

【2025年3月5日発行】

■■ 人事労務マガジン／定例第174号 ■■

▽▼人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

厚生労働省X・Facebookは、厚生労働省の公式アカウントです。健康・医療、福祉・介護、雇用・労働、年金など、皆さまの暮らしを支える情報をお届けしているので、ぜひフォローしてください。

<厚生労働省公式X>

<https://x.com/mhlwtwitter>

<厚生労働省公式Facebook>

<https://www.facebook.com/mhlw.japan>

【目次】

1. 広報誌「厚生労働」3月号発売中
特集1:技能五輪国際大会 若き技能者の世界への挑戦
特集2:災害時に現地で活動する
保健・医療・福祉支援チームの成り立ちと取り組み(後編)
2. 職場における学び・学び直し促進シンポジウム(第4回)のご案内
3. 今年の4月から「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」を創設します【再掲】
4. 事業主・労働者の皆さまへ 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう【再掲】

【トピック1】広報誌「厚生労働」3月号発売中

特集1:技能五輪国際大会 若き技能者の世界への挑戦

特集2:災害時に現地で活動する

保健・医療・福祉支援チームの成り立ちと取り組み(後編)

<特集1>

原則 2 年に一度開催される技能五輪国際大会。昨年 9 月にフランスで開催された第 47 回技能五輪国際大会(リヨン大会)には日本から多くの選手が出場して、金メダルを 5 個獲得するなど素晴らしい結果を収めました。

今回はリヨン大会にスポットを当て、日本人の金メダリスト 5 人を紹介します。また、2028 年に日本で行われる第 49 回大会について、決定までの経緯や開催が決まった時の思いなど、厚生労働省の関係者による座談会を掲載します

■詳しくはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou kouhou/kouhou shuppan/magazine/202503_001.html

<特集2>

本誌 1 月号の特集「災害時に避難先などで活躍した保健・医療・福祉支援チーム」では、2024 年 1 月 1 日に発生した能登半島地震における 13 の支援チームの活動をレポートしました。この特集に続き、2 月号と 3 月号では、この 13 チームの平時における活動や最新動向などについてお伝えします。

■詳しくはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou kouhou/kouhou shuppan/magazine/202503_002.html

【トピック2】職場における学び・学び直し促進シンポジウム(第4回)のご案内

厚生労働省では、職場における学び・学び直しの促進に向けたシンポジウム(第4回)を3月 17 日(月)にハイブリッド形式で開催します。

第4回では、「学び・学び直しで実現する経営改革―地域協働での取組の進め方とは―」をテーマに、自社だけでは進めることが難しい職場での学び・学び直しの取り組みについて、地域の支援機関と連携して学び・学び直しに取り組む企業の事例紹介を行うとともに、地域の支援機関や広域自治体、有識者も招いた講演、パネルディスカッションを行います。

職場での学び・学び直し、リスキリングにご興味のある方は、ぜひ積極的にご参加ください。
【事前申し込み制、参加無料】

■シンポジウム概要

- ・日時:3月 17 日(月) 14:30～17:00
 - ・場所:TKP ガーデンシティ岡山(岡山県岡山市北区中山下 1-8-45 NTT クレド岡山ビル)
会場およびオンライン配信によるハイブリッド開催
- ※応募締め切りは3月 14 日(金)18 時まで

【詳細・お申し込みはこちら】

職場における学び・学び直し促進ガイドライン特設サイト

(事務局:アビームコンサルティング株式会社)

<https://manabi-naoshi.mhlw.go.jp/symposium/>

【再掲】-----
【トピック3】今年の4月から「出生後休業支援給付金」「育児時短就業給付金」を創設します

雇用保険の申請手続きを行う事業主の皆さまにお知らせです。

4 月から、雇用保険制度における育児関係の新たな給付金として、「出生後休業支援給付金」と「育児時短就業給付金」を創設します。

「出生後休業支援給付金」は、父親:子の出生後 8 週間以内、母親:産後休業終了後 8 週間以内(子の出生後 16 週間以内)に、両親ともに 14 日以上の子の育児休業を取得する場合(被保険者に配偶者がいない場合や配偶者が産後休業を取得している場合などは、配偶者の育児休業の取得は不要)に、28 日間を限度に、休業開始前賃金の13%相当額を支給するものです。支給要件を満たした場合は、既存の育児休業給付(休業開始前賃金の 67%相当額)と合わせて 80%相当額が支給されることとなります。

「育児時短就業給付金」は、子が 2 歳未満の期間に時短勤務を選択した場合に、時短勤務時の賃金の 10%を支給するものです。給付額と賃金の合計が時短勤務開始前の賃金を超えないよう給付率を調整することとしていますが、この給付により、従業員にとっては、休業を続けた場合より時短勤務をした場合の手取りを増やすことが容易となり、早期の職場復帰という選

択がしやすくなる制度です。

これらの給付のご案内を厚生労働省ウェブサイトに掲載していますので、従業員への周知に、ご活用ください。

【育児休業等給付の詳細はこちら】

育児休業等給付について

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html

なお、4月から、育児休業取得状況の公表義務の対象が、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡大されます。

育休中の従業員の業務を代替する周囲の社員に、手当を支給する等の取り組みを実施した中小企業事業主への助成金(両立支援等助成金(育休中等業務代替支援コース))を、昨年の12月に大幅に拡充しました。この助成金も併せて活用していただき、男女ともに仕事と育児を両立できる職場環境の整備をお願いします。

【両立支援等助成金の詳細はこちら】

事業主の方への給付金のご案内

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

【再掲】-----
【トピック4】事業主・労働者の皆さまへ 年次有給休暇を取得しやすい環境づくりに取り組みましょう

年次有給休暇の取得は労働者の健康と生活に役立つだけでなく、労働者の心身の疲労の回復、生産性の向上など、会社にとっても大きなメリットがあります。春の大型連休は、年次有給休暇を上手に活用し、休みをつなげて心身ともにリフレッシュしましょう。

そのためには、年次有給休暇の計画的付与制度(※1)や、時間単位の年次有給休暇制度(※2)の導入・活用が効果的です。労使が一体となって、これらを導入・活用いただきますようお願いいたします。

詳しくは、「年次有給休暇取得促進特設サイト」をご覧くださいか、お近くの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)にお問い合わせください。

【詳細はこちら】

年次有給休暇取得促進特設サイト

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuuka-sokushin/>

※1 年次有給休暇の付与日数のうち、5日を除いた残りの日数については、労使協定を締結すれば、計画的に取得日を割り振ることができる制度です。

※2 年次有給休暇の付与は原則1日単位ですが、労使協定を締結すれば年5日の範囲内で時間単位の取得が可能となります。