

# 改正育児・介護休業法の留意点について

1. 改正の概要
2. 制度の内容

～共働き・共育ての推進等～

熊本労働局 雇用環境・均等室

# 1. 育児・介護休業法の改正の概要

# 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の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

## 改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上的小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

令和7年4月1日（ただし、②③は公布日、①④及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

## 改正法の施行スケジュール

施行期日	改正内容
令和7年4月1日	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）</li><li>○ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでの子→小学校就学前の子）</li><li>○ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務</li><li>○ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主）</li><li>○ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け</li><li>○ 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け</li><li>○ 介護に関する雇用環境整備の義務付け</li><li>○ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し</li><li>○ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務</li></ul>
令和7年10月1日	<ul style="list-style-type: none"><li>○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設</li><li>○ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮</li></ul>

## 2. 制度の内容

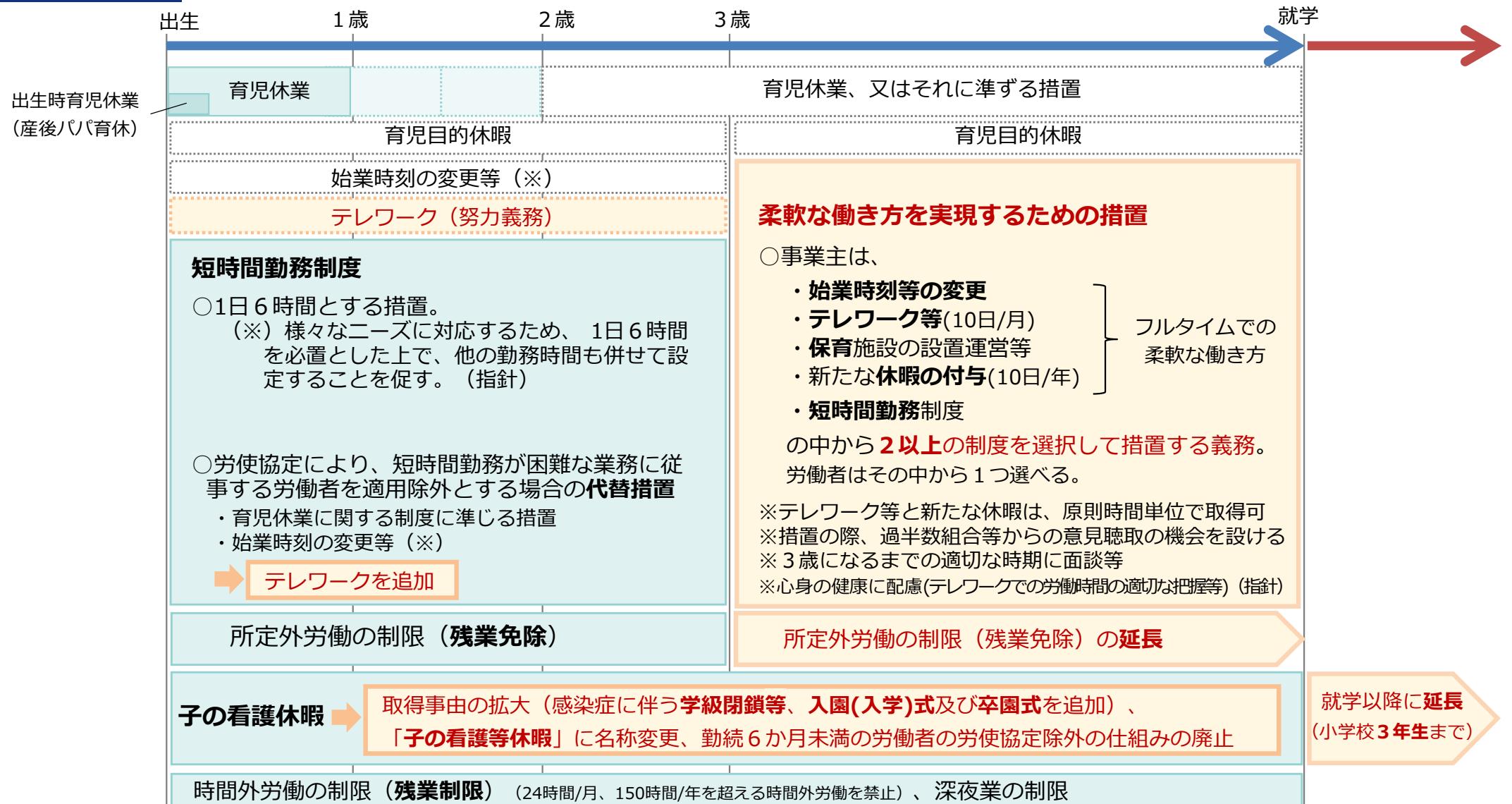
- (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
- (2) 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

