合には、1年間における1日平均所定労働時間数とし、1日の所定労働時間数又は1年間における1日平均所定労働時間数に1時間に満たない端数がある場合は、1時間に切り上げるものとする。）

※ 始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとする。

⑤ 育児・介護休業法第23条の3第1項第5号の「労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省令で定めるもの」の内容は、「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」とする。

【参考】

●参照条文

◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第23条の3 事業主は、その雇用する労働者のうち、その三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育するものに関して、厚生労働省令で定めるところにより、労働者の申出に基づく次に掲げる措置のうち二以上の措置を講じなければならない。

一 始業時刻変更等の措置であって厚生労働省令で定めるもの

二 在宅勤務等の措置

三 育児のための所定労働時間の短縮措置

四 労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇（子の看護等休暇、介護休暇及び労働基準法第三十九条の規定による年次有給休暇として与えられるものを除く。）を与えるための措置

五 前各号に掲げるもののほか、労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための措置として厚生労働省

令で定めるもの

2 前項の規定により事業主が同項第四号に掲げる措置を講じたときは、同号に規定する休暇は、一日の所定労働時間が短い労働者として厚生労働省令で定めるもの以外の者は、厚生労働省令で定めるところにより、厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得することができる。

3～7 (略)

●「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-1 (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

ii それぞれの措置については、以下の内容とすることが適当である。

a) 始業時刻等の変更

- ・ フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げのうちいずれかを措置すること。
- ・ 所定労働時間を短縮しない勤務(フレックスタイム制の場合は、総労働時間を短縮しないことを指す。) とすること。

b) テレワーク等(所定労働時間を短縮しないもの)

- ・ 頻度等に関する基準を設けること。仕事と育児の両立の観点から合理的なものとして、「共働き・共育て」を可能にする勤務日の半数程度(週5日勤務の労働者の場合、1か月で10日)の基準を設けつつ、さらにこの基準を柔軟に運用することも可能とすること。また、この基準は措置が講じられたと認められる最低限の基準であり、基準より高い頻度でのテレワークを認める措置が望ましい旨、指針で示すこと。
- ・ 時間単位で実施可能であり、始業時刻又は終業時刻と連続するものとすること。
- ・ テレワーク等により通勤時間が削減されることで所定労働時間を短縮せずに勤務が可能となることを期待するものであることから、この措置におけるテレワーク等の実施場所については、自宅及び事業主が認める場合にはサテライトオフィス等とし、所定労働時間を短縮せずに勤務する労働者が利用できる措置であることが必要であること。

c) 短時間勤務制度(育児のための所定労働時間の短縮措置)

- ・ 原則1日6時間とする措置は必ず設けること。その上で、他の勤務時間も併せて設定することが望ましい旨、指針で示すこと。

d) 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与(ベビーシッターの手配及び費用負担等)

- ・ 3歳になるまでの短時間勤務制度の代替措置における扱いと同様とすること。

- e) 新たな休暇の付与（労働者が就業しつつ当該子を養育することを容易にするための休暇）
- ・ 労働者が柔軟に育児・家事へ対応できるようにすることで就業しつつ子を養育することを容易にするため、子の看護休暇や年次有給休暇など法定の休暇とは別に付与されるものであること。
 - ・ 付与する日数等に関する基準を設けること。
 - 子の人数にかかわらず年間10日、時間単位で取得できるものであること。始業時刻又は終業時刻と連続するものとすること。ただし、中抜けを認めるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。
 - 子の看護休暇及び介護休暇と同様、業務の性質や業務の実施体制に照らして時間単位で取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を、労使協定で除外できることとすること。労使協定で除外される労働者は、1日単位の休暇を取得できるようにする必要があるが、半日単位で休暇の取得が可能となるよう配慮することが求められる旨、指針で示すこと。
 - 取得時等において用途を明らかにするなどの条件は付さず、具体的な休暇の用途は限定しないものとして措置する必要があること。
 - 各企業で年次有給休暇や子の看護休暇等の法定休暇とは別に休暇制度を有する場合は、要件を満たせば、原則、新たな休暇にその休暇を充ててもよいこととすること。

（2）労使協定で対象から除外することのできる労働者

- 労使協定で「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるものは、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者とする。

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第23条の3 （略）

2 （略）

3 第一項の規定（第三号に掲げる労働者にあつては、同項第四号に係る部分に限る。以下この項において同じ。）は、当該事業主と当該労働者が雇用される事業所の労働者の過半数で組織する労働組合があるときはその労働組合、その事業所の労働者の過半数で組織する労働組合がないときはその労働者の過半数を代表する者との書面による協定で、次に掲げる労働者のうち第一項の規定による措置を講じないものとして定められた労働者に該当する労働者については、これを適用しない。

一 当該事業主に引き続き雇用された期間が一年に満たない労働者

- 二 前号に掲げるもののほか、第一項に掲げる措置を講じないこととすることについて合理的な理由があると認められる労働者として厚生労働省令で定めるもの
- 三 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、前項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で第一項第四号に規定する休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者（前項の規定により同項の厚生労働省令で定める一日未満の単位で取得しようとする者に限る。）

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－1 (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 対象とならない労働者

- ・ 以下の労働者は対象外とすることが適当である。

i 日々雇用の者

ii 労使協定で以下について措置を講じないものとして定められた労働者に該当する場合

a) 当該事業主に引き続き雇用された期間が1年に満たない労働者

b) 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

(3) 3歳になるまでの適切な時期の面談等

- ① 事業主が労働者に対して行う個別周知・意向確認の適切な時期は、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か月に達した日の翌々日から起算して1年間（2歳11か月に達する日の翌日まで））とする。

