



発行者：一般社団法人 板橋産業連合会
 〒173-0005 板橋区仲宿54-10 ☎03-3962-0131
 公式ホームページURL：https://itabashisanren.org

2025年4月1日
 第1283号

/// 工場視察研修会 約5年ぶりに開催 ///



コロナ禍などで休止していた工場視察研修会が3月6日、19名が参加して実施されました。

好天に恵まれ、早朝7時に産連会館前を出発したバスは、東北自動車道を一路北へ。9時20分には工場見学を受け入れていただいた株式会社ミットヨ宇都宮に到着。同社社員の方々の案内で、「測器工場」や「MC工場」などを見学させていただきました。



工場見学の後はいちごハウスに立ち寄り

1950年の生産開始以来、世界類型7,000万個が出荷されているというノギスの製造ラインをはじめ、高精度且つ安定した検査を実現した自社製の自動検査ラインを見学したほか、設計から製造まで三次元測定機を一貫体制で生産する、国内最大の三次元測定機の専門工場の自動化された製造工程などをつぶさに見学しました。

同社では海外工場を閉鎖して生産を国内に集約。完全なメイド・イン・ジャパン体制を構築したとのことで、施設内ではこの日も新建屋建設の槌音が響いてました。

「育児・介護休業法」改正ポイントのご案内
令和7年（2025）年4月1日から段階的に施行 厚生労働省/東京都労働局

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が行われました。

①～⑨ ⇒ 令和7年（2025）年4月1日から施行

① 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③ 感染症に伴う学級閉鎖等 ④ 入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続雇用 期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※② を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護 等 休暇

※取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更ありません。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前 の子を養育する 労働者

③ 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニュー を追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に 銃 する措置 ②始業時刻等の変更等 ③ テレワーク

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

④ 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業 の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



● 両立支援のひろば（厚生労働省のウェブサイト）

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。(①～④のうち複数の措置を講じることが望ましい。)

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	① 労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

情報提供の際には、以下の点に配慮することが望ましいとされています。

*情報提供に当たって、「介護休業制度」は**介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するもの**など、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

*情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワークの導入 努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

【参考資料等】 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料が厚生労働省のホームページに掲載されています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

① 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

厚労省 育児・介護休業等に関する規則の規定例



② 介護保険制度について（40歳の方向けリーフレット）

介護保険制度 40歳になられた方 リーフレット



【東京労働局の特設ページ】 令和6年度改正育児・介護休業法

東京労働局 雇用環境・均等部 指導課 育児・介護休業法担当

電話：03-3512-1611

（受付時間：8：30～17：15）

特設ページ 令和6年度改正育児・介護休業法



10～11 ⇒ 令和7年（2025）年10月1日から施行

10 柔軟な働き方を実現するための措置等 義務 就業規則等の見直し

（1）育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 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日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

選択肢の詳細は厚生労働省ホームページ等でご確認ください。

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません

周知期間	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

*家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うことが望ましいとされています。

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および就業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

*意向聴取の時期は、①、②のほか「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施することが望ましいとされています。

