

育児・介護休業法の改正を踏まえた主な指針事項（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 3歳になるまでの子を養育する労働者のための所定労働時間の短縮措置について

- 「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た上で、1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて設定することが望ましいものであること。

【参考】

- 「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 (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

② 現行の短時間勤務制度の見直し

- 柔軟な勤務時間の設定に対するニーズに対応するため、原則1日6時間とする措置を必ず設けなければならないとする現行の制度を引き続き維持した上で、他の勤務時間（例えば1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置など）も併せて設定することを一層促すため、これらの設定が望ましい旨指針で示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 介護休業及び介護両立支援制度等を知らせる措置並びに介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置は、労働者による介護休業申出及び介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようにすることを目的とするものであることから、取得や利用を控えさせるような形での個別周知及び意向確認の措置の実施は、法第21条第2項の措置の実施とは認められないものであること。

- ② 介護休業申出及び介護両立支援制度等申出に係る労働者の意向を確認するための措置については、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものであること。

* 育児休業申出に係る指針第25の2(一)・(二)と同様のものとする。

【参考】

- 「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

- 介護休業及び介護両立支援制度等と介護保険制度の内容を同時に知ることが効果的であることから、早期の情報提供を行う際には介護保険制度についても併せて知らせることが望ましいものであること。

【参考】

- 「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) 個別周知や早期の情報提供の際の対応

- (1) 及び(2)により介護休業及び介護両立支援制度等を労働者に知らせるに当たっては、次に掲げる育児・介護休業法に規定する介護休業及び介護両立支援制度等の趣旨も踏まえることが望ましいものであること。
 - ア 介護休業制度は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものと位置付けられていること。
 - イ 介護休暇制度は、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するために取得できるようにするものと位置付けられていること。
 - ウ 所定労働時間の短縮措置等その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するために利用できるものと位置付けられていること。

【参考】

● 「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 (2) 介護休業
(略)

- ただし、介護休業制度の目的の理解促進を図る観点から、(1)で事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。また、こうした制度の目的の理解促進については、引き続き取り組むことが適当である。

● 「仕事と家庭の両立支援対策の充実について」(平成27年12月21日建議)

Ⅱ 仕事と家庭の両立支援対策の方向性

1 介護離職を防止し、仕事と介護の両立を可能とするための制度の整備

(1) 仕事と介護の両立支援制度の位置づけについて

- ・ 介護休業制度は、現行、家族が介護に関する長期的方針を決めることができるようになるまでの期間の緊急的対応措置として位置づけられているが、これを基本的に維持し、介護の体制を構築するための一定期間休業する場合に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ なお、この介護休業の位置づけを踏まえ、いわゆる「介護」のみを行う場合のみならず、それ以外の介護の体制構築のために必要な行為も併せて行う場合も当然に含まれるものであることに留意が必要である。
- ・ 介護休暇制度については、現行、介護保険の手続きや要介護状態にある家族の通院の付き添いなどに対応するためのものとして位置づけられているが、これを維持し、日常的な介護のニーズに対応するためにスポット的に対応するものと位置づけることが適当である。
- ・ 所定労働時間の短縮措置等(いわゆる選択的措置義務)など介護との両立のための柔軟な働き方の制度については、日常的な介護のニーズに対応するために定期的に対応するものと位置づけることが適当である。

(4) 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

○ 雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであること。

* 育児休業申出に係る指針第26の2(二)と同様のものとする。

3 プライバシーへの配慮

○ 妊娠・出産等に関する情報や、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることに対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から当該情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえ当該情報の共有の範囲を必要最小限とすることや、本人の意向に沿えない場合には、労働者にその理由を説明する等の配慮をすること。

【参考】

● 「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(建議)

Ⅱ-6 (2) プライバシーへの配慮

○ 妊娠・出産等に関する情報や、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることに対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、労働者から意向が示された場合には、その意向を踏まえ共有の範囲を必要最小限としたり、本人の意向に沿えない場合には、労働者にその理由を説明したりするなど配慮する旨、指針で示すことが適当である。

