| 改正後 | 改正前 |
| --- | --- |
| 第四　法第五条の四に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）<br>一　個人情報の収集、保管および使用<br>㈠・㈡　（略）<br>㈢　職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中高教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、厚生労働省職業安定局長（以下「職業安定局長」という。）の定める書類により提出を求めること。<br>㈣　（略）<br>二・三　（略）<br>第五　（略）<br>一～五　（略）<br>六　助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項<br>雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第百二条の五第二項第一号イ㈣、第百十条第二項第一号イ、第七項第一号イ、第九項第一号イ、第十一項第一号イ及び第十二項第一号イ、第百十条の三第二項第一号イ及び第三項第一号並びに第百十二条第二項第一号ハ、第二号ハ及び第三号イ㈢並びに附則第十五条の五第二項第一号イ、第六項第一号及び第九項第一号イ並びに第十六条第一項第三号の規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長及び厚生労働省人材開発統括官が定めるところとされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。<br>七　（略） | 第四　法第五条の四に関する事項（求職者等の個人情報の取扱い）<br>一　個人情報の収集、保管および使用<br>㈠・㈡　（略）<br>㈢　職業紹介事業者等は、高等学校若しくは中高教育学校又は中学校若しくは義務教育学校の新規卒業予定者から応募書類の提出を求めるときは、職業安定局長の定める書類により提出を求めること。<br>㈣　（略）<br>二・三　（略）<br>第五　（略）<br>一～五　（略）<br>六　助成金の支給に関する条件に同意した職業紹介事業者に関する事項<br>雇用保険法施行規則（昭和五十年労働省令第三号）第百二条の五第二項第一号イ㈣、第百十条第二項第一号イ、第七項第一号イ、第九項第一号イ、第十一項第一号イ及び第十二項第一号イ、第百十条の三第二項第一号イ及び第三項第一号並びに第百十二条第二項第一号ハ、第二号ハ及び第三号イ㈢並びに附則第十五条の五第二項第一号イ、第六項第一号及び第九項第一号イ並びに第十六条第一項第三号の規定に基づき助成金の支給に関し職業安定局長が定めるところとされている条件に同意した職業紹介事業者は、当該同意した条件を遵守すること。<br>七　（略） |

（労働時間等設定改善指針の一部改正）

**第十条**　労働時間等設定改善指針（平成二十年厚生労働省告示第百八号）の一部を次のように改正する。

次の表により、改正前欄に掲げる規定の傍線を付した部分をそれに対応する改正後欄に掲げる規定の傍線を付した部分のように改める。

| 改正後 | 改正前 |
| --- | --- |
| 2　（略）<br>(1)　（略）<br>イ～ト　（略）<br>(2)　（略）<br>イ　（略）<br>ロ　子の養育又は家族の介護を行う労働者<br>事業主は、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（平成3年法律第76号）等を遵守し、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等により労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知する等制度を利用しやすい環境の整備を図ること。<br>特に、男性の育児等への参加が進んでおらず、また、出産後の女性が就業継続を希望しながら離職を余儀なくされる場合が見られる現状を踏まえ、男女が共に職業生活と家庭生活の両立を実現できるよう、一層の配慮をすること。<br>その際には、行動計画策定指針七の1に掲げられた事項にも留意し、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進等男性が育児等に参加しやすい環境づくり、より利用しやすい育児休業制度の実施（法定の期間、回数等を上回る措置を実施すること、休業期間中の経済的援助を行うこと等）等にも努めること。 | 2　（略）<br>(1)　（略）<br>イ～ト　（略）<br>(2)　（略）<br>イ　（略）<br>ロ　子の養育又は家族の介護を行う労働者<br>事業主は、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（平成3年法律第76号）等を遵守し、育児休業、介護休業、子の看護休暇、介護休暇、所定外労働の免除、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等により労働時間等の設定の改善を行うとともに、その内容を労働者に積極的に周知する等制度を利用しやすい環境の整備を図ること。<br>特に、男性の育児等への参加が進んでおらず、また、出産後の女性が就業継続を希望しながら離職を余儀なくされる場合が見られる現状を踏まえ、男女が共に職業生活と家庭生活の両立を実現できるよう、一層の配慮をすること。<br>その際には、行動計画策定指針七の1に掲げられた事項にも留意し、子どもの出生時における父親の休暇制度の整備や男性の育児休業の取得促進等男性が育児等に参加しやすい環境づくり、より利用しやすい育児休業制度の実施（法定の期間、回数等を上回る措置を実施すること、休業期間中の経済的援助を行うこと等）等にも努めること。 |