

みのおワーキングNEWS

2025年2月13日

N.O. 91

みのおワーキング NEWS は、労働に関するセミナーの案内や関係機関からのお知らせ等の情報を掲載しています。

発行:箕面市 地域創造部 箕面営業室

〒562-0003 箕面市西小路4-6-1 TEL072-724-6727(直通) FAX072-722-7655

～箕面市から労働関係セミナーのお知らせ～

転職マニアが語る！

人間関係が上手くいく、 ご機嫌さん力を育てる方法

参加
無料

要
申込

派遣のシステムを活用し、行きたい職場を30ヶ所以上経験してきた講師より、多様な職場の良い面・悪い面の捉え方の経験談や、仕事で出会った人間力が高い人達の言動から学べたことなどを一挙ご紹介！働くうえで、自分が楽に過ごせる人間関係を築くコツや、前向きになれるご機嫌な思考術についても語っていただきます。

また、気軽なグループワークやQ&Aタイムもご用意していますので、ぜひご参加ください。

日 時

令和7年3月9日(日) 午後2時～4時

場 所

中央生涯学習センター 2階講義室 (箕面市箕面5-11-23)

対 象

現在仕事をしていない、または就労中だが今後の働きかたに迷いや悩みがあるかた(おおむね49歳まで)

定 員

25名(申込順)

申 込

申込フォームまたは電話、FAXよりお申し込みください。
【申込フォーム】右記QRコードを読み取ってください。
【電話】072-724-6727 【FAX】072-722-7655



申込締切

令和7年3月3日(月)

問合せ

箕面市役所 地域創造部箕面営業室 【電話】072-724-6727

-目 次-

- 箕面市労働関係セミナーのお知らせ [箕面市] ··· 1ページ
- 「出生後休業支援給付金」創設のお知らせ [ハローワーク池田] ··· 2~3ページ
- 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました [大阪労働局雇用環境・均等部指導課] ··· 4~5ページ
- 第1回化学物質管理強調月間を実施します [淀川労働基準監督署] ··· 6~7ページ
- 大阪府労働相談センター「労働相談」のご案内 [大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課] ··· 8ページ
- 2025年度ハラスメント防止関連公開セミナーのご案内 [公益財団法人21世紀職業財団] ··· 9ページ

～ハローワーク池田からのお知らせ～

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んへ

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・共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日以上の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日以上の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

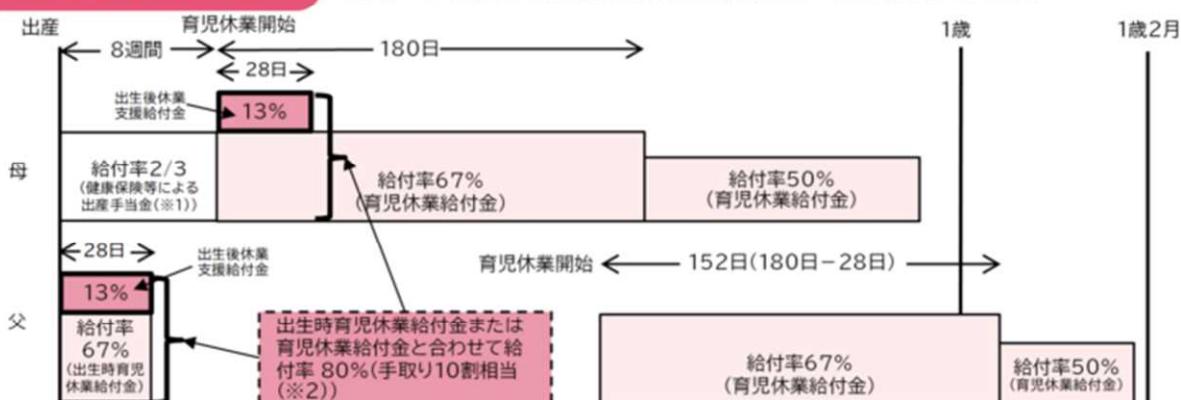
支給額 = 休業開始時賃金日額※1 × 休業期間の日数（28日が上限）※2 × 13%

