

改正育児・介護休業法等について

大阪労働局雇用環境・均等部指導課

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歳以上の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、テレワーク等、保育施設の設置運営等、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、短時間勤務制度のうち事業主が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月未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月未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

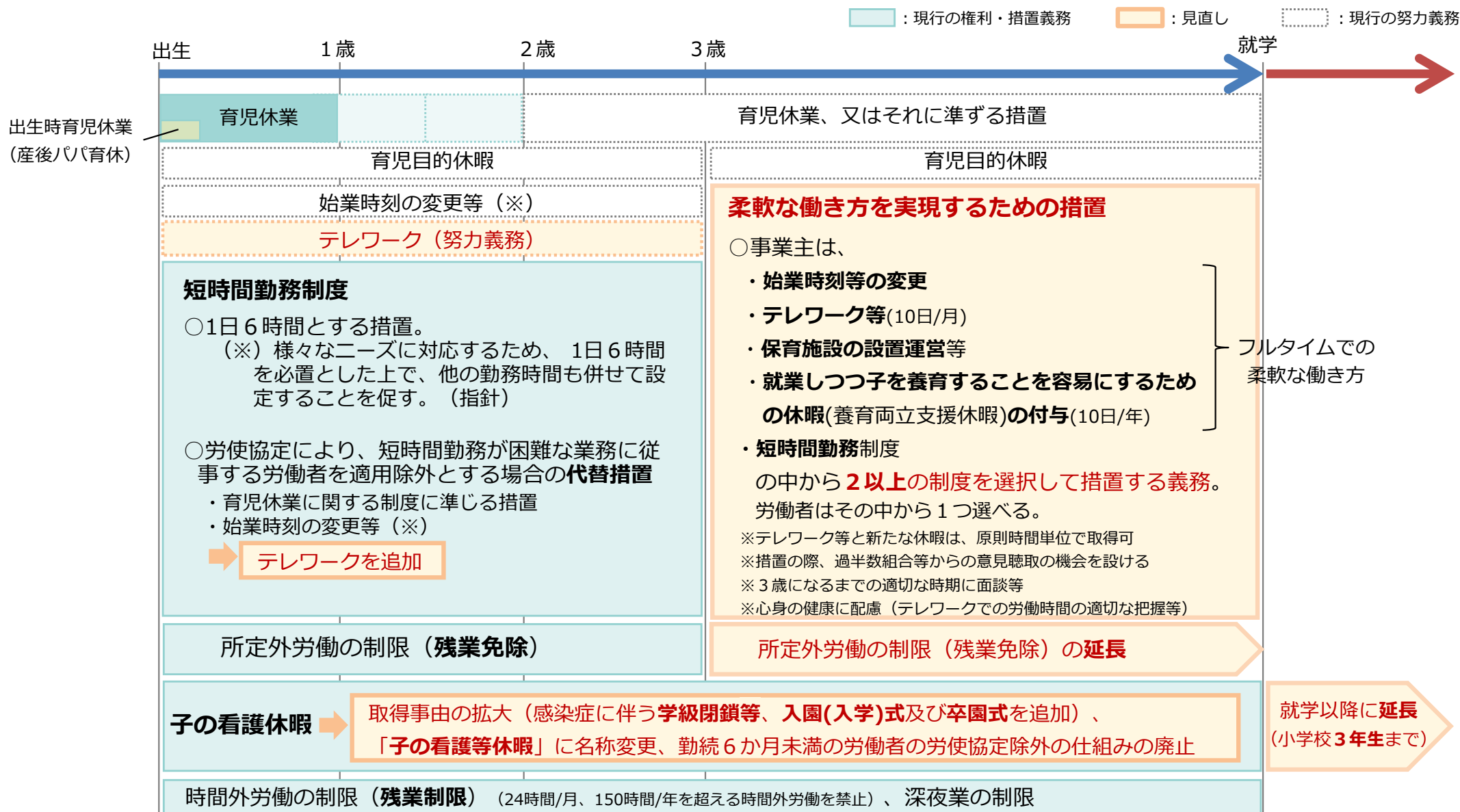
施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1④及び⑤は令和7年10月1日）

