

神奈川労働保険指導協会だより

令和7年初夏号

令和7年4月～雇用保険料率引き下げ

退職者のマイナポータルに離職票を直接交付

改正育児・介護休業法を活用した職場づくりが若者採用の鍵

p2

令和7年4月～

育児時短就業給付金

出生後休業支援給付金

p3

p4～5

令和7年4月&10月

育児・介護休業法改正の概要

令和7年4月

子の看護休暇の対象拡大／所定外労働の制限の対象拡大／介護休暇を取得できる従業員の要件緩和
介護離職防止のための環境整備&個別の周知・意向確認等の義務化

令和7年10月

柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化／仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

令和7年4月

介護離職を防止するための義務

令和7年10月

育児と仕事の両立のための義務

p6～7

p8

シフト制勤務の実態調査にみるトラブル事例と労務管理

令和7年度第1期労働保険料の納期です
納期限までにご納付をお願いいたします

法改正

改正育児・介護休業法

労務管理

当会にて社会保険（健康保険・厚生年金保険）のお手続きをしております。詳しくは当会へ。

☎ 045-625-3616 (代)

会長の西村がブログを更新しております。下記をご覧ください。

「西村治彦の日記」

令和7年度（令和7年4月）の
雇用保険料率が引き下げ。



労働者負担分	事業主負担分	
5.5 1000	9 1000	一般の事業
6.5 1000	10 1000	農林水産業・ 清酒製造業
6.5 1000	11 1000	建設の事業

退職者が希望し、所定の手続きを行えば、本人のマイナポータルに「離職票」が直接交付されます。



次の全てを満たすことが必要です。

★退職者がマイナンバーカードを取得

しマイナポータル利用手続きを行う

★退職者のマイナンバーが事前にハロー

ワークに登録されている

★電子申請で雇用保険の離職手続きを行

う（当会が事業主様に代わって遂行）



詳しい内容

令和6年の東京都実施の調査結果
改正育児・介護休業法を
活用した職場づくりが、
若者採用の鍵



少子高齢化が進む我が国
では、今後、企業の採用競
争が激化していくことが予想されます。
生産年齢（15～64歳）は、令和22年
は令和4年に比べて約20%減少する見
込みです。

この採用難をどのように乗り切れば
よいかのヒントが、令和6年に東京都
が実施した「就職を予定する大学生等
の育業に関する意識調査」から見えて
きたのでご紹介します。

*育業とは東京都が名付けた育児休業の愛称。
調査は就職予定の大学生等2000名（男女
比1対1）を対象に実施。



詳しい内容

●就職予定者の育業に関する意識は？

調査で判明した特徴は次の通りです。

●人材確保に向けて取組むことは？



調査を通じて、若者が会
社選択をする時のひとつ
の指標が「育児休業の取りや
すさ」だと判明しました。若年層を
採用して長く働き続けてもらうため
には、企業はワーク・ライフ・バラ
ンスのよい魅力的な職場であること
をアピールしていく必要があります。

令和7年4月と10月に育児・介護
休業法が改正されます（4～7ページ参
照）。法令に則り就業規則や社内規程
を整え、誰かが育児休業を取得して
も業務が回る、育児休業を取得しや
すい職場づくりを目指しましょう。

- ①男女ともに、子どもを産んでも約9割が働き続けることを希望している
- ②会社選択で「育業取得率の高さ」「育業期間の長さ」を重視する学生が男女ともに8割を超えている
- ③「将来育児休業を取得したい」と答え
た回答率は、男性が女性を上回って
いる（男性86.5%、女性85.6%）

雇用保険

令和7年4月から
新たに創設

育児時短就業給付金

子育てのために所定労働時間を短縮して働いている従業員の収入減少を補う給付金。
時短勤務の活用を促進し、育児と就業を両立する環境整備を支援してくれる制度。

出生後休業支援給付金

両親が共に育児休業を取得した時に、休業前賃金の一部を給付し世帯収入の低下を補う給付金。特に男性の育児休業の取得率向上を支援する制度。



雇用保険制度の改正により創設された2つの給付金を効果的に活用して、従業員の仕事と育児の両立を支援しましょう。人材定着のためにも育児支援は重要課題です。
*休業開始が令和7年4月1日前でも経過措置で受給できる場合があります。

