



アイデアコンサルティングでは、12月13日にビジネス成功研究会（Business Success Laboratory）、通称 BSL を開催いたしました。前回の好評を受けまして、今回で 29 回目となる BSL を無事開催することができました。

講師には、ホストクラブ経営者、YouTube 版マナーの虎番組「令和の虎」で有名な桑田龍征氏を迎え、組織づくりについてご講演いただきました。桑田氏は、2024 年から桑田社長ご自身が経営者の左腕となる組織化コンサルサービス「組織の左腕」を展開しており、組織構築に悩んでいる経営者支援を実践し最前線でご活躍されております。講演中の質疑応答では、時間ギリギリまで参加された方々からのご質問があり、講演後の交流会では参加者同士で様々なお話をされておりました。異業種の経営者と関わる機会は、ご来場された方々にとっても非常に有意義な時間だったのではないのでしょうか。来年も開催予定ですので、参加されたことのない方や興味のある方は是非一度ご参加いただければと思います。たくさんの方のご参加をお待ちしております！



NEW TOPICS

第29回 ビジネス成功研究会

ゲスト
桑田龍征氏

代表からのあいさつ



伊東 大介 いとうだいすけ
49 歳 血液型 O 型

出身／神奈川県横浜市
趣味／仕事・お酒・読書・ダイエット

好きな言葉／ピンチはチャンス、チャンスはチャンス
好きな食べ物／麻婆豆腐・みそラーメン

仕事におけるモットー／スピード・スピード・スピード
お客様に一言／お客様の立場にたってサポートします！！

あけましておめでとうございます！！いつもお読みいただきどうもありがとうございます。アイデアコンサルティングの伊東です。

2025 年の幕開け、今年も楽しみですね！！個人的には今年で 50 歳になるものですから、なりたい 50 歳と実際の今の自分との大きな溝を埋めていく 1 年になりそうです笑

昨年を振り返ると、うちの中での大きな出来事は、赤坂にある会計事務所の事業承継を行なったことでしょうか。我々の業界でも、お客様皆様の業界でも今後はより M&A のお話は増えてくると思います。一昨

年は経理のアウトソーシングの会社が弊社グループに入ってくれましたが、我々自身も経験しているからこそ、お客様の M&A のお仕事も多くお手伝いできる、そんな 1 年にしたいなと思っております。もちろん M&A に限らず、お客様皆様の幅広いニーズにお応えできるよう、今後も事業の質・量の拡大を積極的に進めていきたいと思っておりますので、皆様、本年も引き続きよろしくお願いします。

税理士法人アイデアコンサルティング
伊東大介

15F Yebisu Garden Place Tower
4-20-3 Ebisu, Shibuya-ku, Tokyo,
150-6015, Japan
TEL : 03-5793-4511
FAX : 03-5793-4512

IDEACONSULTING

News Letter

税理士法人アイデアコンサルティング

2025
Winter
Vol.38

{Contents}

- | | | | |
|---------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------|
| 1 Prologue
プロローグ | 2 3 Information
育休中の新制度 | 4 New Topics
ビジネス成功研究会 | 4 Message
代表からのあいさつ |
|---------------------|----------------------------|---------------------------|------------------------|



「育児休業給付金」とは、雇用保険の被保険者が育児休業を取得した際に支給される給付金です。育児休業中の労働者の収入を保障し、育児休業の取得を促進することを目的としてできた制度となります。また、いわゆる「産後パパ育休」を取得する男性を対象とした「出生時育児休業給付金」という制度もあります。そして 2025 年 4 月、新たに「出生後休業支援給付金」が創設されます。こちらの支給額自体は休業前の賃金の 13% となっていますが、育児休業給付金（出生時育児休業給付金）と同時に受給することで、その期間の給付率が額面の金額の 80% となります。手取りで考えればほぼ休業開始時と同じくらいの収入が保障されているという計算になります。今回は最新の育児休業に関わる給付金制度について解説します！ ※この記事は、2024 年 11 月 25 日に執筆し、同時点の法令等に基づいています。

I N F O R M A T I O N

01

育児休業給付金

まず育児休業とは、1歳になるまで（保育所に入所できないなど一定の場合は満2歳になるまで）の育児をするために休むことができる制度です。原則として、一人の子供について父母ともに分割して2回まで取得できます。また、父母ともに育児休業を取得する場合、取得可能期間が1歳2か月まで延長される「パパ・ママ育休プラス」という制度もあります。そして育児休業中に支給される給付金として、右記の要件をすべて満たす場合に支給の対象となるのが「育児休業給付金」です。