- ② 事業主が労働者に対して個別周知する事項等は、次に掲げるものとする。

ア 事業主が選択して措置した「柔軟な働き方を実現するための措置」

イ アの制度の申出の申出先

ウ 3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が請求できる所定外労働の制限に関する制度、時間外労働の制限に関する制度、深夜業の制限に関する制度

* 事業主が意向確認を行う対象は、「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る申出であるところ、個別周知の際には、ウの制度も併せて知らせるものとする。

③ 事業主が労働者に対して行う個別周知・意向確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする（ウ及びエは、労働者が希望する場合に限る。）。

ア 面談

イ 書面の交付

ウ ファクシミリを利用したの送信

エ 電子メール等の送信（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

* 育児・介護休業法第21条第1項による面談等の措置と同様のものとする。

【参考】

● 参照条文

◎ 改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

（三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置）

第23条の3 （略）

2～4 （略）

5 事業主は、厚生労働省令で定めるところにより、三歳に満たない子を養育する労働者に対して、当該労働者が第一項の規定により当該事業主が講じた措置（以下この項及び第七項において「対象措置」という。）のいずれを選択するか判断するために適切なものとして厚生労働省令で定める期間内に、対象措置その他の厚生労働省令で定める事項を知らせるとともに、対象措置に係る申出に係る当該労働者の意向を確認するための面談その他の厚生労働省令で定める措置を講じなければならない。

6・7 （略）

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」（建議）

Ⅱ－1 （2）子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

① 柔軟な働き方を実現するための措置

○ 措置の内容

iv 事業主が、制度を利用できるようになる子が3歳になるまでの適切な時期に労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等（現行の妊娠・出産等の申出時と同様に、書面の交付等も可能とする。）を行うことを義務付けることが適当である。

加えて、制度の利用中に労働者の家庭や仕事の状況が変化することもあるため、労働者が選択した制度が労働者にとって適切であるかを確認する等の目的で、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

2 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時期の、仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取と配慮

① 事業主が労働者に対して確認する意向は、次に掲げる就業に関する条件とする。

ア 始業及び終業の時刻に係ること

イ 就業の場所に係ること

ウ 子の養育に関する制度又は措置（※）を利用することができる期間に係ること

※ 育児休業に関する制度、子の看護等休暇に関する制度、所定外労働の制限の制度、時間外労働の制限の制度、深夜業の制限の制度、育児のための所定労働時間の短縮措置、所定労働時間の短縮措置の代替措置、柔軟な働き方を実現するための措置その他子の養育に関する制度又は措置

エ その他職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件

② 事業主が労働者に対して行う意向の確認は、次のいずれかの方法によって行うものとする（ウ及びエは、労働者が希望する場合に限る。）。

ア 面談

イ 書面の交付

ウ ファクシミリを利用したの送信

エ 電子メール等の送信（労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成することができるものに限る。）

* 育児・介護休業法第21条第1項による面談等の措置と同様のものとする。

【参考】

●参照条文

◎改正法第2条による改正後の育児・介護休業法

（妊娠又は出産等についての申出があった場合等における措置等）

第二十一条（略）

2 事業主は、前項の措置を講ずるに当たっては、厚生労働省令で定めるところにより、同項の規定による申出に係る子の心身の状況又は育児に関する当該申出をした労働者の家庭の状況に起因して当該子の出生の日以後に発生し、又は発生することが予想される職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資するものとして厚生労働省令で定める就業に関する条件に係る当該労働者の意向を確認しなければならない。

3～6（略）

(三歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者等に関する措置)

第二十三条の三 (略)

2～5 (略)

6 第二十一条第二項及び第三項の規定は、前項の厚生労働省令で定める措置を講ずる場合について準用する。この場合において、同条第二項中「同項の規定による申出」とあるのは「第二十三条の三第五項に規定する対象措置」と、「当該申出をした」とあるのは「当該対象措置の対象となる」と、「当該子の出生の日以後に発生し」とあるのは「発生し」と読み替えるものとする。

7 (略)

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ－5 (2) 仕事と育児の両立に係る労働者の個別の意向の聴取と配慮

○ 具体的な制度の内容

・ 事業主は、

i 労働者が、本人又は配偶者が妊娠・出産等をした事実を申し出た時に実施する、育児休業等の取得意向を確認するための事業主による面談等(令和4年4月施行)や、

ii 子が3歳になるまでの適切な時期に行われる1(2)①の制度利用に関する事業主による面談等

の際に、労働者本人に対して、仕事と育児の両立に係る個別の意向(勤務時間帯や勤務地、両立制度の利用期間の希望等)を確認するとともに、意向を確認したあとは、事業主はその意向に配慮をしなければならないこととすることが適当である。また、意向の確認のための面談等は、面談のほか、書面の交付等も可能とすることが適当である。

・ 意向の聴取の時期は、上記のほか、育児休業後に就業を開始する際や、労働者から申出があった際等に、個別の意向を確認することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

・ 聴取した意向への配慮として、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要であるが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定されるものであるところ、自社の状況に応じつつ、例えば、以下について配慮することが考えられるとすることが適当である。

(例)

勤務時間帯・勤務地に係る配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し

・ さらに望ましい対応として、

i 子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって希望するときには、短時間勤務制度や子の看護休暇制度等の利用可能期間を延長すること

ii ひとり親家庭の場合であって希望するときには、子の看護休暇制度等の付与日数に配慮することなどを指針で示すことが適当である。

Ⅲ その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。