



YELL・Spirits 2024年12月

エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email：info@sr-yell.com

URL：<http://www.sr-yell.com>



Contents

- 代表より ● 年末年始休業ご案内 ● 被扶養者状況の確認 ● 2025 育児介護休業法改正の対応（介護編）
- 教えてマイナ保険証Q&A ● 高齢雇用継続給付の支給率が変わります ● 育児に関する手続必要書類の変更
- エールの社員研修・管理職研修 ● 提携先紹介ソルナ(株) ● 今月のエール ● スタッフコラム

鎌倉です。年内も残すところあと僅かですね。エールも繁忙期に入りました。

今日12月1日は私が社労士登録をした日で、愛子さまの誕生日と同じ日なので「今年23歳に」というニュースを聞きながらこの原稿を書いています。ニュースのおかげで忘れることなく、初心に帰る日でもあります。

2001年……バブル崩壊後の「失われた10年」当時、景気の急激な悪化と長引く不況で不良債権を抱えた大手銀行の経営破綻など経済は大打撃をうけ、大企業の倒産や大手金融機関の統廃合などが相次いでいました。

私が社労士を目指したきっかけは、その頃に二度の勤務先の倒産を経験したことにあります。当時20代で勤務先が突然なくなるという経験は、振り返れば沢山のことを学ばせて頂き、私にとって大きな転換点になりました。

そのときの経験から学んだことの中から5つあげると

- 一. 会社は生き物であり、晴れの日も、嵐の日も、生き死にもあるもの。企業規模に関わらず、状況を見てスピードをもってあたらないと舵を切るのが間に合わない。その時には多くの影響を関係者、社会に及ぼす。
- 二. 嘆くのではなく、その状況で自分に何ができるかを考える。中小企業は一人一人がいかに動けるかが大事。
- 三. どんな状況・立場でも、自分が選択した以上は、自分の足で立ち、価値を創る責任がある。中小企業は自分の行動に対し、その影響や結果が見えるので、自分が働く影響や価値を実感できる醍醐味がある。
- 四. 組織文化という目に見えない企業のカルチャーによって動き方は変わる。ときに現場で法や規則より重視される。企業カルチャーは、根幹であり、中小企業では強みや差別化にもなるし、弱点になることもある。中小企業では一人一人が文化を構成する一員であり、影響を及ぼし合う。経営者の影響も大きい。
- 五. 大企業と中小企業の労務管理は異なる。人材が流動化すれば労務問題は起こりやすくなる。法改正を実務におとす人が中小企業には必要。労務リスクは経営リスクに直結するが、後回しになりがち。やれば差別化できる。

だから「中小企業の経営を人の側面から支援する伴走者でありたい」というのがエールの根幹にあります。

今年も、大きく動いた最低賃金、物価高・採用市場の激化に伴う賃上げ、採用難、人材の流動化、多様な価値観の調整、組織と個人の関係など「人と組織」の悩みが多く寄せられ、お客様と一緒に悩み、考える1年でした。

改めて多くの企業様に関わらせていただいていること、期待頂いていることに感謝し、初心に帰る12月1日でした。

来年も多くの労働関連法改正がありますが、みなさまのお役にたてるよう組織の知見と経験をあげて尽力します！

～ 年末年始のお知らせ ～

2024年12月28日～2025年1月5日迄
年末年始休業とさせていただきます。

12月27日(金)は正午にて営業終了、年始は
1月6日(月)9時より通常営業致します。

何卒よろしくお願い申し上げます。

被扶養者状況の再確認について

協会けんぽに加入されている事業所については、10月下旬から11月上旬にかけて「被扶養者状況リスト」が事業所に届いています。**再確認で削除に該当する方がいた場合、事業所で提出された内容を弊社にもご連絡頂きますようお願い申し上げます。**