育児時短就業給付金



①対象者…2歳未満の子どもを養育する

ために、1週間の所定労働時間を短縮した雇用保険加入の従業員。

②支給要件…次のいずれかを満たす場合

(時短勤務の日数については制限なし)。

★育児時短勤務の開始前の原則2年間に雇用保険の被保険者期間が12か月以上

★育児休業給付金が支給されていた休業の終了後引き続き育児時短勤務をした。

★出生時育児休業給付金が支給された休業終了後引き続き育児時短勤務をした。

③支給額…時短就業時中に支払われた賃金の10%。時短中の賃金が就業開始時賃金日額の90%以上の場合は減額。

出生後休業支援給付金



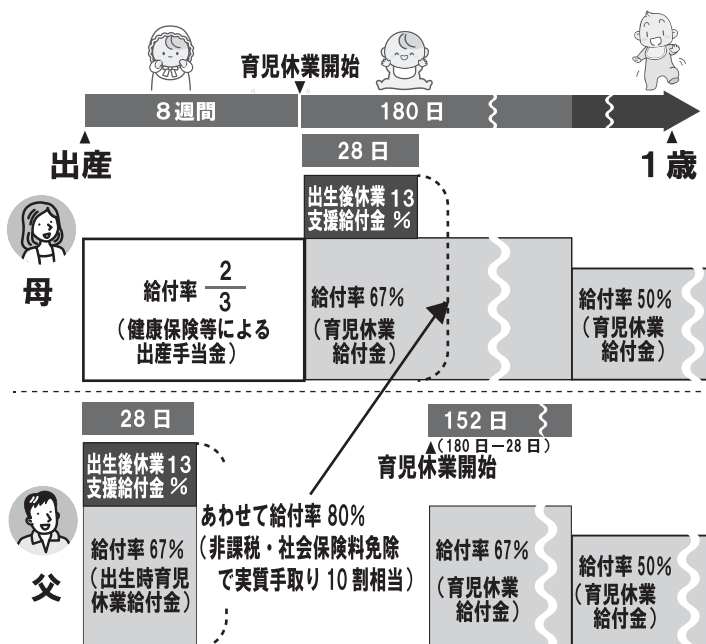
①対象者…子どもの出生直後の一定期間内に両親ともに14日以上育児休業を取得した従業員(配偶者が就労していない場合等は本人のみの取得も対象)。

②支給要件…次の両方を満たすこと(配偶者がいない等の一定条件下では、配偶者の育児休業を要件としない例外あり)。

③支給額…最大で28日間、休業開始時賃金日額の13%相当額。



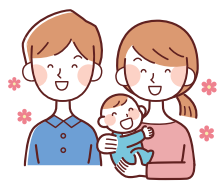
制度の詳細内容



(支給額のイメージ)

③支給額…最大で28日間、休業開始時賃金日額の13%相当額。

★被保険者が対象期間内に「出生時育児休業給付金」が支給される産後パ育休」または「育児休業給付金」が支給される「育児休業」を遡算して14日以上取得。
★被保険者の配偶者が「子どもの誕生日(出産予定日の方が早ければ出産予定日)」から「子どもの誕生日(出産予定日)」から「子どもの誕生日(出産予定日)」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの間に遡算して14日以上育児休業を取得。



令和7年4月&10月の改正 育児・介護休業法改正の概要

令和7年4月改正

子の看護休暇の対象拡大

義務

小学校3年生修了までの子を養育する労働者が、定められた理由のために申し出た時は、1年間に5日（子が2人以上の場合は10日）の子の看護等休暇を与えることが義務。ただし、労使協定の締結により定められた者の適用除外が可能。

制度の改正内容	施行前	施行後（令和7年4月～）
★対象となる子の範囲拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
★休暇の取得理由の拡大（③④の追加）	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
★労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止（「継続雇用期間が6か月未満の者」も制度を利用可能に）	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②を撤廃

所定外労働の制限の対象拡大

義務

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできません。

制度の改正内容	施行前	施行後（令和7年4月～）
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

介護休暇を取得できる従業員の要件緩和

義務

要介護状態にある対象家族の介護や世話をする労働者が請求したときは、1年間に5日間（対象家族が2人以上の場合は10日間）の介護休暇の付与が義務。ただし、労使協定の締結により定められた者の適用除外が可能。

制度の改正内容	施行前	施行後（令和7年4月～）
★労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止（「継続雇用期間が6か月未満の者」も制度を利用可能に）	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②を撤廃

介護離職防止のための環境整備の義務化（6ページ参照）

新制度

義務

介護休業や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①～④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
- 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）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知



令和7年4月と10月の2回にわたり育児介護休業法の改正があります。改正内容は多岐に渡りますが、子育て世代の柔軟な働き方、介護離職の防止にフォーカスしています。対応が義務であり、就業規則の変更が必要な改正も多くあります。社内体制の整備や、就業規則・育児介護休業規程の改訂作業、労働者に対する個別の周知や意向確認フローの確認などを進めていきましょう。

介護離職防止のための個別の周知・意向確認等の義務化（6ページ参照）

新制度

義務

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません（取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません）。

周知事項	個別周知・意向確認の方法
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）	①面談（オンライン可）②書面交付
②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）	労働者が希望すれば③FAX④電子メール等も可。
③介護休業給付金に関すること	

