

人事・労務、助成金等のご案内

男女ともに仕事と育児・介護を両立し、柔軟な働き方を実現するため、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、雇用保険法が改正され、2025年4月1日以降、仕事と育児・介護に関する制度が大きく変わります。規模の大小にかかわらず、すべての企業が何らかの措置を講ずる必要があります。

◎柔軟な働きかたをするための措置等（施策） 対象：すべての企業

改正内容	施行日	
テレワークの導入の努力義務化	2025年4月1日	努力義務
残業免除の適用拡大	2025年4月1日	義務
柔軟な働き方導入義務化	2025年10月1日	義務
子の看護休暇の拡大	2025年4月1日	義務

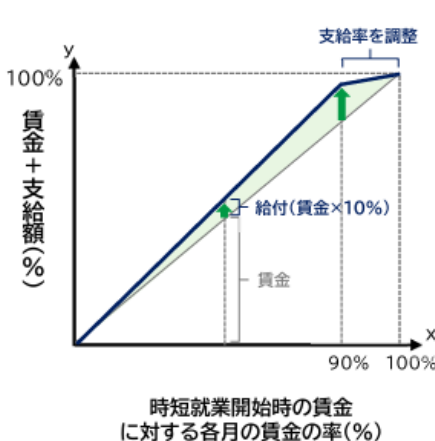
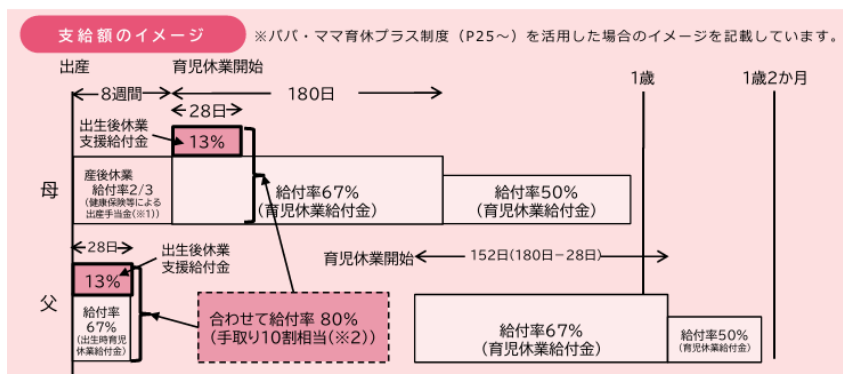
◎柔軟な働き方をするための措置等（個別面談・対応） 対象：すべての企業

改正内容	施行日	
仕事と育児の両立に関する意向聴取・配慮の義務化	2025年10月1日	義務
柔軟な働き方導入の周知・意向確認の義務化	2025年10月1日	義務

◎給付 対象：すべての企業

改正内容	施行日
出生後支援給付の創設	2025年4月1日
育児時短就業給付の創設	2025年4月1日
育児休業給付金の延長手続きの厳格化	2025年4月1日

※出生後支援給付金とは、子の出生後一定期間内に両親がともに育児休業を取得した場合に、現行の育児休業給付金に加えて追加の給付を行い、手取り収入が休業前の賃金と同等となるように支援するものです。



※育児時短就業給付とは

2歳に満たない子を養育するために所定労働時間を短縮して就業する雇用保険の被保険者に対し、収入額を補填することを目的としています。

支給要件：

1. 被保険者が2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業していること
2. 賃金が低下するなど、一定の要件を満たしていること

支給額：育児時短就業中の各月に支払われた賃金の10%が支給されます。ただし、支給額と各月に支払われた賃金の合計が育児時短就業開始時の賃金額を超えないように、支給額が調整されます。

※育児休業給付金の延長手続き厳格化

- 申請書類の追加：新たに「育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書」の提出が求められます。
- 職場復帰の意思確認：保育所等への入所申し込みが、単なる延長目的ではなく、速やかな職場復帰を目的としていることを申告書で明示する必要があります。