育児介護休業法改正対応 ～介護編～

仕事と介護の求められる両立支援

エールスピリッツでこれまで2025年度の育児介護休業法改正について、ご案内しておりますが「育児介護休業法」のここ数年の法改正の中心は「出産」「育児」向けでした。

2025年度改正も4月、10月の2回にわたり、育児に対する改正も継続されているのですが、今回は「介護」も、企業として求められる対応が大きく変わる改正となっています。

介護に関する改正は2025年4月ですので、それまでに検討や準備が必要となります。今号は「介護」にフォーカスし、介護の実態や求められる対応について、ご説明します。

日本は“大介護時代”に突入している

「大介護時代」とは、要介護者が増加し、高齢介護者の増大が見込まれる時代をいいます。

高齢化の進行、兄弟姉妹数の減少、共働き世帯の増加をはじめとする社会の変化により、介護をしながら働く労働者が今後、大幅に増えていく見通しです。

現在、日本は世界一の長寿大国(男性2位・女性1位)です。

寿命については、もう一つ、

「健康寿命」という概念があり

ます。健康寿命とは、「健康上の問題で日常生活に制限のない期間の平均」とされています。

つまり、男女ともにおよそ10

年間ある平均寿命と健康寿命

のギャップは、健康面で日常生活に何らかの制限があり、

介護等が必要なる可能性が高い期間となります。

平均寿命と健康寿命の推移



2025年問題

65歳以上の人で要支援または要介護の認定を受けた人の割合をみると、65～74歳ではそれぞれ1.4%、3.0%であるのに対して、

75～84歳では、6.2%、12.1%、

85歳以上では、13.9%、44.9%

となり、75歳以上になると要介護

の認定をける人の割合が大きく上昇することがわかります。

2025年問題とは、いわゆる団塊の世代が75歳以上の後期高齢者に差し掛かり、医療や介護等の社会保障費の増大が懸念される問題です。

第1号被保険者（65歳以上）の要介護等認定の状況

単位：千人、()内は%					
65～74歳		75～84歳		85歳以上	
要支援	要介護	要支援	要介護	要支援	要介護
237 (1.4)	516 (3.0)	767 (6.2)	1,488 (12.1)	891 (13.9)	2,867 (44.9)

資料：厚生労働省「介護保険事業状況報告(年報)」(令和3年度)より算出
(注) ()内は、各年齢層の被保険者に占める割合

介護休業法とは

他にも、高齢者世帯の約半数が単独世帯であることや、いわゆる「老老介護」の問題などから、介護を抱えながら働く人が大幅に増えることが予想され、これまではあまり利用されていなかった「介護と仕事の両立」に関する制度、支援が非常に重要になります。今回の改正対応の前に、まず介護休業に関する制度をおさらいしましょう。

制度の対象者と要件

要介護状態（負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態）にある2親等以内の親族が対象です。ただし、利用できる労働者の範囲は、育児休業と同様、労使協定等で限定している場合があります。



制度内容

介護休業：対象家族1人について3回まで、通算93日まで休業できる。

介護休暇：対象家族1人の場合は年5日、2人以上の場合は年10日まで（時間単位も可）

短時間勤務等の措置：利用開始から3年以上の期間で2回以上利用可能な措置を講ずること。

※短時間勤務、フレックスタイム、時差出勤、介護費用の助成措置から会社が制度を選択

その他、育児期間中と同様、本人が希望すれば、**所定外労働の制限（残業免除）、時間外労働の制限、及び深夜業の制限の措置**を講ずる必要があります。

2025年度の法改正

これらを踏まえ、法改正の内容と今から求められる準備をまとめます。

介護離職防止のための雇用環境整備

介護休業や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、**①制度等に関する研修の実施、②相談窓口の設置、③自社の労働者の制度等利用の事例の収集・提供、④利用促進に関する方針の周知**の中からいずれかを選び、措置を講ずることが義務付けられます。何を、どう実施していくかについて、社内で話し合い、決めておくことが重要です。