※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））があることにご留意ください。

※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。



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・都道府県労働局・ハローワーク

LL070106保03

3 配偶者の育児休業を要件としない場合

子の出生日の翌日において、次の1~7のいずれかに該当する場合は、配偶者の育児休業を必要としません。なお、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、必ずいずれかの事由(主に4, 5, 6のいずれか)に該当することとなりますので、配偶者(母親)の育児休業取得の有無は要件になりません。

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す。

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。

4 支給申請手続

- ・出生後休業支援給付金の支給申請は、原則として、出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給申請と併せて、同一の支給申請書を用いて行っていただくこととなります。
- ・出生時育児休業給付金または育児休業給付金の申請後に、出生後休業支援給付金の支給申請を別途行うことも可能ですが、その場合は、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た後に申請してください。

**出生後休業支援給付金の支給要件を満たす場合は、支給申請書にある次の① ② ③ の項目の
いずれか一つを記入してください。(複数記載は不可)**

①「配偶者の被保険者番号」欄

- ✓ 配偶者が雇用保険被保険者であって、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を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の被保険者番号」欄を記入してください。ハローワークにおいて、記入された番号における出生時育児休業給付金または育児休業給付金の支給日数が要件を満たしているかの確認を行います。
- ✓ 配偶者が出産して場合は、配偶者が一定の期間(注)に育児休業をすることはできませんので、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

②「配偶者の育児休業開始年月日」欄

- ✓ 配偶者が公務員(雇用保険被保険者である場合を除く。)であって、各種法律に基づく育児休業を一定の期間(注)に14日以上取得した場合は、「配偶者の育児休業開始年月日」欄を記入してください。この場合、育児休業の承認を行った任命権者からの通知書の写しや共済組合からの給付金の支給決定通知書の写しなど配偶者が一定の期間(注)に14日以上の育児休業の取得していることが確認できる書類を添付してください。
- ✓ 「配偶者の被保険者番号」欄と同様、被保険者が父親の場合は、子が養子でない限り、この欄を記入することなく、「配偶者の状態」欄を記載いただくこととなります。

③「配偶者の状態」欄

- ✓ 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」に該当する場合は、「配偶者の状態」欄に該当する番号を記入してください。この場合、配偶者の状態を確認できる書類を添付してください。必要な書類についてはパンフレット「育児休業等給付の内容と支給申請手続」にてご確認ください。

(注)一定の期間とは、「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」までの期間をいいます。

お問い合わせ:ハローワーク池田 雇用保険適用課 電話072-751-2595(部門コード21#)

～大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課からのお知らせ～

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました
～令和7年4月1日から段階的に施行～
公布日：令和6年5月31日

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするために、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が1つを選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク（10日/月以上）、保育施設の設置運営等、短時間勤務制度、就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日/年以上）のうち事業主が2つ以上選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大する。（現行は3歳になるまでの子を養育する労働者）
- ③ 子の看護休暇につき、感染症に伴う学級閉鎖等・入園（入学）式・卒園式の場合も取得可能とし、対象の子の範囲を小学校3年生まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。（現行は小学校就学前の子の病気・けが・予防接種・健康診断）
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡大する。（現行は1,000人超）
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(※)を事業主に義務付ける。
※ 研修の実施、相談体制の整備、取得事例の収集・提供、取得促進に関する方針の周知のうちいずれか
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。

