

中小企業
のみなさま

IT化のお悩みを

IT経営サポートセンター

が解決します!

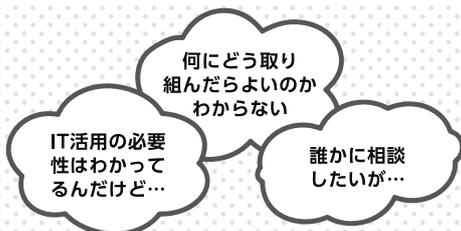
実務経験豊富なITの専門家が
オンライン面談でお悩みを解決します。



お気軽に
ご相談
ください!

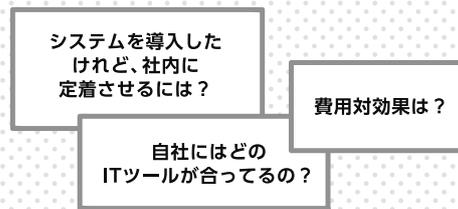
- ✓ 無料
- ✓ オンライン
- ✓ 60分
- ✓ 予約制 ※HPからご予約ください

「もやもや」型のお悩み



IT活用が必要なのはわかる。
でも具体的にどうすればいいのかわからない。

「ハッキリ」型のお悩み



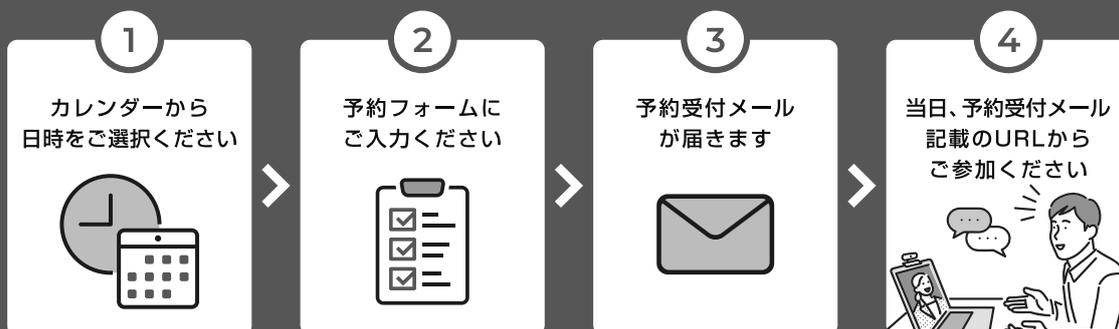
自社のIT利活用に関して、
相談したい課題がはっきりしている。



どちらのタイプもご相談ください!



相談までのステップ



相談の流れと内容



育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・事業主は、
 - ・始業時刻等の変更
 - ・テレワーク等(10日/月)
 - ・保育施設の設置運営等
 - ・新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・短時間勤務制度

フルタイムでの
柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、
原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・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。
- ・個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない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。

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下



改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、(2) のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 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聴取・配慮が事業主に義務づけられます。**

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 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等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の企業に、**育児休業等の取得の状況を公表**することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 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・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 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事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

- ・ 法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)把握等**
(PDCAサイクルの実施)
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・ 一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・ 施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ TEL:027-896-4739

中小企業対策について齋藤経済産業大臣に要望

吉田勝彦会長は、7月7日(日)、齋藤健経済産業大臣に対して、「国の中小企業対策に関する要望書」(右掲)を提出した。

齋藤大臣は、前橋市・群馬ロイヤルホテルにおいて開かれた自由民主党群馬県連大会のため来県。その機会をとらえて意見交換会が行われ、中央会、群馬県商工会議所連合会、群馬県商工会連合会の3団体の会長からそれぞれ要望書を手交、各会長から挨拶と要望が述べられた。

吉田会長からは、適正な価格転嫁、生産性向上施策の充実、中小企業組合の活用等の盛り込まれた要望書のほか、従業員が中小企業に定着してもらうための労働環境整備に向けた施策の充実などを求めた。



要望書を手にする齋藤大臣(左)



意見交換で発言する吉田会長(右)

令和6年7月7日

経済産業大臣 齋藤 健 様

群馬県中小企業団体中央会
会長 吉田勝彦

国の中小企業対策に関する要望書

以下の事項について要望いたしますので、ご配慮賜りますようお願い申し上げます。

- I. 下請取引の適正化及び適正な価格転嫁の実現に向けた支援の拡充
- II. 生産性向上に資する支援施策の充実
- III. 中小企業組合が中心的な受け皿となる施策の展開と、組合が主体となる認定制度の参加組合員への優遇措置
- IV. 中小企業連携組織対策事業予算の確保
- V. 電気の料金高騰を抑制する支援策と安定供給に向けた取組みの推進
- VI. トラック運送業者が適正な運賃を確保できる環境の整備

中小企業の**人手不足解消**に効果のある「**省力化製品**」を導入するための補助金

中小企業 省力化投資補助金

補助率

1/2

● 補助率と補助上限額

従業員数	補助率	補助上限額	補助事業実施期間に一定以上の賃上げを達成した場合
5名以下	1/2	200万円	300万円に引き上げ
6~20名		500万円	750万円に引き上げ
21名以上		1,000万円	1,500万円に引き上げ

補助上限額の引き上げを適用する場合、事業終了時に①給与支給総額+6%以上かつ、②事業場内最低賃金+45円以上とする計画を策定し申請する必要があります。

※補助上限額を引き上げたが事業終了までに賃上げ未達の場合は、補助額の減額となります。

本補助金の詳細や対象製品のリスト(カタログ)、公募要領などはこちらから
中小企業省力化投資補助事業ホームページ <https://shoryokuka.smrj.go.jp/>