介護離職防止のための個別の周知・意向確認

介護に直面した申出をした労働者に対し、**介護休業制度等（制度内容、申出先、介護休業給付金）に関する事項の周知と利用の意向確認**を行うことが義務付けられます。

事前準備として、介護直面時の申出方法の検討や、周知事項、内容の検討や方法や資料の準備等が必要です。加えて、意向確認も確実にを行うための方法の検討も必要です。

介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

介護に直面する早い段階で、介護休業制度等に関する事項について、情報提供を行う必要があります。なお、情報提供期間は、**①40歳に達する日の属する年度（1年間）もしくは②40歳に達した日の翌日から1年間**のいずれかで設定することとされています。情報提供する内容、方法、ツールの検討が必要です。この部分は、毎年のルーティンとなりますので、運用方法の検討、情報提供の対象者の洗い出し、担当者の選任なども事前準備が必要でしょう。

※テレワーク導入も努力義務となります

要介護と認定される方も、家族を介護する労働者も、待ったなしで増えていくことを踏まえての法改正です。自社で実際に運用可能な制度であるかの確認と体制づくり等の準備が求められます。

YELLでも方法やツール等でご支援できるよう、準備してまいりますので、検討にあたってのご相談等はお気軽に担当者までお声がけください。

（滝瀬）

教えて！『マイナ保険証』Q&A



2024年12月2日より、これまでの健康保険証の新規発行が行われなくなり、「マイナ保険証」の運用が本格化しました。エールスピリッツでも何度か取り上げていますが、今後、従業員からの問い合わせも増えると思いますので今月号では、厚労省から出された「マイナ保険証」Q&A について取り上げます。

Q1	これまでの健康保険証を紛失しました。再発行できますか？
A1	新規発行だけでなく、 再発行も行われません。
Q2	マイナ保険証を持っていない場合はどうしたら良いのでしょうか？
A2	これまでの健康保険証は、退職等で資格喪失にならない限り、2025年12月1日まで利用できます。マイナ保険証を持っていない方(マイナンバーカードを持っていない方やマイナ保険証としての利用登録をしていない方)には、保険者より 資格確認書が発行される ことになっており、医療機関に提示すればこれまで通りの保険診療を受けることができます。ただし、資格確認書には 5年以内の有効期限 があり、期限が切れる前に更新手続をする手間が生じるため、この機会にマイナ保険証の作成・利用を推奨されると良いでしょう。
Q3	有効期限が切れた資格確認書はどうしたら良いのでしょうか？
A3	有効期間内に退職等の異動で資格喪失した場合は、資格確認書を返納することになります。有効期限後の資格確認書は ご自身で破棄して問題ありません。
Q4	2024年12月以降に新規加入の従業員や家族への対応はどうしたら良いのでしょうか？
A4	マイナ保険証所持の有無・資格確認書の発行希望有無の確認 をお願いします。新規加入者が資格確認書の発行を希望される場合は、加入手続時に資格確認書の発行申請を併せて行うこととなります。
Q5	マイナンバーカードを紛失した場合はどうしたら良いのでしょうか？
A5	紛失・盗難があった際は、 24時間365日フリーダイヤル(0120-95-0178) で一時利用停止を受け付けていますので、利用を一時停止してください。併せて、警察に遺失届・盗難届を出してください。その後、住所登録のある市区町村窓口で再交付の申請をしてください。なお、マイナンバーカードの再発行には通常1ヶ月程度かかります。
Q6	マイナ保険証の安全性は大丈夫ですか？
A6	マイナ保険証を使う際には、 顔認証か4桁の暗証番号が必要 です。マイナンバーカードに搭載されているICチップの読み取りに必要な4桁の暗証番号を3回連続して間違えると、機能がロックされ再設定が必要な仕組みになっています。また、ICチップには税や年金、薬剤情報や特定検診情報などのプライバシー性の高い情報は記録されていませんので、万が一紛失した場合でも、不正に情報を読み出そうとするとICチップが自動的に壊れるセキュリティ対策も施されています。
Q7	子供が生まれました。速やかにマイナンバーカードを発行してもらおう方法はないのでしょうか？ 新生児の健康保険証をできるだけ早く発行してほしい場合はどのようにしたらよいのでしょうか？
A7	新生児やマイナンバーカードを紛失した方などへの「特急発行制度」が実施されています。 出生届と同時に、顔写真なしのマイナンバーカードの交付をお住まいの市区町村窓口で申請することで、 1週間程度で発行 されます。市区町村によって申請方法が異なりますので、特急発行制度を利用される場合はお住まいの市区町村にご確認ください。 (新生児の資格確認書の交付も希望に応じて受けることができます。その場合、扶養異動届の提出時に「資格確認書の交付を希望」とします。出生届と同時にマイナンバーカードの特急交付申請をしてもマイナンバーはわからないため、扶養異動届提出はマイナンバーカード交付後になります。実務的には急ぐ場合、今までどおり出生届と同時に個人番号付き住民票を入手していただき、扶養異動届を提出するのが早いです)