等

施行期日

令和7年4月1日（ただし、②③は公布日、①④及び⑤は令和7年10月1日）

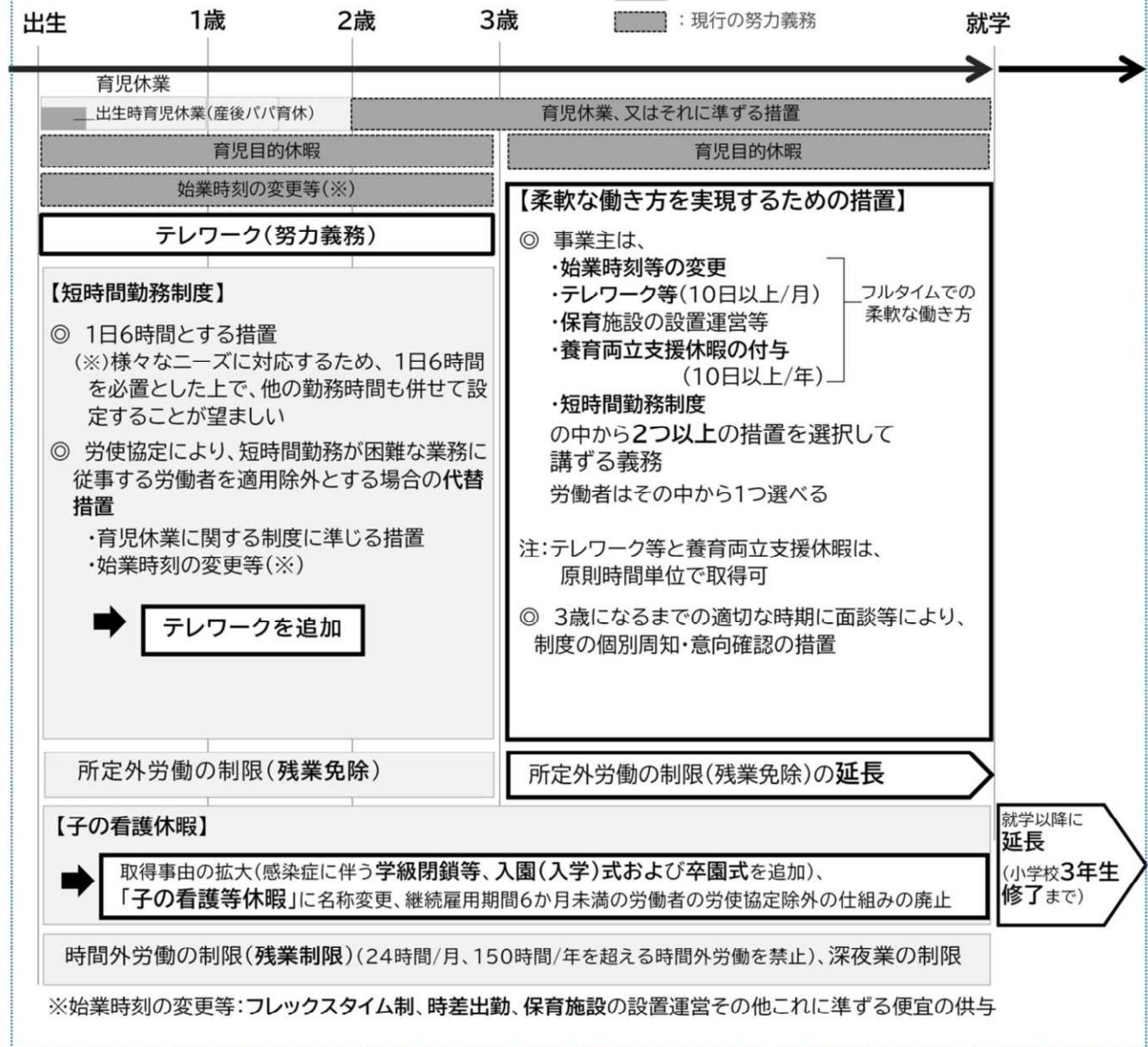
大阪労働局
ホームページ内

【お問い合わせ先】

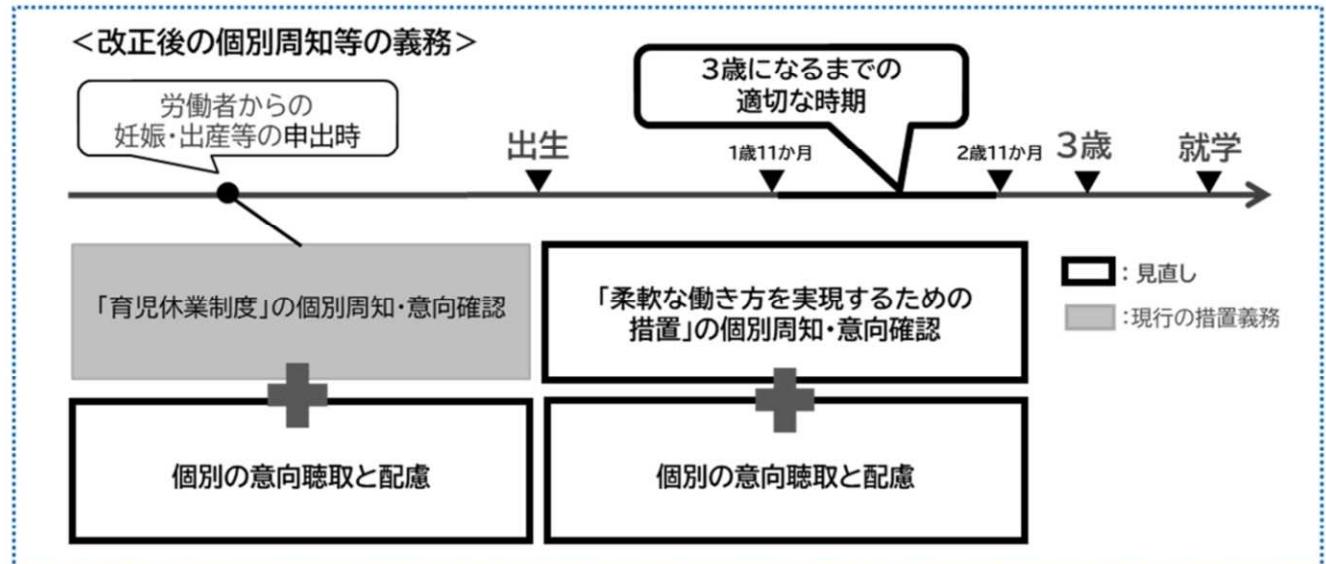
大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎ 06-6941-8940（平日 8:30～17:15）



<改正後の仕事と育児の両立イメージ>



<改正後の個別周知等の義務>



～淀川労働基準監督署からのお知らせ～

事業主・働く皆様へ

第1回 化学物質管理強調月間を実施します

期間：令和7年2月1日から令和7年2月28日

国内で輸入、製造、使用されている化学物質は数万種類にのぼり、その中には、危険性や有害性が不明な物質が多く含まれる、化学物質による休業4日以上の労働災害（がん等の遅発性疾病を除く。）のうち、特別規則による規制の対象となっていない物質に起因するものが多数を占めている状況です。

これらを踏まえ、特別規則の対象となっていない物質の対策強化を行い、事業者が危険性・有害性の情報に基づくリスクアセスメントの結果に基づき、ばく露防止のために講すべき措置を適切に実施する制度を導入したところです。

規制対象となる化学物質（リスクアセスメント対象物）は順次拡大され、令和8年4月には約2900物質が対象となり、これに伴い対策を講ずべき事業場の範囲が、第三次産業を含めた幅広い業種に大幅に拡大されます。また、業種・規模に関わらず、リスクアセスメント対象物を製造、取扱い等を行う全ての事業場で、化学物質管理者を選任・管理を行わせる必要があるため、化学物質管理の知識が十分でない事業場に対しても、新たな化学物質規制を広く浸透させる取組が重要です。

このような背景を踏まえ、厚生労働省として、経済産業省、環境省等の関係行政機関、安全衛生関係団体、労働団体や事業者団体等の幅広い協力を得て、令和6年度（第1回）化学物質管理強調月間を以下のスローガンの下で展開することとし、化学物質管理の重要性に関する意識の高揚を図るとともに、活動の定着を図ることとします。