# (1) (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

## 改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

## 見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

# 柔軟な働き方を実現するための措置（その1）

## ● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

### 義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次のの中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

### ○ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

#### 【選択して講ずるべき措置（両立支援制度等）】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 新たな休暇の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※②テレワーク等と④新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

#### （各選択肢の詳細）

- ① 「始業時刻等の変更」としては、次のいずれかの措置があります。
  - ・フレックスタイムの制度
  - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ②テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。
- ③「保育施設の設置運営等」としては、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など）があります。
- ④新たな休暇の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。
- ⑤短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。  
この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一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講ずることが望ましいです。

# 柔軟な働き方を実現するための措置（その2）

## ● 事業主が選択した制度について、労働者に対する 個別の周知・意向確認の措置

施行日：令和7年10月1日

### 義務

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期 (対象労働者)	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2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・ 意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

- 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようになることが目的であり、  
取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

### 望ましい

家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも定期的に面談を行うことが望ましい。

### 留意

「意向確認」の措置とは、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す。※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

# (1) (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

## 改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

## 見直し内容

労働者からの妊娠・出産等の申出

① 出生

3歳になるまでの適切な時期

② 3歳

就学

### 育児休業制度の個別周知・意向確認

#### [時期]

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

#### [個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



### 個別の意向の聴取と配慮

#### [個別の意向の聴取]

- 子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等）を確認しなければならない

#### [意向の配慮]

- 意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。  
例：配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

#### さらに望ましい対応

- 子に障害がある場合等で希望するときは、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
- ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等（指針）

### 「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

#### [時期]

3歳になるまでの適切な時期

（加えて、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（指針））

#### [個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



### 個別の意向の聴取と配慮

#### [個別の意向の聴取]

（同左）

#### [意向の配慮]

（同左）

#### 定期的な面談

- 妊娠・出産等の申出時
- 「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
- 育児休業からの復職時
- 短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましい（指針）

#### 個別の意向の聴取の時期

- ①、②の時期のほか、
  - 育児休業後に就業を開始する際
  - 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（指針）

：現行の措置義務

：見直し

# (1) ③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大及びテレワークの努力義務化

## 1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

施行日：令和7年4月1日

### 改正前後の制度の概要

#### 改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



#### 令和7年4月1日～

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

## 2. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

### 改正後の制度の概要

● 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

● 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、テレワークが追加されます。  
(代替措置：育児休業に準ずる措置、フレックスタイム、時差出勤の制度、保育施設の設置・運営、テレワーク)

## (1) ④ 子の看護休暇の見直し

### 改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

#### 改正前

##### 【名称】

- 「子の看護休暇」

##### 【対象となる子の範囲】

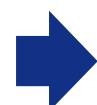
- 小学校就学の始期に達するまで

##### 【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

##### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



#### 令和7年4月1日～

##### 【名称】

- 「子の看護等休暇」

##### 【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに延長

##### 【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式を追加

##### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、(2)のみに  
(週の所定労働日数が2日以下)