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 厚生労働省令で定める在宅勤務等の利用日数の基準は、措置を講じていると認められる最低限の日数を規定したものであり、当該日数より高い頻度で利用することができる措置とすることが望ましいものであること。
- ② 「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た上で、1日の所定労働時間を5時間とする措置又は7時間とする措置、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて設定することが望ましいものであること。
- ③ 「休暇を与えるための措置」は、労働者の勤務の状況等が様々であることに対応し、始業の時刻から連続せず、かつ、終業の時刻まで連続しない時間単位での休暇の取得を認める措置となるように配慮すること。
- ④ 「休暇を与えるための措置」について、
 - ア 労使協定の締結により時間単位で休暇の取得ができないこととなる「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」とは、例えば、次に掲げるものが該当する場合があること。なお、次に掲げる業務は例示であり、これらの業務以外は困難と認められる業務に該当しないものではなく、また、これらの業務であれば困難と認められる業務に該当するものではないこと。
 - i 国際路線等に就航する航空機において従事する客室乗務員等の業務等であって、所定労働時間の途中まで又は途中から法第23条の3第1項第4号の休暇を取得させることが困難な業務
 - ii 長時間の移動を要する遠隔地で行う業務であって、時間単位の法第23条の3第1項第4号の休暇を取得した後の勤務時間又は取得する前の勤務時間では処理することが困難な業務
 - iii 流れ作業方式や交替制勤務による業務であって、時間単位で法第23条の3第1項第4号の休暇を取得する者を勤務体制に組み込むことによって業務を遂行することが困難な業務
 - イ 時間単位での休暇の取得ができないこととなった労働者であっても、半日単位での休暇の取得を認めること等制度の弾力的な利用が可能となるように配慮すること。

【参考】

● 「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) (略)

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。

(略)

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) (略)

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。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。

(略)

(2) 事業主が、法第 23 条の 3 第 4 項の規定により意見を聴くに当たっては、子を養育する労働者からの意見聴取や労働者に対するアンケート調査も併せて行うことが望ましいものであること。

【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・3 (略)

4 事業主は、第一項の規定による措置を講じようとするときは、あらかじめ、当該事業所に労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者の意見を聴かなければならない。

5～7 (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

iii 事業主は、措置を選択し講じようとするときは、労働者の代表者として、事業所に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(過半数組合)、事業所に過半数組合がないときはその労働者の過半数を代表する者から意見を聴かなければならないとすることが適当である。加えて、育児当事者等からの意見聴取や労働者へのアンケート調査の活用も並行して行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

(3) 「柔軟な働き方を実現するための措置」を利用する労働者に対しては、当該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、子が3歳になるまでの適切な時期に面談等を実施した以降においても、定期的な面談等を実施することが望ましいものであること。

【参考】

● 「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。

(4) 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じる際の対応について

- ① 職場の実情を適切に反映するため、事業所の業務の性質、内容等に応じて講じる措置の組み合わせを変える等、措置を講ずることが望ましいものであること。また、それまでの各制度の事業所における活用状況にも配慮することが望ましいものであること。
- ② 「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じようとするときは、例えば3以上の措置を講ずることや、講じた措置について多様な内容の措置を設定すること等、可能な限り労働者の選択肢を増やすための工夫をすることが望ましいものであること。
- ③ 「柔軟な働き方を実現するための措置」については、例えば短時間勤務の制度を選択した労働者が、当該措置を利用しながら在宅勤務等の措置に準じた措置を利用することができる社内制度とする等、労働者が選択した措置と併せて、その他の制度を同時に利用することができる社内制度とするのが望ましいものであること。
- ④ 労働者が「柔軟な働き方を実現するための措置」の適用を容易に受けられるようにするため、あらかじめ、当該措置の対象者の待遇に関する事項を定め、これを労働者に周知させるための措置を講ずるように配慮すること。また、当該措置を講ずるに当たっては、労働者が就業しつつその子を養育することを実質的に容易にする内容のものとするに配慮すること。

【参考】

- 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（令和6年5月23日参議院厚生労働委員会附帯決議）※下線のうち1つ目は衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

三、三歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置について、三つ以上の措置を講じるなど可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫することが望ましいことを指針で明記するとともに、施行の状況を踏まえ、労働政策審議会において、労働者の選択肢や子の対象年齢などの必要な検討を行うこと。また、労働者がこれまで利用してきた制度がある場合には、それが引き続き利用できるよう配慮することが望ましい旨、指針で示すこと。

- 「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

(略)

- v 措置義務は事業所単位で定めることも考えられるところ、職場の実情を適切に反映するため、事業所内の業務の性質・内容等に応じて2つの制度の組み合わせを変えるなど適切に定めることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。また、それまでの各制度の活用状況にも配慮することが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- vi 個々の事情（家庭状況等）で2つの措置が利用できない労働者が存在することを考慮して、可能な限り労働者の選択肢を広げるよう工夫（3つ以上の措置を講ずることや、選択した措置のうち当該措置の中でヴァリエーションを増やすなど）をすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- vii 例えばiiのb)テレワーク等は、所定労働時間を短縮しない労働者が利用できるようにすることが求められるが、c)の短時間勤務制度を利用する労働者もテレワークが利用できるようにすることが望ましい。そのため、法を上回るものとして、短時間勤務制度の利用者にもテレワークが活用できることとするなど、労働者が選んだ制度とは別の柔軟な働き方の制度を同時に活用できる社内制度とすることが望ましい旨、指針で示すことが適当である。
- viii 事業主が、措置の対象者の待遇に関する事項を定め周知を行うよう配慮すること及び措置が労働者の就業と育児の両立を実質的に容易にする内容となるよう配慮することを指針で示すことが適当である。