第1回 スローガン

「正しく理解 正しく管理 化学物質と向き合おう」

◆ 主唱者・協力連携者・協賛者の実施事項 ◆

(ア) 化学物質管理に係る啓発

化学物質管理の知見が十分でない第三次産業や中小零細事業場を重点として、化学物質管理を広く浸透させることを目的とした周知啓発活動の実施

(イ) 化学物質に関する説明会等の開催

化学物質に関する法令や対策等に係る、化学物質管理に取り組む事業者向けの説明会等の開催

(ウ) 「化学物質と環境に関する政策対話」等の実施による情報共有及び意思疎通

(エ) 化学物質アドバイザー等を活用した普及啓発

(オ) 化学物質管理に係る広報資料等の作成、配布

(カ) 雑誌等を通じた広報

(キ) 事業者の実施事項についての指導援助

(ク) その他「化学物質管理強調月間」にふさわしい行事等の実施

(ケ) (ア)～(ク) の事項を実施するため、協力者に対し、支援、協力の依頼

◆ 実施者（事業者）の実施事項 ◆

(ア) 製造・取扱っている化学物質の把握及び、化学物質の安全データシート（以下「SDS」という。）等による危険有害性等の確認

(イ) 特定化学物質障害予防規則等の特別規則、石綿障害予防規則の遵守の徹底

(ウ) ラベル表示・安全データシート(SDS)交付、リスクアセスメントの実施等

(エ) 化学物質管理者の選任状況の確認

(オ) 日常の化学物質管理の総点検

(カ) 事業者又は化学物質管理者による職場巡視

(キ) スローガン等の掲示

(ク) 有害物の漏えい事故、酸素欠乏症等による事故等緊急時の災害を想定した実地訓練等の実施

(ケ) 化学物質管理に関する講習会・見学会等の開催、作文・写真・標語等の掲示、その他化学物質管理への意識高揚のための行事等の実施



大阪労働局・各労働基準監督署
<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>

【中央労働災害防止協会】

【強調月間ページ】

「第1回 化学物質管理強調月間」の特設ページにより情報が掲載されています。

<https://www.jisha.or.jp/campaign/kagaku/index.html>



【大阪労働局ホームページ】

【新たな化学物質規制】

新たな化学物質規制（法改正に係る関係資料や当局版のリーフレット等を掲載しています）

<https://jsite.mhlw.go.jp/osaka-roudoukyoku/>



化学物質等を使用する際は、手指や目などのばく露防止対策も重要です。改正では「皮膚等障害化学物質」に対する、有効な保護具着用も義務付けられました。

【皮膚等障害化学物質リーフレット】



【厚生労働省ホームページ】

【安全衛生Q & A】

新たな化学物質規制に関するラベル・SDS、リスクアセスメントなどのQ & Aなどを掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/faq/faq_index.html



【独立行政法人労働者健康安全機構 労働安全衛生総合研究所】

職場の化学物質管理総合サイト「ケミサポ」として、新たな化学物質規制に関する情報（リスクアセスメント対象物一覧や事業者が実施すべき事項など）をわかり易く掲載しています。

<https://cheminfo.johas.go.jp/>



【環境省】

【化学物質アドバイザー】

「化学物質アドバイザー制度（無料）」の利用に係る情報が掲載されています。

<https://www.env.go.jp/chemi/communication/taiwa/index.html>



～大阪府商工労働部雇用推進室労働環境課からのお知らせ～

大阪府労働相談センター「労働相談」のご案内

大阪府労働相談センターでは、「賃金を払ってくれない」、「職場でのハラスメントに悩んでいる」等、働く方、雇う方からのさまざまな労働相談（電話、面談及びオンライン）をお受けしています。相談は無料ですのでお気軽にご利用ください！