- 1 原則として一歳未満の子を養育するために、育児休業を取得した雇用保険の被保険者であること
- 2 育児休業開始日前の2年間で賃金支払い日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月[※]が12カ月以上あること
※完全月…1ヶ月丸々在籍している月
- 3 育児休業を開始した日から1ヶ月ごとの期間のうち、就業日数が10日以下かつ就業した時間数が80時間以下であること
- 4 (有期雇用労働者の場合)子が1歳6か月に達するその日までにその労働契約の期間が満了することが明らかでないこと ※更新される場合は更新後も含む

なお、支給額の計算式は下記のとおりです。

$$\text{支給額} = \frac{\text{育児休業開始前直近6ヶ月間に支払われた賃金総額}}{180} \times \text{支給日数} \times \text{支給率}$$

この“育児休業開始前直近6カ月に支払われた賃金総額を180(日)で割った額”を「**休業開始時賃金日額**」といいます。

また、この“支給率”は育休開始から**180日間は67%、181日目以降は50%**です。

重要なのは、この給付金は非課税である上に**社会保険料も免除される**という点です。

そのため、支給率が67%の場合(若干の個人差はありますが)、手取りはおおむね休業前の80%程度となります。

02

出生時育児休業給付金

出生時育児休業は、子の出生後8週間以内に最大4週間(28日)の休業を取得できる制度です。取得可能な期間が女性の産後休業期間中と同時期になるため、「産後パパ育休」とも呼ばれています。また、育児休業と違って、労使協定が締結されている場合に限り、休業期間中の就業も可能です。ただし、取得する休業期間の長さによって就業できる期間も変わるため、注意が必要です。そして、雇用保険の加入者が右記の要件を満たす場合に「出生時育児休業給付金」を受給できます。

- 1 育児休業開始日前の2年間で賃金支払い日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月が12カ月以上あること
- 2 休業期間中の就業日数が10日以下、または就業した時間数が80時間以下であること
- 3 有期雇用労働者の場合：子の出生予定日(出生予定日前に子が出生した場合は出産予定日)から8週間を経過する日の翌日から6ヶ月を経過する日までに、その労働契約の期間が満了することが明らかでないこと

02

支給額は育児休業給付金と同じ計算式ですが、相違点としては、

出生時育児休業中に一定時間勤務して賃金の支払いを受けた場合、支給額が変更されます。

支給された賃金の額	支給額
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の13%以下	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 67% ※満額支給
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の13%超～80%未満	休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数 × 80% - 賃金額
「休業開始時賃金日額 × 休業期間の日数」の80%以上	支給されない

あくまで休業期間中の労働者の収入を保障する制度ですので、

平常通り勤務して賃金を受けた場合はその分給付額が減ることには注意が必要です。

03

出生後休業支援給付金

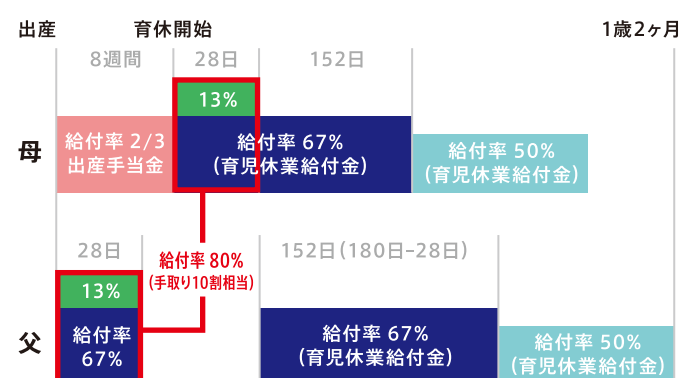
2025年4月から改正雇用保険法が施行され、新設されたのが「出生後休業支援金」です。

支給要件は下記のとおりです。

- 1 育児休業開始日前の2年間で賃金支払い日数が11日以上または就業した時間数が80時間以上ある完全月が12カ月以上あること
- 2 子の出生直後の一定期間以内(男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内)に、夫婦それぞれ14日以上の子育て休業を取得したこと

また、支給期間は最大28日間、支給額は休業開始時賃金日額の13%相当額です。これにより、前述した給付金と合わせて受給することで、その期間の給付率が80%(休業直前の手取り相当)となります。

これらの期間と給付率をまとめると以下のイメージようになります。



育児休業の取得は、家族との大切な時間を確保し、育児への積極的な参加を促す貴重な機会です。親子の絆を深め、育児の負担を分かち合うことで、精神的にも身体的にも健康を保つことができます。また、企業側も育児休業を推奨することで、社員の働きやすい環境を整え、長期的な職場定着率の向上や、生産性の向上につながります。正しい知識を身につけ、よりよい職場環境の整備を進めましょう。