



ソラーレ通信>>>

>>> 2025.3

発行 >>>

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>
〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F
Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

CONTENTS >>>

1. 両立支援 > 育児関係の新しい給付金
2. 職場改善 > オフボーディングが与える職場への影響
3. 提 供 > 経営に役立つリポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

1. 両立支援

育児関係の新しい給付金

令和7年4月、雇用保険制度に育児関係の新しい給付金が創設されます。「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」です。本稿では、この二つの給付金について概要をお伝えします。

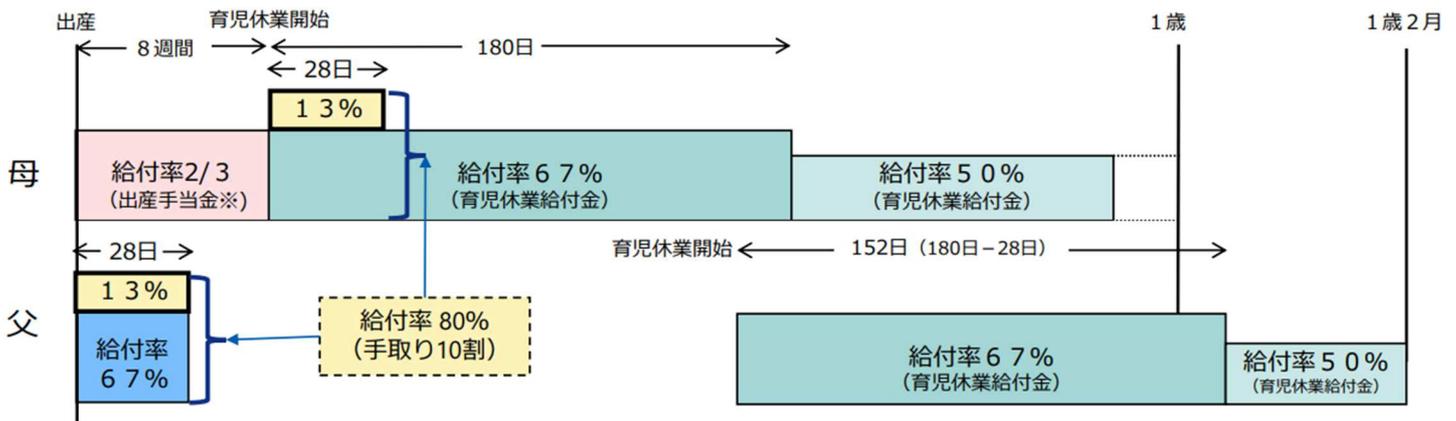
1. 出生後休業支援給付金

子どもが生まれた直後の一定期間に、夫婦がそれぞれ14日以上の子育て休業を取ると、最大28日間、出生後休業支援給付金が支給されます。「一定期間」とは、父親は子の出生後8週間以内、母親は産後休業後

8週間以内です。

給付金の額は、休業開始前賃金の13%相当です。従来の育児休業給付金または出生時育児休業給付金（休業開始前賃金の67%）に上乗せされ、給付率は計80%となります。

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

※厚生労働省「令和6年雇用保険制度改正（令和7年4月1日施行分）について」より

育児休業給付金、出生時育児休業給付金、出生後休業支援給付金はいずれも非課税です。

さらに育児休業中は、健康保険・厚生年金の保険料が免除され、勤務先から給与が支給されなければ雇用保険料も発生しません。

このため、給付率80%で、手取り10割相当の給付となります。

また、次の場合には、配偶者が育児休業を取らなくても、出生後休業支援給付金が支給されます。

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含みます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りま

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

配偶者が日々雇用される者など育児休業をすることができない場合や、育児休業をしても給付金が支給されない場合(育児休業給付の受給資格がない場合など)が該当します。なお、単に配偶者の業務の都合により育児休業を取得しない場合等は含みません。