義務

労働者が介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	情報提供事項	個別周知・意向確認の方法
①労働者が40歳誕生日前日の属する年度（1年間）	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）	①面談（オンライン可）
②労働者が40歳誕生日から1年間のいずれか	②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）	②書面交付
	③介護休業給付金に関すること	③FAX
		④電子メール等

令和7年10月改正

柔軟な働き方を実現するための措置等（7ページ参照）

新制度

義務

- ★事業主は育児期（3歳～小学校就学前）の柔軟な働き方を実現するための措置等を講じなければなりません。
- ★事業主は柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認（A）をしなければいけません。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化（7ページ参照）

義務

- ★事業主は妊娠・出産等の申出時（B）と子が3歳になる前（C）の個別の意向聴取をしなければいけません。
- ★事業主は聴取した労働者の意向についての配慮をしなければいけません。



〈改正後の個別周知等の義務〉

新制度

改正育児・介護休業法
令和7年4月～

介護離職を防止するため次の全てが事業主に義務付けられました。

★介護休業、介護両立支援制度等取得しやすい雇用環境の整備

★介護に直面した従業員に、個別の制度周知&制度利用の意向確認

★40歳に達した従業員に対して、介護休業制度等についての情報提供（集団周知OK）



★介護休業とは…従業員が要介護状態（負傷、疾病、身体上もしくは精神の障害により、2週間以上常時介護を必要とする状態）にある対象家族を介護するための休業です。対象家族1人につき3回まで、通算93日まで休業できます。

★介護両立支援制度等とは…要介護状態の「対象家族」を介護する従業員は、就業規則に規定がなくても、介護休業、介護休暇、所定外労働・法定時間外労働・深夜業の制限などを、申出により利用することができる制度です。



団塊世代が後期高齢者となる年代に入り、職場では介護に直面する従業員の増加が予測されています。介護離職は人手不足を招くので、従業員が介護と仕事を両立できる職場づくりは、従業員のキャリア継続を支えるだけでなく、企業の経済活動においても重要です。

介護休業や介護両立支援制度等の申出がしやすい環境整備の義務化



令和7年4月から①②④のいずれかの実施が事業主に義務付けられました。

- ① 介護休業や介護両立支援制度等についての研修の実施
- ② 介護休業や介護両立支援制度等についての相談窓口の設置
- ③ 従業員の介護休業や介護両立支援制度等の利用事例等の収集・提供
- ④ 従業員への介護休業や介護両立支援制度等利用促進に関する方針の周知

介護に直面した従業員に、個別に制度周知&利用の意向確認が義務化



実際に介護に直面した旨を申し出たすべての従業員に対して、介護休業や介護

両立支援制度等について個別に周知すること、制度を利用する意向があるかの確認を行うことが、令和7年4月から事業主に義務づけられました。

個別に周知しなければならない事項は以下のとおりです。

- ① 介護休業の制度内容
- ② 介護両立支援制度等の制度内容
- ③ 介護休業、介護両立支援制度等の申出先
- ④ 介護休業給付金（雇用保険）の内容

なお、周知と意向確認の方法は原則、面談（オンライン可）か書面交付ですが、従業員が希望すればFAX、電子メールも可。

40歳の従業員に、介護休業等制度や介護両立支援制度等の情報提供が義務化

従業員が「40歳に達する日の属する年度中」か「40歳の誕生日から1年間」のいずれかに介護休業等に関する情報提供を行うことが、令和7年4月から事業主に義務づけられました。内容は「介護に直面した従業員の周知事項」と同じです。年1回、対象者合同の情報提供も可です。

育児と仕事の両立のため、次の全てが事業主に義務付けられます。

- ★育児期（子が3歳から小学校就学前）に柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
- ★柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知＆利用について意向確認
- ★仕事と育児の両立に関して妊娠・出産の申し出時と子が3歳前に、個別の意向聴取と配慮



家庭の状況は変化していくので、法で定められたタイミング以外にも、育児休業の復帰前後には定期的に従業員と面談を行い、意向聴取と配慮を行うようにしましょう。



個別周知や意向確認の様式例

育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充が義務化



令和7年10月から、育児期（子が3歳～

小学校就学前）の従業員対象に、①～⑤から2つ以上の実施（従業員の過半数代表者からの意見聴取が必要）が義務付けられます。従業員はそれの中の1つを利用できます。

- ① 始業時刻等の変更（例：時差出勤制度やフレックス制度）
- ② テレワーク等（月に10日以上）
- ③ 保育施設の設定運営等（例：ベビシッターの手配および費用負担）
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にする休暇の付与（1年に10日以上）
- ⑤ 短時間勤務制度

柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知＆意向確認の義務化

周知時期

子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）

周知内容

- ① 事業主が選択した「育児期の柔軟な働き方を実現するための措置」の内容
- ② 対象措置の申出先（例：人事部など）
- ③ 所定外労働（残業）の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限の制度内容
- ④ 個別周知・意向確認の方法