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

具体的な配慮の例

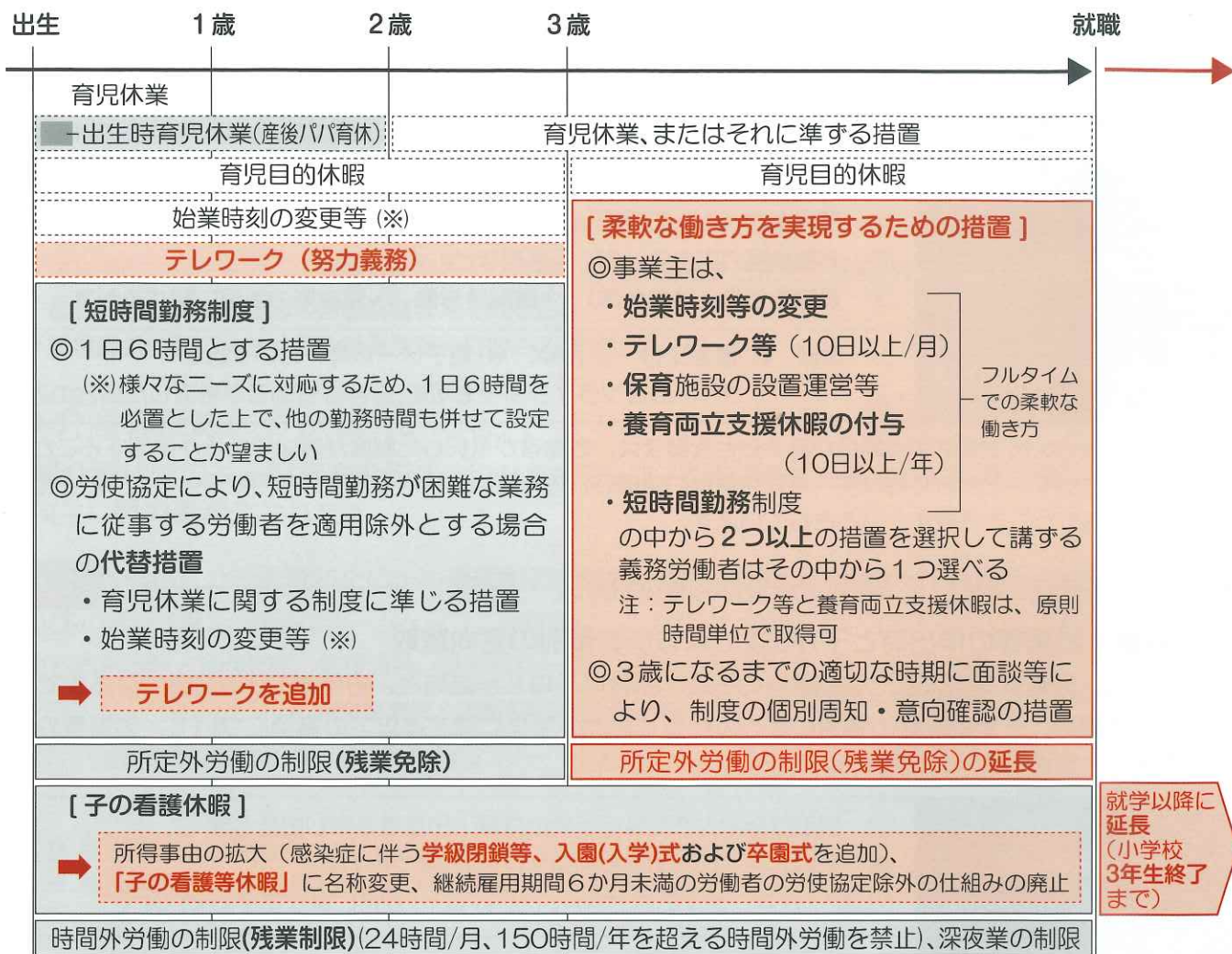
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配慮
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

これらに加えて以下の点に配慮することが望ましいとされています。

- *子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- *ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

- : 見直し
- : 現行の措置義務
- : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

令和7年(2025)年度 雇用保険料率のご案内

(赤字は変更部分)

〈厚生労働省 ハローワーク〉

事業の種類	負担者		雇用保険二事業の保険料率		①+② 雇用保険料率
	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	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

《《 一般社団法人 池袋労働基準協会からのお知らせ 》》

令和7年度 労働行政運営方針と労働関係法説明会のご案内

本説明会では、池袋労働基準監督署、池袋公共職業安定所の担当官が令和7年度労働行政運営方針と労働関係法令等について説明します。事業主、人事労務・安全衛生担当者の皆様のご参加をお待ちしております。