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。



※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

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

施行日：令和7年10月1日

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

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日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを用意にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/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養育両立支援休暇の付与は、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。

子の看護休暇の見直し

子の看護休暇とは

- ・ 負傷し、又は疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話を行う労働者に対し与えられる休暇。（労働基準法第39条の規定による年次有給休暇とは別に与える必要がある。）
- ・ 1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで取得が可能。
- ・ 1日又は時間単位で取得が可能。
- ・ 賃金の支払い義務なし。（有給か無給かについては会社が定めて規定化）

子どもが病気やけがの際に休暇を取得しやすくし、子育てをしながら働き続けることが出来るようにするための権利としての位置づけ

取得対象・取得事由を拡大

改正前

【名称】 子の看護休暇

【対象】 小学校就学の始期に達するまでの子

【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



改正後

【名称】 子の看護等休暇

【対象】 小学校3年生修了までに延長

【取得事由】 感染症に伴う学級閉鎖等

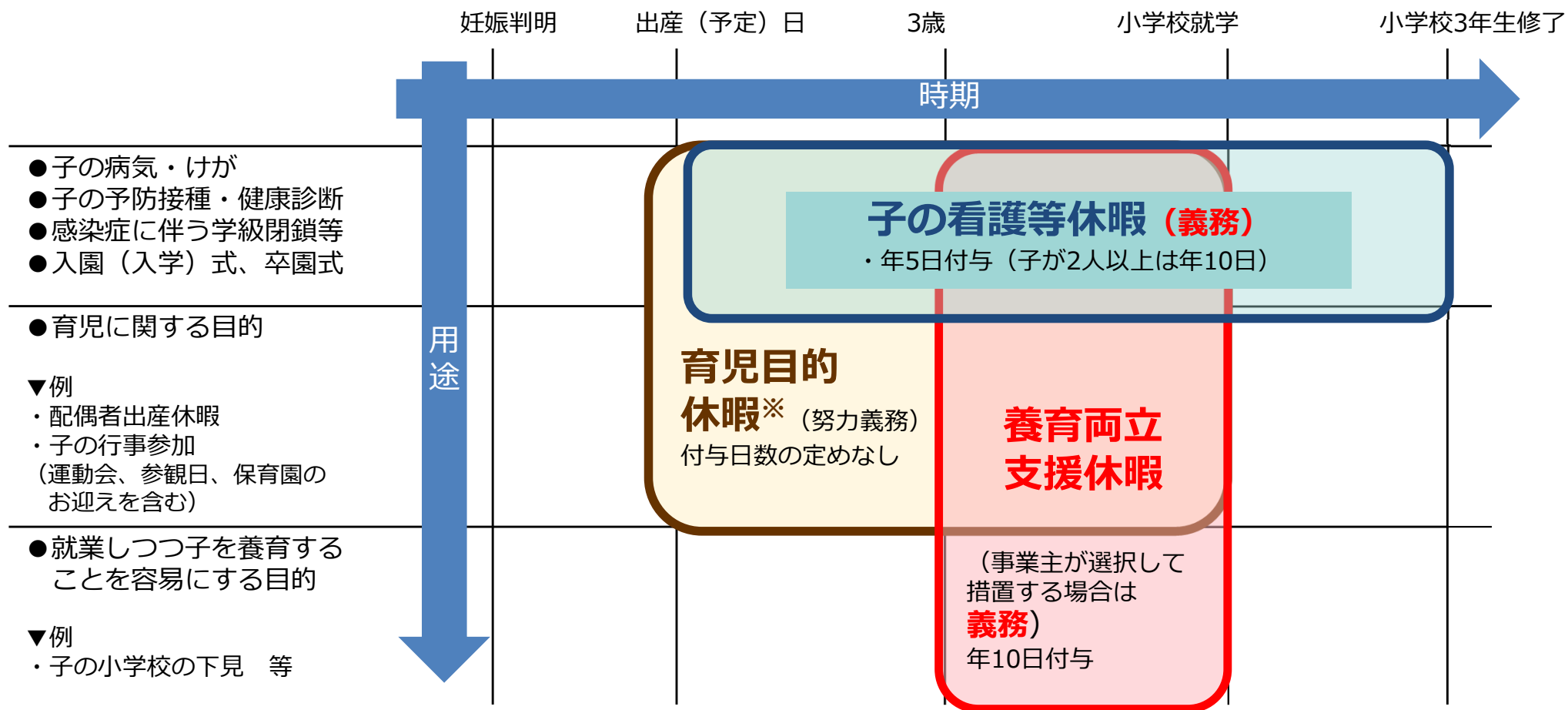
・ 入園(入学)式、卒園式を追加

【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。

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

(参考) 養育両立支援休暇、育児目的休暇、子の看護等休暇の関係性



※育児目的休暇とは(努力義務)

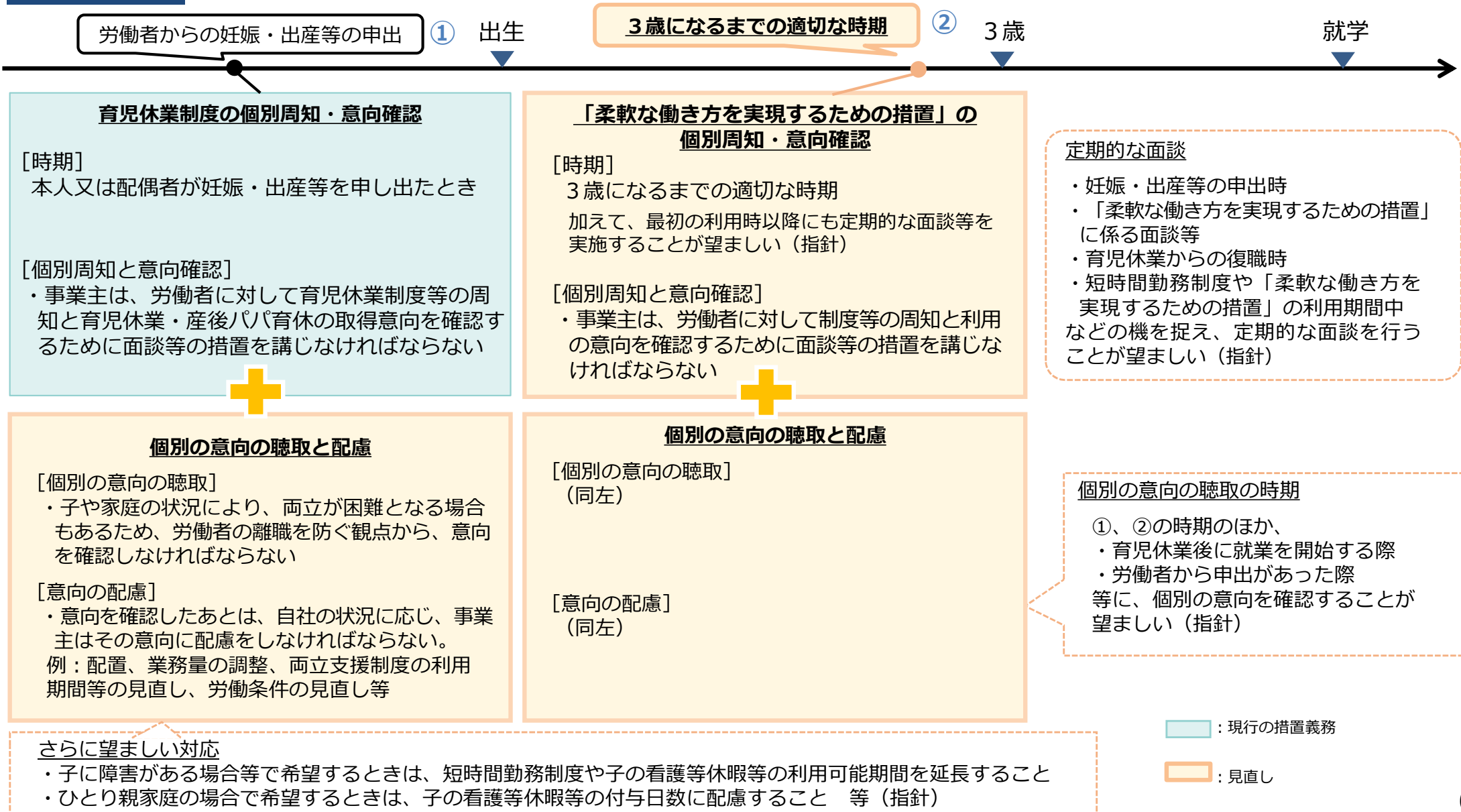
- ・ いわゆる配偶者出産休暇や子の行事参加に伴う休暇など、育児に関する目的のために利用できる休暇。
- ・ 小学校就学の始期までの子を持つ労働者に対して措置を講ずる努力義務
- ・ 子の看護等休暇、介護休暇、年次有給休暇、養育両立支援休暇とは別の制度として設定する必要がある
- ・ 法令では日数の定めなし
- ・ 賃金の支払い義務なし。(有給か無給かについては会社が定めて規定化)