●マイナ保険証や資格確認書のお問合せ 協会けんぽマイナンバー専用ダイヤル 0570-015-369

文責：井上

高年齢雇用継続給付の支給率が変わります



高年齢雇用継続給付は、60歳～65歳までの労働者で継続雇用や再雇用の際の給与が60歳時点よりもダウンした場合に、雇用保険から一部が本人に補填される制度です。

定年を迎えた社員を嘱託社員として再雇用する際、この高年齢雇用継続給付を活用している会社も多いこととされています。令和7年4月1日からこの支給率が10%上限に変更されますのでご案内します。

<支給要件>

- ① 60歳以上65歳未満の一般被保険者であること
- ② 被保険者であった期間が5年以上あること
- ③ 原則として60歳時点と比較して、60歳以後の賃金(みなし賃金)が60歳時点の75%未満となっていること

※「賃金月額」 = 60歳到達時点の直前の6か月の間に支払われた賃金総額 / 180 × 30日分

<令和7年3月31日までの高年齢雇用継続給付支給率>

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
75%以上	支給されません
61%超75%未満	各月に支払われた賃金額 × 支給率 (支給率は低下率に応じて0%～15%で変動します)
61%以下	各月に支払われた賃金額 × 15%

<令和7年4月1日からの高年齢雇用継続給付支給率>

各月に支払われた賃金の低下率	賃金に上乗せされる支給率
75%以上	支給されません
64%超 75%未満	各月に支払われた賃金額 × 支給率 (支給率は低下率に応じて0%～ 10% で変動します)
64% 以下	各月に支払われた賃金額 × 10%

この高年齢雇用継続給付の支給率の低減の対象となる方は、**令和7年4月1日以降に60歳に達した日**(その日時点で被保険者期間が5年以上ない方は5年を満了することとなった日) **を迎えた方が対象となります。**

よって、令和7年3月31日以前に60歳に達している方は、現行の支給率が適用され、支給率の上限は15%のまま変わりません。令和7年4月1日以降に60歳の定年を迎え、嘱託社員として再雇用時に賃金を見直す際は、この高年齢雇用継続給付の支給率の変更も頭にいれておきましょう。

平成7年にできた高年齢雇用継続給付の制度も、現在は、65歳まで希望者は働くことができる社会となっていることから、今回は縮小、そして最終的には廃止の方向が決まっています。