お申込みは、協会ホームページからダウンロードした申込書により、5月14日（水）までに（一社）池袋労働基準協会宛にFAX（03-3988-6366）にてお申込みください。

『令和7年度 労働行政運営方針と労働関係法説明会』

- 日時：令和7年5月22日（木）午後2時～午後4時30分
※ 受付および開場時間は、午後1時30分からとなります。
- 会場：としま区民センター 6階 会議室601・602
豊島区東池袋1-20-10 電話 03-6912-7900
- 定員：50名（無料）※ 定員になり次第、締め切らせていただきます。
- 内容：「令和7年度労働行政運営方針と重点対策等について」
池袋労働基準監督署 担当官
「令和7年度労働行政運営方針と重点対策等について」
池袋公共職業安定所 担当官



画像は会場イメージです

令和7年度 全国安全週間説明会のご案内

本年も7月1日から7月7日までを本週間、6月1日から6月30日までを準備期間とする全国安全週間が全国一斉に実施されます。

つきましては、下記により標記の説明会を開催いたしますので、事業主、安全管理担当者の皆様多数にご参加いただきますようご案内申し上げます。

『令和7年度 全国安全週間説明会』

- 日時：令和7年6月4日（水）午後1時30分～午後4時30分
※ 受付および開場時間は、午後1時からとなります。
- 会場：としま区民センター 8階 多目的ホール
豊島区東池袋1-20-10 電話 03-6912-7900
- 内容：「令和7年度全国安全週間実施要綱等について」 池袋労働基準監督署 担当官
「労務管理のポイント」 同上
内容は変更になる場合があります。
- 申込み：同封の参加申込書により、5月26日（月）までに板橋産業連合会宛FAX 03-3962-0133
にてお申込みください。
- 問合せ：一般社団法人 池袋労働基準協会 事務局 電話 03-3988-6344

資料同封



（一社）池袋労働基準協会では、他地区の労働基準協会との共催を含め様々な有料セミナーを実施しています。詳しくは同協会のホームページでご確認ください。

71回目の板橋産連ボウリング大会（令和6年度第2回）を開催

第71回産連ボウリング大会が2月28日、会員企業7チームが参加して高島平ボウルで開催されました。3人1チームで2ゲームの合計点で順位を競った結果、安定のチームワークで最高点を上げたチームむさし（株むさし商事）が優勝の栄誉に輝きました。



1階店舗がオープンしました 当面は原則、火・水11時～18時の営業



ご用意しているケーキはすべてグルテンフリーのケーキです。お誕生日などのイベントの際には、お客様のご要望に合わせたオーダーメイドケーキの受注販売も行いますので、ぜひお気軽にお問い合わせください。

店内で提供されるコーヒーは『モリプロ珈琲』（産連板橋大山支部・森本鐵鋼産業株式会社モリプロ事業部製）。会員企業とのコラボが実現しました。

※関連ホームページはこちら →
E-mail mysweetssalon.0310@gmail.com



My Sweets Salon

〒173-0005 東京都板橋区仲宿 5 4 - 1 0
板橋産連会館 1F
https://www.instagram.com/my_sweets_salon/

定期総会のご案内

（一社）板橋産業連合会の令和7年度定期総会を5月27日（火）午後5時より、板橋区立グリーンホール（板橋区栄町36-1）1階ホールで開催します。

前事業年度を締めくくるとともに、新たな事業年度の活動が動き出す大切な会議です。詳しくは別途お送りする開催通知と、欠席時の委任状欄の付いた出欠連絡用のはがきをご確認ください。

今後の会議予定

開催日	行 事	備 考
4月24日	4月理事会	板橋産連会館2階
5月27日	令和7年度板橋産業連合会定期総会	グリーンホール1階ホール

● 今後の事業予定は決まり次第、産連ニュース、産連ホームページでお知らせします。

《板橋産連ニュースは、板橋区中小企業活性化事業補助金を活用して発行しています。》