※厚生労働省「2025年4月から『出生後休業支援給付金』を創設します」より

2. 育児時短就業給付金

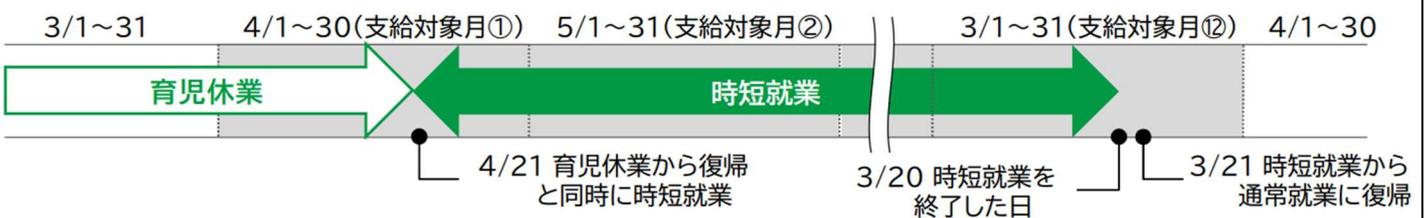
2歳未満の子供を育てるために、時短勤務を行い収入が減った場合に、それを補うのが育児時短就業給付金です。性別に関係なく受け取ることができます。給付率は、時短勤務中に支払われた賃金額の10%です。ただし、時短勤務前の賃金額を超えないように、給付率が調整されます。

育児時短就業給付金は、原則として時短勤務を始め

た日の属する月から、時短勤務を終えた日の属する月までの各月に支給されます。下図の「支給対象月の例」では、4/1～4/30(支給対象月①)から3/1～3/31(支給対象月②)まで12か月間、育児時短就業給付金が支給されます。

育児時短就業給付金は、下表「受給資格」①②の両方を満たす人が対象です。そのうえで、下表「各月の支給要件」①～④をすべて満たす月について支給されます。

<支給対象月の例>



受給資格

- ① 2歳未満の子を養育するために時短勤務をする雇用保険の被保険者である
- ② 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて時短勤務を開始した、または、時短勤務開始日前2年間に被保険者期間が12か月ある

各月の支給要件

- ① 初日から末日まで続けて雇用保険の被保険者である月
- ② 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
- ③ 初日から末日まで続けて、育児休業給付また介護休業給付を受給していない月
- ④ 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

※厚生労働省「2025年4月から『育児時短就業給付金』を創設します」より

3. さいごに

出生後休業支援給付金と育児時短就業給付金は、性別にかかわらず、労働者が仕事と子育てを両立できるよう、経済的に支援するのが目的です。どんな小さな企業であっても、従業員が希望したら、給付金を受給するための申請をハローワークに対して行わなければ

なりません。

どちらの給付金もしくみが複雑なので、厚生労働省のウェブサイトで詳細を理解しておくといでしょう。弊所でも相談に乗っていますので、気軽にお声がけください。

2. 職場改善

オフボーディングが与える職場への影響

「オフボーディング」という言葉をご存じでしょうか。職場で新しい従業員を迎え入れることがオンボーディング、長期休業や退職する同僚を送り出すことがオフボーディングです。どちらも、職場で適切な対応が求められますが、期待感のあるオンボーディングと比べ、オフボーディングは、関係者が後ろ向きになりやすい傾向があるようです。本稿では、パーソル総合研究所が実施した「オフボーディング（欠員発生時の組織的取組）に関する定量調査」の結果をお伝えします。

1. 欠員発生の実態

調査は令和6年2月にインターネットで実施。従業員10人以上の組織の正社員37,244人にスクリーニング調査を行い、①半年以内に退職または中長期休業を取った人（前任）、②半年以内に同僚が退職または中長期休業を取り、業務を受け継いだ人（後任）、③半年以内に部下が退職または中長期休業を取った人（上司）を、それぞれ1,350人抽出しました。

