

健康保険・介護保険・ 雇用保険料率の改定等について

注目トピックス

01 | 健康保険・介護保険・雇用保険料率の 改定等について

2025年3月から協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率が変更となります。また、2025年度から雇用保険料率が引き下げとなります。

特集

02 | 介護休業制度における

要介護状態の判断基準見直しについて

厚生労働省が、介護休業制度の対象となる「常時介護を必要とする状態」の判断基準の見直しを検討し、その内容をまとめた報告書を発表しました。

03 | フジテレビ問題から

コンプライアンスを考える

フジテレビ等の問題から企業のガバナンスやコンプライアンスの重要性に注目が集まっています。この事例から中小企業が学ぶべきポイントをまとめます。

話題のビジネス書をナナメ読み

04 | なぜ若手を育てるのは

こんなに難しいのか（日本経済新聞出版）

新たな働き方改革の波の中で、職場を取り巻く環境は劇的に変わり、若手育成の難しさが深刻化しています。若手が「ゆるい職場」を去る背景には、キャリアへの漠然とした不安があるようです。本書はその対処法と育成のヒントを具体的に示しています。

健康保険・介護保険・雇用保険料率の改定等について

2025年3月から協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率に変更となります。また、2025年度から雇用保険料率が引き下げとなります。

はじめに

協会けんぽの健康保険料率並びに介護保険料率は毎年3月に改定されます。また、毎年4月は雇用保険料率の改定時期となります。以下、改定の見込みについて现阶段の情報を紹介します。

健康保険料率の改定

1月下旬に開催された全国健康保険協会運営委員会の資料によると、都道府県別の保険料率は、各都道府県で変更（引き下げが18都府県。引き上げが28道県）される方向性が示されており、全国平均の保険料率は10%程度に維持される見込みです。

2025年2月7日現在発表されている新旧保険料率（予定）は以下の通りとなっています。

都道府県	2月まで	3月以降	増減差
東京都	9.98%	9.91%	▲0.07%
神奈川県	10.02%	9.92%	▲0.10%
千葉県	9.92%	9.79%	▲0.13%
埼玉県	9.92%	9.76%	▲0.16%
大阪府	10.34%	10.24%	▲0.10%
福岡県	10.35%	10.31%	▲0.04%
沖縄県	9.52%	9.44%	▲0.08%

2008年の協会けんぽ発足以降財政改善策により近年は黒字基調となっております。ところが、保険給付費や後期高齢者支援金などの支出の増加ペースが速く、財政の長期安定には引き続き注意が必要となっています。

介護保険料率の改定

介護保険の保険料率については、単年度で収支が均衡するよう、介護納付金の額（支出）を総報酬額の見込額（収入）で割ったものを基準として毎年決められます。3月から全国一律の介護保険料率は、1.60%から「1.59%」

に引き下げる案となっています。

	2月まで	3月以降	増減差
介護保険料率	1.60%	1.59%	▲0.01%

雇用保険料率の改定

厚生労働省から1月に公表された資料によると、2025年度の雇用保険料率は、全体で、前年度から0.1%（被保険者負担分0.05%、事業主負担分0.05%）の引き下げとなることが見込まれています。具体的には、次のような案が示されています。

事業の種類	労働者負担	会社負担	合計
一般の事業	0.55% (▲0.05)	0.9% (▲0.05)	1.45% (▲0.1)
農林水産業・清酒製造業	0.65% (▲0.05)	1.0% (▲0.05)	1.65% (▲0.1)
建設業	0.65% (▲0.05)	1.1% (▲0.05)	1.75% (▲0.1)

雇用保険制度その他

<教育訓練休暇給付金の創設>

近年のリ・スキリングのニーズを受けて、2025年10月から雇用保険被保険者が教育訓練を受けるための休暇を取得した場合に、基本手当に相当する給付として、賃金の一定割合を支給する教育訓練休暇給付金を創設することが予定されています。

<リ・スキリング支援融資>

また雇用保険被保険者や受給資格者でない者を対象に、自らが受ける教育訓練に関してその受講費用と訓練期間中の生活費用を対象としたリ・スキリング融資の創設が検討されています。

