

労政ちば

No.594
Spring
25th. Mar.2025千葉県商工労働部雇用労働課企画調整班
〒260-8667 千葉市中央区市場町 1-1
☎043-223-2767

CONTENTS

- ・事業主・被保険者の皆様へ 令和7（2025）年度 雇用保険料率のご案内 1
- ・2025年4月～施行！育児・介護休業法の改正概要 2
- ・2025年4月から「出生後休業支援給付金」を創設します 4
- ・2025年4月から「育児時短就業給付金」を創設します 5
- ・会社を揺るがす大きなリスク 今すぐ始めるべき就活ハラスメント対策！ 6
- ・令和7年1月から「オンライン事業所年金情報サービス」はより多くの方が利用できるようになりました！ 8
- ・千葉労働局長がベストプラクティス企業を訪問しました！ ～菱木運送株式会社（八街市）～ 10
- ・千葉県労働委員会 令和6年活動状況 11
- ・「生産性向上人材育成支援センター」のご案内 / 各種訓練のご案内（5月以降開催予定コース） 12
- ・ちば企業人スキルアップセミナー / 令和7年度前期技能検定のご案内 13
- ・そのお仕事にシルバー人材センターをお役立てください 14
- ・定年退職者さまにシルバー人材センターをお勧めください 15
- ・千葉県外国人材活用支援事業のご案内 16

TOPICS

事業主・被保険者の皆様へ

令和7（2025）年度 雇用保険料率のご案内

令和7（2025）年4月1日から令和8年（2026）3月31日までの雇用保険料率は以下のとおりです。

- 失業等給付等の保険料率は、労働者負担・事業主負担ともに5.5/1,000に変更になります（農林水産・清酒製造の事業及び建設の事業は6.5/1,000に変更になります。）。
- 雇用保険二事業の保険料率（事業主のみ負担）は、引き続き3.5/1,000です（建設の事業は4.5/1,000です。）。

<令和7年度の雇用保険料率>

(※)は変更部分

事業の種類	負担者	① 労働者負担 (失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率のみ)	② 事業主負担		① + ② 雇用保険料率	
			失業等給付・ 育児休業給付の 保険料率	雇用保険二事業 の保険料率		
一般の事業		5.5/1,000 ^(※)	9/1,000 ^(※)	5.5/1,000 ^(※)	3.5/1,000	14.5/1,000 ^(※)
(令和 6 年度)		6/1,000	9.5/1,000	6/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000
農林水産・ 清酒製造の事業		6.5/1,000 ^(※)	10/1,000 ^(※)	6.5/1,000 ^(※)	3.5/1,000	16.5/1,000 ^(※)
(令和 6 年度)		7/1,000	10.5/1,000	7/1,000	3.5/1,000	17.5/1,000
建設の事業		6.5/1,000 ^(※)	11/1,000 ^(※)	6.5/1,000 ^(※)	4.5/1,000	17.5/1,000 ^(※)
(令和 6 年度)		7/1,000	11.5/1,000	7/1,000	4.5/1,000	18.5/1,000

(枠内の下段は令和5年4月～令和7年3月の雇用保険料率)

※ 園芸サービス、牛馬の育成、酪農、養鶏、養豚、内水面養殖および特定の船員を雇用する事業については一般の事業の率が適用されます。

【お問い合わせ先】

管轄のハローワーク、または千葉労働局労働保険徴収課（電話：043-221-4317）

2025 年4月～施行！育児・介護休業法の改正概要

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

令和7(2025)年4月1日施行

- ① 子の看護休暇の見直し(取得事由と対象となる子の範囲の拡大、「勤続6か月未満の労働者」を労使協定で対象外にできていた「勤続6か月未満の労働者」要件の撤廃)
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大(3歳に満たない子→小学校就学の始期に達するまでの子)
- ③ 3歳に満たない子を養育する労働者に関するテレワーク措置導入の努力義務、育児短時間勤務の代替措置にテレワークを追加
- ④ 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)
- ⑤ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する介護休業・介護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
- ⑥ 労働者への介護休業・両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け
- ⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備(i 研修、ii 相談窓口設置、iii 事例収集・提供、iv 利用促進、の中から1つ以上実施)の義務付け
- ⑧ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和(労使協定で対象外にできていた「勤続6か月未満の労働者」要件の撤廃)
- ⑨ 要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関するテレワーク措置導入の努力義務