調査結果によると、退職や中長期休業取得の際、上

司にその意思を伝える時期は、平均で4.6か月前。直前から1か月位前に伝える割合は26.2%にのぼり、およそ4人に1人は、組織にとって「サプライズともいえる欠員発生」となりがちなことわかりました。欠員補充の状況については、77.0%の組織が「補充なし」と回答しています。

また、欠員発生後のリスク・トラブルについて、上位5項目は次の通りの結果となっています。

欠員発生後のリスク・トラブル（上位5項目）※複数回答可

- 1位：他にも退職する人がいそう（40.0%）
- 2位：必要な情報や資料が見当たらなかった（33.7%）
- 3位：チームから離れた前任者が以前引き受けた業務が引き継がれていなかった（32.8%）
- 4位：前任者にしかできない業務が残っていた（27.1%）
- 5位：顧客や他部署からのクレームが増えた（13.6%）

※パーソル総合研究所「オフボーディング（欠員発生時の組織的取組）に関する定量調査」より抜粋

2. 影響を最小限にするために

急な欠員の発生や補充のない状況、さらにはそこから生じるリスクやトラブルが、オフボーディングを「ネガティブな出来事」と捉えさせる一因になっていると考えられます。

同研究所が「欠員が発生した際の個別の対応だけでなく、日常的な組織文化の見直しも重要」と提言しているように、職場への影響を最小限に抑えるためには、日頃の取り組みが欠かせません。

例えば、業務の属人化を解消し、多能工化を進めることで、急な欠員にも対応しやすくなり、業務の安定化を図ることができます。また、普段から円滑なコミュニケーションを心がけ、従業員が気軽に相談できる

環境を整えておくことも重要です。こうした取り組みによって、突然の退職や長期休業といった「サプライズともいえる欠員発生」を未然に防ぐことにつながるかもしれません。

3. さいごに

退職や長期休業が発生しても、適切に対応できる職場づくりを進めることが、働きやすい環境の整備につながるでしょう。そのためには、日頃から職場の仕組みやコミュニケーションの在り方を見直し、誰もが安心して働ける環境を整えることが大切です。円滑なオフボーディングを実現することが、結果的に組織の成長にもつながるのではないのでしょうか。

Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「育児関係の新しい給付金」に関連する豆知識をお伝えします。



Q.

2025年4月1日以前より育児時短就業を開始している方は、新たに創設された育児時短就業給付金の給付対象となるのでしょうか。

A.

2025年4月1日を時短就業開始とみなし、要件を満たせば給付対象になります。ただし、支給対象月に支払われた賃金額が、2025年4月1日を起点として算定された育児時短就業開始時賃金月額より低下していない支給対象月は、不支給となります。

3. 提供

『経営に役立つレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けするレポートは、経営に役立つ情報が満載です！

ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてにお気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



今月の経営に役立つレポート

レポート番号	タイトル	内容
㊦50041 (全6ページ)	マタハラ回避。 育児休業中の社員に仕事を頼む際のルール	<ul style="list-style-type: none">・「育児休業中は、仕事はしない」が原則だけど……・社員と合意し、あくまでも臨時のものとして指示をする・就業日数や賃金によって雇用保険給付の額が変わる・「出生時育児休業」は扱いが異なる
㊦50042 (全9ページ)	【外国人雇用】留学生を募集できる5つのルートと 雇用に関するトラブル防止のポイント	<ul style="list-style-type: none">・初めての外国人雇用、まずは留学生から当たってみよう・留学生を募集するための5つのルート・言語の違いや在留資格などに注意する・留学生採用の現状
㊦50043 (全13ページ)	【2025年版】DX戦略の現在地。 他社はどこまで進んでいる？ ～経営者200人アンケート	<ul style="list-style-type: none">・2025年を御社のDX元年に！・DXの現在地。他社はどこまで進んでいる？・総括：各社のDXの現在地は？・（参考）DXに関する助成金制度や認定機関の紹介
㊦50044 (全9ページ)	【業務効率化】PERT図を作成して プロジェクトの状況を「見える化」しよう	<ul style="list-style-type: none">・PERTを使えばプロジェクトの滞留を予防できます！・PERT図の作成方法・PERTを機能させる3つのポイント・とにかく「クリティカルパス」をケアする 等
㊦50045 (全8ページ)	【業務効率化】総務省統一ルールから学ぶ Excelデータ入力の作法	<ul style="list-style-type: none">・ご存じですか？ 総務省が示したデータ入力の統一ルール・データ入力の作法として押さえておきたい8つのポイント・機械的に読み取れるようにデータを整えるのが大切