2 育児期の両立支援のための定期的な面談

- 子を養育する労働者については、育児期に当該労働者の仕事と育児の両立に係る状況やキャリア形成に対する考え方等が変化する場合があることを踏まえ、法第 23 条の 3 第 5 項の規定による面談等の他、妊娠・出産等の申出時や育児休業後の復帰時、所定労働時間の短縮措置や法第 23 条の 3 第 1 項の規定による措置の利用期間中等においても、定期的な面談等を実施することが望ましいものであること。

【参考】

- 「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 (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

- これまでより制度利用期間が延びることで、制度の利用期間中に労働者の仕事と育児の状況やキャリア形成に対する考え方等も変化することが想定されるため、(2) ①（注：「柔軟な働き方を実現するための措置」）の制度利用に関する面談等のほか、妊娠・出産等の申出時、育児休業からの復職時、短時間勤務制度や(2) ①で事業主が措置した制度の利用期間中等などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。

3 心身の健康への配慮

- 子を養育する労働者や家族を介護する労働者に対し始業時刻変更等の措置や在宅勤務等の措置を講ずるに当たっては、夜間の勤務や長時間労働等により心身の健康の不調が生じることのないよう、当該労働者について事業主が配慮を行うことや、労働者自身による心身の健康保持を促すことが望ましいものであること。例えば、在宅勤務等の措置において、テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン等に沿って、適正な労務管理をすること、面談を実施し労働者の健康に関する状況を把握し配慮すること、勤務間インターバル（前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息を確保することをいう。）を導入すること等が考えられること。

【参考】

- 「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 (5) 心身の健康への配慮

- 仕事と育児の両立のためにフレックスタイム制やテレワークなどを活用する際に、育児負担と相まって、夜間の勤務や長時間労働等を理由に心身の健康の不調が生じることのないよう、育児期の労働者について、事業主が配慮を行うことや、労働者にセルフケアを促すことが望ましい旨、指針で示すことが適当である。この場合、例えば、テレワークでの労働時間の適正な把握（「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」等を参照とすること。）、面談による労働者の健康状況への配慮、勤務間の休息时间（いわゆる勤務間インターバル）の設定等とすることが適当である。

4 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 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の時期のほか、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も、仕事と育児の両立に関する個別の意向の確認を行うことが望ましいこと。
- ② 事業主は、確認した意向について、自社の状況に応じつつ、例えば次に掲げる事項について配慮することが考えられること。
 - ア 始業及び終業の時刻に係る調整
 - イ 就業の場所に係る調整
 - ウ 業務量の調整
 - エ 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の見直し
 - オ その他労働条件の見直し
- ③ ②の他、事業主は、次に掲げる対応を行うことが望ましいものであること。
 - ア 労働者の子に障害がある場合や子が医療的ケアを必要とする場合であって、当該労働者が希望するときには、短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること。
 - イ 労働者がひとり親家庭の親である場合であって、当該労働者が希望するときには、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること。

【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21条 (略)

2 (略)

3 事業主は、前項の規定により意向を確認した労働者に係る就業に関する条件を定めるに当たっては、当該意向に配慮しなければならない。

4～6 (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（注：「柔軟な働き方を実現するための措置」）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。

●「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案に対する附帯決議」（令和６年５月２３日参議院厚生労働委員会附帯決議）※六は衆議院厚生労働委員会の附帯決議も同内容

六、介護休業等の対象となる要介護状態についての現行の判断基準は、主に高齢者介護を念頭に作成されており、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合には解釈が難しいケースも考え得ることから、早急に見直しの検討を開始し、見直すこと。また、検討で得られた知見などを踏まえ、厚生労働省とこども家庭庁とが連携し、障害者支援に係る団体等の協力も得ながら、障害のある子や医療的ケアを必要とする子を持つ親が、子のケアと仕事を両立するための包括的支援について検討すること。さらに、仕事と育児の両立支援に係る個別の意向の確認と配慮に当たっては、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、「短時間勤務制度の期間の延長」や「子の看護等休暇制度等の利用可能期間の延長」が望ましい旨、指針で示すこと。

七、仕事と育児の両立支援に係る個別の意向の確認と配慮に当たっては、ひとり親家庭等特別の事情がある場合であって希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮することが望ましい旨、指針で示すこと。

Ⅲ その他

法改正に伴う所要の規定の整備を行う。