令和7(2025)年10月1日施行

- ⑩ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設(3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に関して、i 始業時刻等の変更、ii テレワーク等(10日以上/月)、iii 保育施設の設置運営等、iv 養育両立支援休暇の付与(10日以上/年)、v 短時間勤務制度、の中から2つ以上の措置を選択して講じ、労働者は1つを選択して利用できます)
- ⑪ 妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮の義務付け

※1)①②⑩は就業規則の見直しが必要です

※2)③⑨は選択した場合に就業規則の見直しが必要です

※3)①⑧は労使協定を締結している場合は就業規則、労使協定の両方を見直しが必要です

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①育児・介護休業等に関する規則の規定例・社内様式例など

https://jsite.mhlw.go.jp/chiba-roudoukyoku/roudoukyoku/gyoumu_naiyou/kintou/kintou4.html

②個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

③介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

①



②



③



「常時介護を必要とする状態に関する判断基準」の見直しについて

介護休業制度等は、高齢者のみならず、障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合であっても、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態に該当すれば利用できます(ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含みません。)が、現行の判断基準については主に高齢者介護を念頭に作成されていたことから、子に障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合には読み取りづらい部分がありました。

については、令和7(2025)年4月1日から、以下のとおり見直し後の判断基準が用いられます。

ただし、この基準に厳密に従うことにとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

～ 常時介護を必要とする状態に関する判断基準(抜粋) ～

介護休業は、対象家族(注1)であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの(障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない。)を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。

(中略)

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)又は(2)のいずれかに該当する場合であること。

- (1)項目①～⑫のうち、状態について2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められる。
(2)介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

項 目 (抜粋)	状 態	1	2	3
⑧外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある(注6)		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある(注8)		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要

(注1)「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。

(注6)「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

(注8)「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況(混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等)をいう。

【両立支援等助成金】仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主への助成

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

【お問い合わせ先】

千葉労働局雇用環境・均等室

- ・改正育児・介護休業法について 電話：043－221－2307
- ・両立支援等助成金について 電話：043－306－1860

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

2025年4月から

「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

1 支給要件

被保険者（雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。）が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- ① 被保険者が、対象期間※に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休または育児休業給付金が支給される育児休業を通算して14日以上取得したこと。
- ② 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」（裏面の3参照）に該当していること。

※ 対象期間：

- ・被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。
- ・被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。

➤ 2025年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

2 支給額

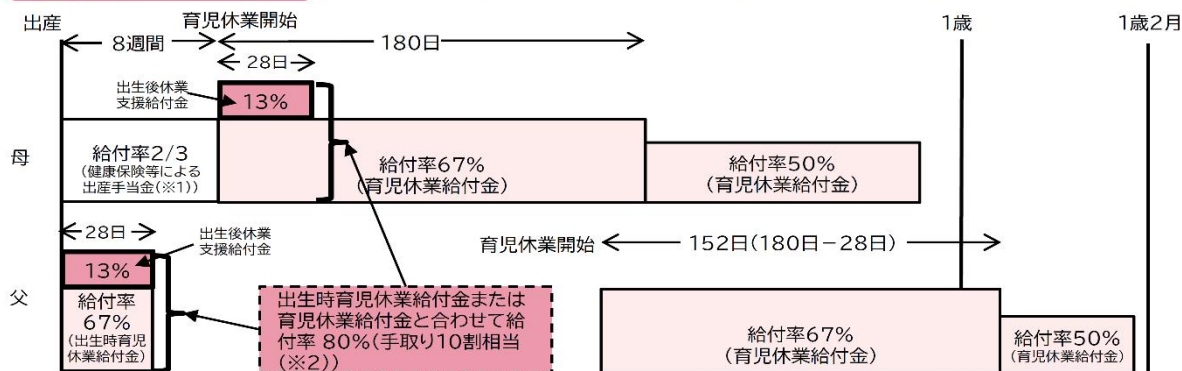
支給額＝休業開始時賃金日額※1×休業期間の日数（28日が上限）※2×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。

※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

支給額のイメージ

※パパ・ママ育休プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給与が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額（2025年4月1日時点：15,690円（毎年8月1日に改定））があることに留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。

※詳しくは管轄のハローワークへお問い合わせください。

厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL070203保01

【お問い合わせ先】

管轄の各ハローワーク、または千葉労働局職業安定課 雇用保険係（電話：043-221-4082）

被保険者、事業主の皆さまへ

2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務（以下「育児時短就業」という。）した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

1 支給を受けることができる方（受給資格・支給要件）

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- ① 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者^(注1)であること
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて^(注2)、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間^(注3)が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- ③ 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者^(注1)である月
- ④ 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- ⑤ 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- ⑥ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