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889
FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、レポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。



竹中 幹夫

平素は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

このたび私は、大谷雄二の後任としてソーラー社会保険労務士法人の社長に就任することとなりました。（土業法人のため法律上の肩書は「代表社員」になります。）

社会や働き方が大きく変化する中、企業の労務管理の役割はますます重要になっています。今後も法改正や労務管理の最新情報を踏まえ、実務に即した最適なサポートを提供することで、弊所の経営理念である「誰もが生き生きと働ける社会の実現」に貢献できるよう、より一層努力してまいります。

引き続き変わらぬご指導・ご支援を賜りますよう、どうぞよろしくお願い申し上げます。



野々山 環

3月1日（土）～2日（日）、社員旅行で北海道の余市と小樽に行ってきました。

余市にあるニッカウイスキー蒸留所訪問がメインイベントの一つだったので、旅のしおり作成係の自分が、『あえて真冬の北海道でウヰスキーに酔いしれる大人旅！』とテーマをつけさせてもらいました。（酔いしれるも何も、自分はほとんど飲めないのですが・・・）社員旅行の内容については、あらためてソーラー HP のスタッフブログに書いていますので、よろしければそちらも覗いてみてください。

コロナの影響による数年間の中断を経て、ソーラー社員旅行は今回で8回目を数えます。初回から皆勤賞の自分としては感慨深いものがありました。

最後になりますが、私、野々山は3月3日より、ソーラーの取締役（土業法人のため法律上の肩書は「社員」です。）に就任し、重責に身が引き締まる思いでございます。

代表の竹中を支えながら、お客様サービスのさらなる向上やソーラーの成長に貢献できるように努力してまいります。

引き続きご指導、ご支援を賜りますよう、よろしくお願い申し上げます。



佐々木 良

在職老齢年金の支給停止調整額の改正が予定されています。

在職老齢年金は、賃金（賞与込み月収）と年金の合計額が、支給停止調整額を上回る場合には、年金額を支給停止する制度です。支給停止調整額は、

令和6年50万円→令和7年51万円となります。

支給停止調整額が増えることは、年金受給者の勤労意欲も高くなります。

年金を受給しながら働くかたは、会社にとって貴重な知識や経験を持っている例が多いため、この労働力をうまく活用できれば企業にとっても有効だと思いました。



関根 智樹

皆さんは「やり抜く力」に自信はありますか？やり抜くには何が必要か？やらなければならないことがあったとき、逃げずにやる事が出来るのは立派な「やり抜く力」の一つだと思っています。

仕事は、1人でやる仕事であったとき、頼れるのは自分しかないなので覚悟を決めてやるしかありません。

仲間がいれば、協力してやる分、自分のエゴが先行して楽なことだけやっていると信用されません。50代になり、最近自分の中でやり抜く力がどこまで維持できるだろうか、と思うようになりました。体力的に不安になる年齢であり、徐々にですが集中力や粘りの力がちょっと落ちてきたと実感する時が多くなりました。こんな時だからこそ、もう一度自分を鍛えていかなければいけない、と思っています。何か良い方法があれば教えてくださいね！



堀内 和希

3月といたらお花見ですね。今年は例年より早いのでしょうか？我が家もお花見を今から楽しみにしております。唐揚げ担当の私、卵焼き担当の奥さん、おにぎり担当の息子でお弁当を作ってわいわい楽しい時間を過ごしたいと思っております。お花見の名所といえればいくつかありますが、皆さんのおすすめスポットはどこですか？