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二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



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

● 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

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取し、確認された意向について配慮しなければなりません。**

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②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）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	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。

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

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

施行日：令和7年10月1日

● 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

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らない。**

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す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

施行日：令和7年10月1日

● 聴取した労働者の意向についての配慮

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、6ページにより聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

労働者の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、労働者が希望するときは、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が望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

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

改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

見直し内容

次世代育成支援対策推進法

〔 令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）
 → **令和17年3月末まで10年間延長** 〕

国 行動計画策定指針(第7条)

市町村・都道府県 地方公共団体行動計画の策定(任意)

□ : 現行の措置義務
 □ : 見直し

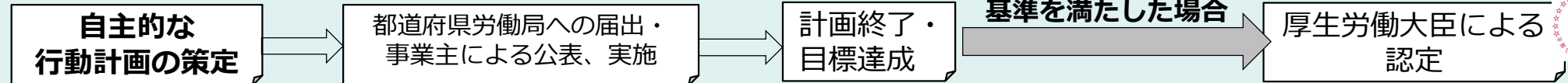
事業主

① 企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超 : 義務
 常時雇用労働者100人以下 : 努力義務

■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超 : 義務 → **300人超の事業主に拡大**



■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項の例（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む) 等

② 国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管

改正前後の制度の概要

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

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※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/>



改正後の制度の概要

1. 法律の有効期限の延長

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日**までに延長されました。

2. 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。
（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）
 - ・ 計画策定時の育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)把握等（PDCAサイクルの実施）
 - ・ 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する数値目標の設定
- （※1）男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
- （※2）フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間
（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間）
- 一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- 施行日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

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

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

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 150px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 150px;">介護休業③</div>	<p>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。</p>
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (1日)</div>	<p>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。</p>
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<p>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。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	<p>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)。</p>

■ 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の廃止。

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

施行日：令和7年4月1日

義務

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	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 ※ 介護両立支援制度等 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
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、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す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。

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

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らない。

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 のいずれか
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 介護休業給付に関すること ※ 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。

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トラ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トラ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。

お問い合わせ先

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

〒540-8527 大阪府中央区大手前四丁目1番67号
大阪合同庁舎第2号館

TEL 06-6941-8940



<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/home.html>

ご清聴ありがとうございました。