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）と変更ありません。

# 育児休業取得状況の公表義務の拡大

## 改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。

改正前

【対象】

- 従業員数1,000人超の事業主

令和7年4月1日～

【対象】

- 従業員数300人超の事業主

- 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

①育児休業等の取得割合

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

配偶者が出産した男性労働者の数

育児休業等をした男性労働者の数

+

小学校就学前の子の育児を目的とした  
休暇制度を利用した男性労働者の数

配偶者が出産した男性労働者の数

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- 育児休業（産後パパ育休を含む）
- 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

### ■両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



# 両立支援のひろば

- 厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

## ＜トップページ＞

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
**両立支援のひろば**

厚生労働省

お問い合わせ サイトマップ 検索について お問い合わせ

一般事業主行動計画 公表サイト

Q&A集

両立診断サイト

企業の取組事例

次世代法に基づく一般事業主行動計画を公表しましょう!

企業の行動計画や両立支援の取組の検索が可能

令和4年4月1日から、くるみん認定及びプラットフォームの認定基準等が改正されました! 新しい認定制度もスタートしました!

詳しくはこちらからご覧ください。

企業の行動計画・取組を登録・修正する

「プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くるみん認定申請のための育休取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育休取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから

登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

企業の行動計画・取組を検索する

企業名、所在地、業種等から検索できます。

検索はこちら

企業の好事例も検索が可能

Q&A集

あなたの会社の取組状況を診断

両立診断サイト

診断する

両立支援に取り組む企業の事例

事例を見る

QRコード

は? お役立ち情報

あなたの会社の方々へ

あなたの会社の取組状況を診断

両立診断サイト

診断する

両立支援に取り組む企業の事例

事例を見る

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html>

## ＜公表画面イメージ＞

企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	<ol style="list-style-type: none"><li>計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの 5 年間</li><li>目標と取組内容 目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。 &lt;対策&gt; X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布 X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備 X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施</li></ol> <p>目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。 &lt;対策&gt; X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析 X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施</p>
我が社の両立支援の取組（現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など）	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。
例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、 <b>心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで</b> ）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。	

## (2) 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

### 見直し内容

常時介護を必要とする状態					介護終了
介護休業	<b>介護休業①</b> → <b>介護休業②</b> → <b>介護休業③</b>				
介護休暇	<b>介護休暇</b> (1日) (3時間) (5時間) (1日) (1日)				
所定外労働の免除	<b>所定外労働の免除(残業免除)</b>				
時間外労働・深夜業の制限	<b>時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</b>				
選択的措置義務	<b>選択的措置義務</b>				

■ 現行の権利・措置義務 (青色) ■ 見直し (オレンジ色)

要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。  
※介護サービスの手続き等も含まれる  
対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。

要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。  
※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等  
介護終了まで年間5日 (対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。

介護終了まで何回でも請求可能。

**時間外労働の制限**… 1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度  
深夜業… 午後10時～午前5時までの就業  
介護終了まで何回でも請求可能。

事業主は**利用開始から3年以上の期間内で2回以上**、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成\*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務 (\*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

#### ■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、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(指針)。

#### ■ 介護期の働き方について、**労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務**。

#### ■ 介護休暇の**勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する**。

## (2) ① 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

義務

施行日：令和7年4月1日

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	<p>① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付に関すること</p> <p><u>※ 介護両立支援制度等</u></p> <p>i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、 iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p>
個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。</p>

○個別周知と意向確認は、介護休業申出や介護両立支援制度等申出が円滑に行われるようになることが目的であり、取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

留意

「意向確認」の措置とは、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す。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

## (2) ②介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供

施行日：令和7年4月1日

義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付のこと ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。

望ましい

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。  
①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  
②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のもの  
③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のもの

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。

※ 次ページ参照

## (2) ③ 介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

施行日：令和7年4月1日

義務

介護休業と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、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

### ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施

- ・ 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど

### ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（相談窓口設置）

- ・ 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど

### ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供

- ・ 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やインターネットへ掲載することなど

### ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知

- ・ 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを事業所内やインターネットに掲示することなど

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。