大谷 裕美

先日、次男の高校受験が終わりました。無事に行きたい高校に合格できて本当に良かったと親として嬉しく感じています。

3月から4月にかけては、卒業、入学と「さよならと出会い」のある季節ですね。自分は中学校がとても楽しかったので卒業式はとても淋しかったです。今のようにスマホでのLINEグループなどがあると友達と離れ離れになってもずっと繋がりをもっていられるのは羨ましいです。大学生の長男は中学の時のお友達グループとは、常に集まって旅行へ行ったり楽しそうです。

卒業や入学がございました皆様、おめでとうございます！！



樋田 美奈子

「春はお別れの季節です。みんな旅立って行くんです！」3月と言えば、卒業です。

色々な卒業がありますが、私の母は、運転から卒業をしました。

20歳から運転を始め、運転歴56年の母が、運転免許を返納することになりました。

ブログでもアップさせていただきましたが、最後の運転は、沖縄の古宇利島へ行って、海に架かる橋の上を運転し母のドライバー人生が終わりをつげました。

高齢者ドライバーの交通事故は、一時よりは、減少をしているようですが、75歳以上、80歳以上の免許保有率は増加を続けているようです。

郊外に住んでいると車がないと不便な為、母もなかなか免許返納は出来ずにいましたが、ニュースなどで流れている高齢者の事故を見て、返納する決心がついたようです。

今回は、ドライバー人生からの卒業のお話をさせていただきました。

皆さんは、何から卒業しますか？



楠橋 ルリ子

最近、早朝に飼い猫のクラッキングで目覚めます。猫は、窓の外から見える鳥や虫などの動く獲物に対して「捕まえたい」という習性や「追いかけてたい」という本能が現れます。しかし1枚の窓ガラスによって遮られていることで、自分が思うように動けない状態や、獲物が届きそうで届かない不満などから猫は苛立ちを覚え「カカカツ」と歯で音を鳴らすといわれています。もしかしたらストレスの元となる場合もあるので、気分転換を兼ねて猫用のおもちゃを使って遊んであげるといいようです。

人間は、不満や苛立ちをある程度隠せてしまいます。周りにはいる人は、そのわずかな信号に気付いて、気分転換をさせてあげないといけませんね。



福田 将平

従業員に恨まれて会社を辞められるといいことはありません。会社に多少の労働法令違反やコンプライアンス違反があったとしても従業員が会社を恨んでいなければ何も起きないことが多いでしょう。一方で、会社を恨んで辞める従業員は未払い残業代の請求を弁護士事務所に依頼するかもしれませんし、労働局に会社の労働法令違反に関する疑問を照会することもあるでしょう。さらに、公益通報者保護法では退職後も1年間労働者は不利益を受けないよう保護されることになっています。退職者による公益通報者保護法に基づく情報提供により、会社の事業の許認可に関する法令違反処罰の端緒になることもあるということにも注意が必要です。退職の強引な引き留め、退職時の有休休暇取得阻止、退職決定後の不当な評価下げや賞与減額、無理な業務の強要などは得策ではありません。退職者対応について疑問があれば社会保険労務士にアドバイスを仰ぐとよいでしょう。



大谷 雄二

平素は格別のご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

このたび私は、3月3日を持ちましてソラーレ社会保険労務士法人の社長を退任し、会長に就任することとなりました。

士業法人の場合は、法律上の肩書は社長も会長も「代表社員」です。なので、社長と会長というのは役割の呼称とお考えください。

社長在任中は、これまで多くの方々に支えていただきましたことを心より感謝申し上げます。

これからは会長という立場から、後任を育成し、会社の発展を見守り、縁の下の力持ちとしてソラーレをサポートして参ります。

後任の社長には竹中幹夫が就任し、野々山環は取締役役に就任しますので、私同様何卒よろしくお引き立てのほどお願い申し上げます。