大阪府労働相談センターでの労働相談

【場所】〒540-0031 大阪市中央区北浜東3-14 エル・おおさか本館10階

【受付日時】平日9時～12時15分 13時～18時まで（毎週木曜日は20時まで）

【お問い合わせ】

◆労働相談：06-6946-2600

◆専門家による特別労働相談（要予約／面談のみ）

弁護士、社会保険労務士が相談に応じます。

【利用日時】予約時にご確認ください。

※特別労働相談は、あらかじめ相談員による相談を受けた上で実施しています。

◆職場におけるメンタルヘルス専門相談（要予約／面談のみ）

医師、臨床心理士及び産業カウンセラーが相談に応じます。

【利用日時】第1・2・3・4火曜日：14時～17時

第1水曜日：14時～17時

◆セクハラ・女性相談：06-6946-2601（女性相談員の対応も可能です）

◆テレワークサポートデスク：06-6946-2608

◆オンライン相談：府HP「オンライン労働相談予約システム」から相談日前日までにご予約下さい。

※1枠45分 1日6枠／17時30分までの受付

<https://viewer.kintoneapp.com/public/1e4967824dce9a4e7389edadecf392c1#/>

◆チャットボットによる労働相談

24時間、365日、6言語（日本語、英語、中国語、ベトナム語、インドネシア語、ネパール語）による労働相談が可能です。

〈こちらからご利用ください〉



<https://embed.chatbot.digital.ricoh.com/shokorodo/app/index.html>

◆外国語相談：06-6946-2600（要予約／面談、オンライン、電話）

対応言語（英語、中国語、ベトナム語など12言語。）

※日本語にて要予約

※詳細は下記ホームページよりご確認ください。

ホームページはこちら



<https://roudou-soudan-center.pref.osaka.lg.jp/>

<大阪府労働環境課 メールマガジンのご案内>

労働問題、職場のハラスメント防止、働き方改革、ワーク・ライフ・バランスなど
労働関係の地域セミナーや就職応援イベントなどの情報をお届けします。（登録無料）

メールマガジンの登録は、

労働関係情報メール

こちら→



または右の二次元バーコードを読み込んでアクセスしてください。

～公益財団法人21世紀職業財団からのお知らせ～

2025年度 ハラスメント防止関連 公開セミナーのご案内

1. ハラスメント相談担当者セミナー ベーシック編

ハラスメントの基本的知識や相談対応の留意点など、相談担当者として身に付けておくべきスキルについて、ロールプレイを体験しながら学ぶ半日コースです。

<オンライン>

開催日時 2025年4月23日（水）13：30～16：30 受講料 15,400円(テキスト購入別途)
2025年6月19日（木）13：30～16：30 受講料 15,400円(テキスト購入別途)

開催方法 オンライン（Web会議システムZoom利用・全国どこからでもご参加いただけます。）

<会場集合型>

開催日時 2025年5月28日（水）13：30～16：30 受講料 16,500円(テキスト代込)
2025年7月 8日（火）13：30～16：30 受講料 16,500円(テキスト代込)

会 場 鐵鋼會館5・6会議室（大阪市中央区北久宝寺町3-5-12 御堂筋本町アーバンビル11階）

2. ハラスメント相談担当者セミナー アドバンス編

被害者だけでなく、行為者や第三者への対応をロールプレイで学びます。基本的な内容に加え、ロールプレイをじっくり体験できる1日コースで、相談対応のレベルアップにつながる絶好のチャンスです。

<会場集合型>

開催日時 2025年7月22日（火）9：30～16：30 受講料 31,900円(テキスト代込)
会 場 鐵鋼會館5・6会議室（大阪市中央区北久宝寺町3-5-12 御堂筋本町アーバンビル11階）

【お問合せ先】 公益財団法人21世紀職業財団関西事務所 TEL：（06）4963-3820

E-mail：kansai@jiwe.or.jp

右記下段 HPよりお申込みください ➔ URL：<http://www.jiwe.or.jp>

