

# 社労士 NEWS>>>

>>> 2025.3 Vol.172

発行 >>>

社会保険労務士法人ワークデザイン URL : <https://www.waku-wakujinji.com>  
〒939-8084 富山市西中野町 2 丁目 15-30 ミノワビル 2 階  
Tel 076-413-3541 Fax 076-413-3542 Mail [info@waku-wakujinji.com](mailto:info@waku-wakujinji.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

## 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。

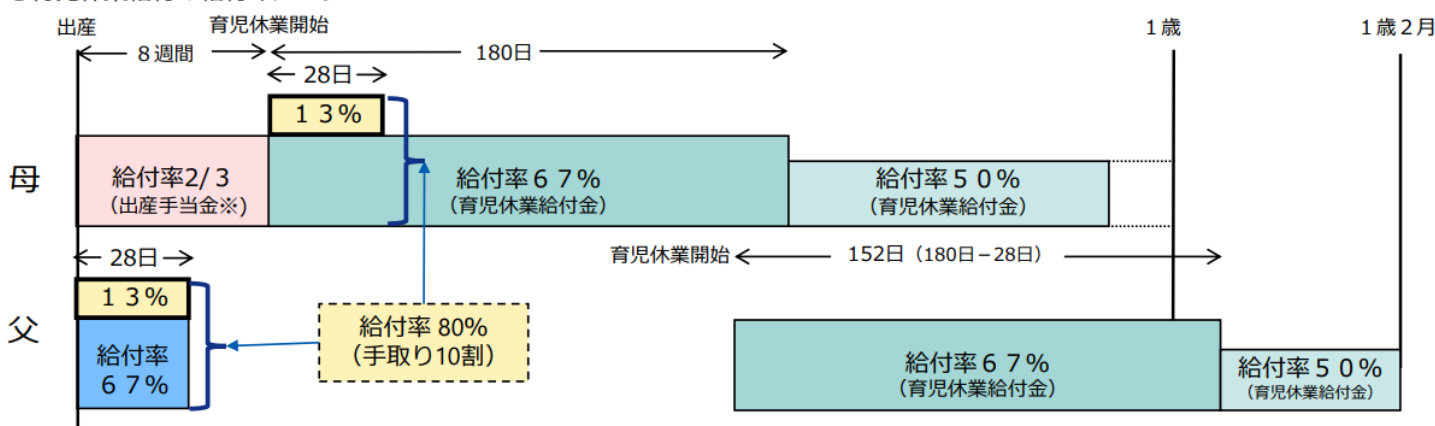
#### 1. 出生後休業支援給付金

子どもが生まれた直後の一定期間に、夫婦がそれぞれ14日以上育児休業を取ると、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

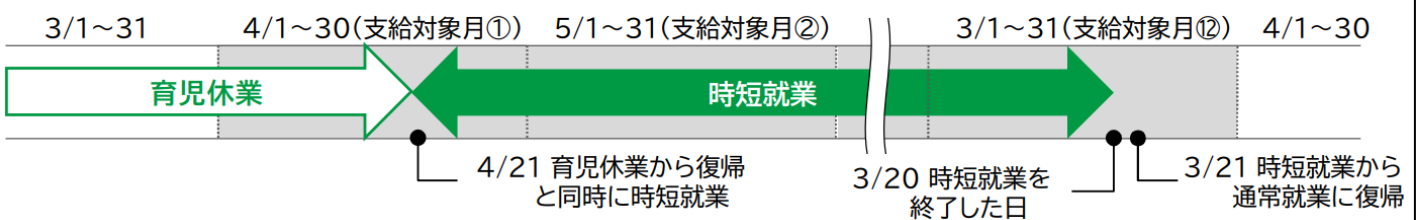
2歳未満の子供を育てるために、時短勤務を行い収入が減った場合に、それを補うのが育児時短就業給付金です。性別に関係なく受け取ることができます。給付率は、時短勤務中に支払われた賃金額の10%です。ただし、時短勤務前の賃金額を超えないように、給付率が調整されます。

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。弊社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。