2 支給額・支給率

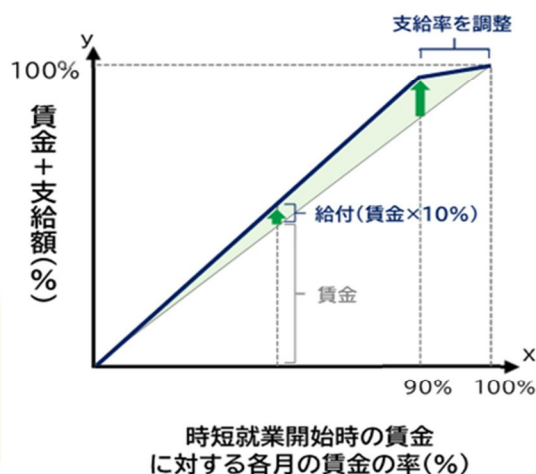
原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準^(注4)を超えないように調整されます。

また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額^(注5)を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- ① 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準^(注4)と比べて低下していないとき
- ② 支給対象月^(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額^(注5)以上であるとき
- ③ 支給額が最低限度額^(注6)以下であるとき

支給額のイメージ



※詳しくは管轄のハローワークへお問い合わせください。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・都道府県労働局・ハローワーク

LL070203保01

【お問い合わせ先】

管轄の各ハローワーク、または千葉労働局職業安定課 雇用保険係（電話：043-221-4082）

会社を揺るがす大きなリスク 今すぐ始めるべき就活ハラスメント対策！

就活ハラスメントとは、採用する企業やその採用担当者等が優越的な立場を利用して就職活動中の学生に行うハラスメントのことをいいます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば会社も大きなダメージを受ける行為です。今からでも遅くはありません。学生の安全と会社の将来を守るためにも、自社の採用活動に就活ハラスメントの防止対策を取り入れましょう！

就活ハラスメント防止対策は、労働施策総合推進法に基づく指針^{※1}および男女雇用機会均等法に基づく指針^{※2}において、望ましい取り組みとされています。

※1 事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（令和2年厚生労働省告示第5号）

※2 事業主が職場における性的な言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針（平成18年厚生労働省告示第615号）

I N D E X

- 1 就活ハラスメントの実態
- 2 このような行為、していませんか？
- 3 企業にとって就活ハラスメントは大きなリスク！
- 4 どうすれば就活ハラスメントを未然に防げる？
- 5 就活ハラスメント防止に向けた具体的取り組み導入のヒント
- 6 もしも自社で就活ハラスメントが起きてしまったら



就活ハラスメント※の実態 誰が起こすのか？

学生に聞きました、就活ハラスメントは誰から？

- | | |
|---------------------------|-------|
| ●インターンシップで知り合った従業員 ⇒ | 32.9% |
| ●採用面接担当者 ⇒ | 25.5% |
| ●企業説明会の担当者 ⇒ | 24.7% |
| ●大学のOB・OG訪問を通して知り合った従業員 ⇒ | 17.6% |



ハラスメントの具体的な行為は？

就活ハラスメントに該当する行動として挙げられるのが、セクシュアルハラスメント（セクハラ）です。女性に限らず、男性も被害を受けることがあります。また、採用する側という優越的な立場を利用したパワーハラスメント（パワハラ）なども考えられます。

学生の4人に1人が就活 ハラスメントを経験！ その内容とは



- 性的な冗談やからかい ⇒ **40.4%**
- 食事やデートへの執拗な誘い ⇒ **27.5%**
- 性的な事実関係に関する質問 ⇒ **26.3%**

どのような場面で起きるのか？

就活ハラスメントが起きるタイミングは企業側の人と学生と接触するときです。インターンシップ中や企業説明会などが多くなっています。

どのような場面で 就活ハラスメントが起きる？



- インターンシップに参加したとき ⇒ **34.1%**
- 企業説明会やセミナーに参加したとき ⇒ **27.8%**
- 就職採用面接を受けたとき ⇒ **19.2%**
- 内々定を受けたとき ⇒ **13.7%**
- 内々定を受けた後 ⇒ **12.9%**
- リクルーターと会ったとき ⇒ **12.5%**
- 志望先企業の従業員との酒席の場 ⇒ **11.8%**

続きはこちらの厚生労働省ウェブサイトへ（あかるい職場応援団）➡

https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/syukatsu_hara/enterprise/

【お問い合わせ先】千葉労働局雇用環境・均等室

電話：043-221-2307