面談（オンラインも可）、書面交付。本人希望の場合はFAX、電子メール可。

仕事と育児の両立に関しての個別の意向聴取・配慮の義務化



既に義務化されている育児休業制度の個別周知・意向確認に加え、令和7年10月から次の聴取・配慮が義務になります。

意向聴取の時期

- ① 従業員が、本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき
- ② 子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）

聴取内容

- ① 勤務時間帯（始業および終業の時刻）
- ② 勤務地（就業の場所）
- ③ 両立支援制度等の利用期間
- ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

意向聴取の方法

面談（オンラインも可）、書面交付。本人希望の場合はFAX、電子メール可。

例）勤務時間、勤務地、業務量等の調整

社会保険に加入しましょう



労災保険

1人でも従業員を雇っていれば加入義務あり（強制）。当会の事業所様は、ご加入済みです。ただし **経営者の方のご加入は、別途申し込みが必要です（任意）**。セーフティネットなのでご加入をお勧めします。

事業の種類や場所の変更、支店の追加等があったら手続きが必要ですのでご連絡ください

厚生年金保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）



従業員*51人以上の企業で、パート・アルバイトの方も健康保険・厚生年金保険の加入が必要です。

(*従業員とは社会保険の適用対象者数)

雇用保険

31日以上引き続き雇用が見込まれ、1週間の所定労働時間が20時間以上の従業員（パート・アルバイト等を含む）を1人でも雇っていれば加入義務があります。

令和10年10月から1週間の所定労働時間が20時間以上から10時間以上へ短縮されます

健康保険

- 法人
従業員の人数を問わず強制加入
- 個人事業
5名以上の従業員を雇っていれば強制加入（飲食業、理容業、等の一部の業種は任意加入）



当会では **窓口一つで 労災保険・雇用保険・健康保険・厚生年金保険のお手続きをしています**

下記は顧問契約が必要です（料金別途）

健康保険・厚生年金保険のお手続き
就業規則や労使協定の作成及び届出
助成金の申請
労務相談
給与計算、等



社会保険労務士 28名

西村治彦、原田淳也、橋本宗太郎、津久井美知子、西拓也、塩島英和、弓削学、松浦良介、長和浩、武藤雅子、館野真一、山崎勝則、菱野義将、山崎千恵理、堀口晋作、岩崎由帆、小山真史、有田公明、楠原庄二、沼田敦、伊藤益弘、萩原淳、林浩太、齋藤慎、和泉智孝、神長寛人、杉本直紀、岩本洋一



西村社会保険労務士事務所の所長の個人ブログを公開中

西村治彦の日記

検索

詳しくは当会まで



045-625-3616

神奈川労働保険指導協会

検索



今月の深堀り知識

シフト制勤務の実態調査にみるトラブル事例と労務管理

シフト制とは？：一定期間ごとに作成される勤務表によって具体的な勤務時間が決まる勤務形態です。

利点：事業主は人員数を柔軟に調整できる。従業員は勤務日や勤務時間の融通がきく。

難点：勤務日・勤務時間がバラバラのため、勤務日等の決定方法を巡るトラブルが起きやすい。

職場づくりは採用難を迎える企業にとって要。そこで、「シフト制勤務で働く非正規労働者の実態等に関する調査結果」（独立行政法人労働政策研究・研修機構、2021年実施）でみる「シフト制の労務管理のポイント」をご紹介します。

シフト制のトラブル原因（従業員が挙げた原因）

- ★具体的な勤務日等が一方的に決められた（希望を聞いてもらえなかったから）。
- ★具体的な勤務日等が変更（キャンセル含む）された。
- ★通常と異なる勤務日等が指定された。
- ★具体的な勤務日等の決定方法について、十分な説明が得られなかった。

シフト制の労務管理のポイント

- ★従業員のシフト表は、事前に決めたルールによって作成

しましょう。「忙しい日に対応できる従業員」や「幅広い業務に対応できる従業員」のシフト希望を優先しがちですが、公平を欠く運用はトラブルのもとです。

- ★シフト表の各従業員の勤務時間を計算し、勤務時間が多すぎる場合には調整しましょう。社会保険や雇用保険の加入基準には、週単位、月単位の勤務時間が関わってきます。
- ★従業員がシフトに穴をあけたら同僚がその穴を埋める等普段から互いにサポートする従業員同士の関係を築いておくことが重要です。学校の授業が延長したり、家族の体調が悪くなって、急に欠勤や遅刻すること考えられます。



採用難が叫ばれて久しいですが、「現在の勤務先での仕事の見つけ方」の回答結果をみると、**知人の紹介**が約1/4を占めます。職場環境を整えることで従業員の紹介による採用ができる可能性を広げましょう。