何かご不明な点がありましたら、エール担当者までご連絡下さい。

文責: 小林

育児に関する手続きの必要書類変更について

育児に関する手続上、従業員の方にご用意いただく書類に変更がありますのでご確認ください！

- ① 養育特例が申請しやすくなりました ② 育児休業の延長が厳しくなります

2024年11月より

養育期間標準報酬月額特例申出 添付書類の省略

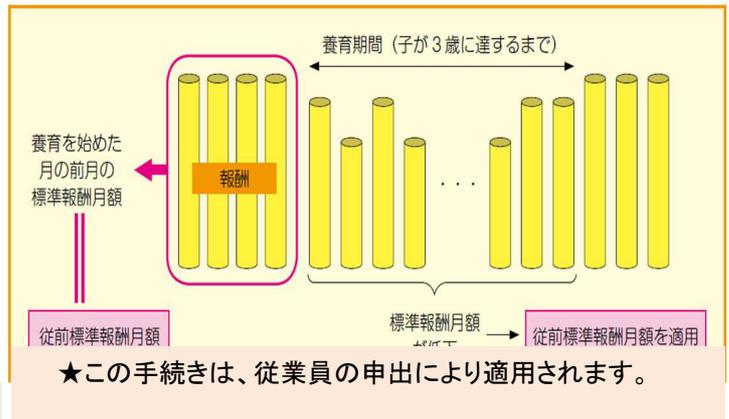
改正前(2024年10月まで)	改正後(2024年11月～)
① 住民票(個人番号の記載がないもの) ② 戸籍謄(抄)本または戸籍記載事項証明書	※以下により、左の①②の添付書類省略が可能に ・事業主が従業員と子どもの身分関係を確認しておくこと ・従業員と子どものマイナンバーを記載すること

養育期間の標準報酬月額特例とは

社会保険に加入している従業員が、時短勤務をしたり、残業を控えたりすることで、標準報酬月額(給与)が低下した場合でも、将来の年金に不利にならないよう、**子どもを養育する前の標準報酬月額に基づく年金額を受けられる仕組み**です。

具体的には、養育期間(子の3歳到達日※までの期間)について標準報酬月額が低下しても、年金計算の際、養育開始日の前月の標準報酬月額が適用されます。

※3歳の誕生日前日



2025年4月より

育児休業給付金の受給延長手続 添付書類の追加

2025年4月以降に、育児休業給付金の受給期間を延長する場合(子が1歳または1歳6か月に到達した際)には、厳格化に伴い、要件・添付書類が追加されることとなりました。
 エールスピリッツ8月号でもご案内していますので、併せてご覧ください。

現行	改正後(2025年4月～延長手続を行う方)
① 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知 (入所保留通知書、入所不承諾通知書等)	① 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知(入所保留通知書、入所不承諾通知書等) ② 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書 ③ 市区町村に保育所等の利用申し込みを行った時の「申込書写し」

延長手続きの留意点

延長には、次の要件を満たしている必要があります。 ※誕生日の前日

- ◆市区町村への保育所等の入所申込みを子の1歳(1歳6か月)到達日※までに行っていること
- ◆入所希望日が、子が1歳(1歳6か月)の到達日※の翌日以前の日付であること
- ◆**利用を申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく、自宅又は勤務先からの移動に片道30分以上要する施設のみとなっていないこと(新設)**
- ◆**市区町村への保育利用の申込時に、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと(新設)**



追加書類について、特に『**市区町村への利用申し込みを行った際の写し**』は、申込みの都度、写しを保管していただく必要があります。育児休業中の従業員の方がいる企業様は、早めにアナウンスしましょう！

ご不明点がございましたら、エール担当者までお気軽にお問い合わせください。

文責: 大和田・木内

エールの社員研修・管理職研修

顧問先を訪問させていただくと、「外部研修に行かせるのではなく、社内で社員研修したい。実情にあわせた研修で社員の質を上げたい！」というご相談をうけます。エールでは企業のご要望にあわせて提供するため、研修パッケージはないのですが、ご相談いただく研修テーマを下記に一部ご紹介します！

テーマ	研修内容
管理職の役割	管理職として、どのような役割が求められるのかをわかりやすくお伝えします。テクニカルスキルやヒューマンスキル、管理職として必要な基本スキルと活用方法について学びます。
労働基準法のイロハ	労働基準法は社員を雇用する上で、最も身近な基本となる法律です。管理職研修としてのご依頼が多いです。部下を持つ上で働くことに関わる法知識を身につけ、管理職として必要な対応や組織運営について学びます。
就業規則って？	自社の就業規則を知っていますか？ 条文の背景や意図を理解することにより、会社のルールに沿った組織運営ができるように学んでいきます。規程改定時や管理職研修としてご依頼が多いです。
ハラスメント研修	ハラスメントはどの組織でも起こる可能性があります。いざ起きてからの対処は悩ましいもの。予防が最善です。現在の法律（セクハラ、マタハラ、パワハラ）に加え、カスハラやLGBTといったハラスメント全般について理解し、ハラスメントのない職場の重要性について考えます。
採用スキルアップ	今や会社が候補者から選ばれる時代です。自社ではどんな人材が必要なのかを管理職と考えたり、面接にきた候補者のモチベーションを高めるような接し方、候補者の行動特性が分かるような質問のしかたを考えます。
評価者研修	人事評価は、報酬の決定だけではなく、本質は部下の成長に結びつけることが本質です。人事評価の目的を理解するとともに、成長につながるフィードバックをめざします。
タイムマネジメント研修	働き方改革により、ワークライフバランスが重視され、時間の使い方、生産性をどう上げるかが求められています。会社ごとの時間活用の本質的な課題を洗い出し、生産性と創造性の向上についてみなさんと考えます。
コミュニケーション	社員の世代間でコミュニケーションに対する意識が違うため、お互いにコミュニケーションが上手いできないことがあります。まずは、自分のコミュニケーションスタイルを知り、理解した上で、円滑なコミュニケーションについて考えます。 ご希望内容によって、ゲームをつかったチームビルディングもいれていきます。

日頃の労務管理をお任せいただいている顧問社士という立場だからこそ、お伝えしやすいこともあります。また、社長や人事が伝えたいことを直接伝えるのではなく、エールから社長に代わってボイスチェンジして外部から伝える役割も、ご要望として多く頂きます。 関心をお持ちの企業様はご相談ください。



(顧問先企業様へ) ソルナ株式会社と提携契約を締結しました

カイヤの病院®とは
「悪質な風評被害を退治する」
専門機関です。

「企業が健康に事業を行えるよう悪質な風評被害を退治する」
そんな思いから生まれた専門機関です。
Web上に無限に広がり拡大するリスクを抑え適切な対策を取るために、
世界中の豊かなナレッジパートナーと共に、最善の対策を提案いたします。

お悩みの解消は専門家にお任せください!

企業へのネット口撃
技術のチカラで解決



今月のエール



お昼にランチヨガをやっています
身体がほぐれます!



11月29日(いい肉の日)
すき焼きランチ。栄養つけて全員で
繁忙期をのりきります!!



スタッフコラム

8月に入社した宮本 麗旺(ミヤモト レオ)と申します。

前職は都内の税理士事務所で法人・個人の確定申告、給与計算、年末調整などの業務に携わっておりました。その前はeスポーツのプロ選手としてゲーム競技の世界におりました。

(異色の経歴については、ここにとても書ききれないのでまたの機会に書きたいと思います!)

労働法の変革時期だからこそ、社労士を目指したいと思い、エールの「働くを楽しく!」「中小企業を元気にしたい」という理念に共感し入社しました。20代で経験も知識もまだまだではありますが、「お客様のお役に立ちたい」「世の中を元気にし、より良くしたい」という熱い想いは誰にも負けません!

私が大切にしていることは「出会い」と「対話」。人と話すことが好きです。異なる価値観や新しい視点に出会い、自身も成長することは楽しく、人と人とのつながりには無限の可能性があると信じています。また、個人だけではできないことを、チームで成し遂げる、目指す方向を合わせ、対話によってチームで価値を出すことも大切にしてきました。

趣味は野球です。週末は全力で草野球に打ち込んでいます!

これから今は担当ではないお客様とも、業務を通じて関わられる機会を楽しみにしています!

まだまだ未熟ではありますが、日々学び、一日もはやく皆様のお役に立てるよう全力で頑張りますので、どうぞよろしくお願い致します。