介護休業制度における要介護 状態の判断基準見直しについて

厚生労働省が、介護休業制度の対象となる「常時介護を必要とする状態」の判断基準の見直しを検討し、その内容をまとめた報告書を発表しました。

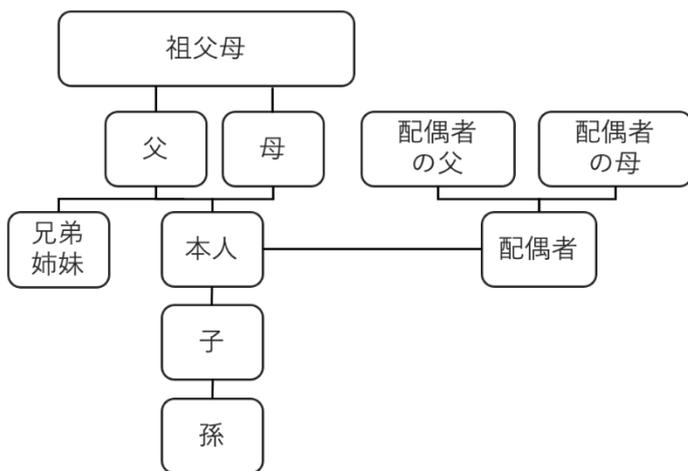
はじめに

介護休業制度は、家族の介護と仕事の両立を支援する制度であり、ワークライフバランスのために必要性が高まっています。現在のルールでは、介護休業制度において「常時介護を必要とする状態」は、「2週間以上にわたり常時介護が必要な場合」とされています。しかし、この基準は主に高齢者向けに設計されており、障害児や医療的ケア児を抱える家庭には適用が難しいという問題が指摘されていました。

以下、公表された厚生労働省の研究会報告書をもとに現段階の情報を紹介します。

介護休業の対象家族

介護休業の対象家族は、配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です。これらの家族が「常時介護を必要とする状態」と判断された場合、労働者は最長 93 日間の介護休業を取得できます。



介護休業は原則として全ての労働者が取得できますが、日雇い労働者や一定期間内に退職が決まっている労働者、週所定労働日数が少ない労働者等は対象外となります（※一部については除外のために労使協定の締結が必要となります）。また、介護休業は最大で 3 分割して取得することが可能です。

見直しのポイント

今回の報告書では、より多様な介護ニーズに対応するため、以下の点を見直すことが提案されています。

<① 対象範囲の拡大>

- 障害児や医療的ケア児の保護者が介護休業を取得しやすくするため、判断基準を明確化が必要があること
- 高齢者に限定せず、障害や病気を持つ家族全般に適用できるようにすること

<② 判断基準の適正化>

- 「2週間以上の常時介護」の定義を見直し、日常的な見守りや医療的ケアが必要な場合も対象とする必要があること
- 認知症患者や精神疾患を持つ人の介護にも適用できるように、具体的な評価項目を整理する必要があること

<③ 公平性の確保>

- 介護を必要とする状態を適切に評価するため、基準の文言をより分かりやすくする必要があること
- 介護の種類（身体介護・見守り・手続き支援など）を明確に分類し、公平に適用できる制度とすること

今後の課題

今回の報告書によると、今後の課題として以下のような点が挙げられています。今後の動向について注目していきましょう。

- 対象範囲の拡大と制度の持続可能性のバランスをどう取るか。

企業への負担増を抑えるための支援策をどうするか（助成金・研修制度等）

フジテレビ問題からコンプライアンスを考える

フジテレビ等の問題から企業のガバナンスやコンプライアンスの重要性に注目が集まっています。この事例から中小企業が学ぶべきポイントをまとめます。

はじめに

フジテレビや TBS ラジオにおける不祥事が企業のガバナンス（統治）やコンプライアンス（法令遵守）の重要性を浮き彫りにしています。この事例から中小企業が学ぶべきポイントを以下にまとめます。

フジテレビの事例

元タレントの中居正広氏とフジテレビ元女性アナウンサーとの間で起きたトラブルが昨年末以降報道され、大きな問題に発展しています。現段階の同社の対応について主に以下の点で問題が指摘されています。

情報共有の不備

2023年6月の事件発生当時に女性からの報告を受けていたが、社長判断によりコンプライアンス推進室に情報共有をしていなかったことがフジテレビ側から明かされています。

プライバシー保護と組織対応の矛盾

フジテレビは女性のプライバシーへ配慮した結果、情報の共有や公開を控えたとの主張をしています。しかし、プライバシー保護を言い訳にして適切な対応を怠っていたという指摘があります。

ハラスメントの常態化への疑念

今回のトラブルの背景に同社のハラスメント体質があるのではないかと疑いを抱かれています。また女性労働者等を不当に扱う企業文化がハラスメントに該当するとの疑いを抱かれています。

TBS ラジオの事例

2025年1月下旬、生島ヒロシ氏が「人権方針に背く重大なコンプライアンス違反」を理由に TBS ラジオの番組を降板しました。具体的な内容については関係者のプライバシー保護を理由に明かされていません。突然 TBS

が自ら発表したことから、一連のフジテレビ問題の過熱化の影響を受けて炎上リスク回避のため急遽決定された処分との見方があります。

中小企業の対策

今回取り上げた事件はいずれも大手報道機関のもので、中小企業とは企業規模が異なります。しかし、「前時代から続くハラスメント体質への不満が時代の変化によって表面化した」という意味では中小企業経営にも関係していると考えられます。次のような視点で今一度自社の企業活動を省みてはいかがでしょうか。

<軽はずみなセクハラはないか？>

「悪気がなかった」つもりで軽口や下ネタが、セクハラと受け取られる場合があります。特に若い世代には受け入れ難い可能性があるため、以下のような言動は特に注意しましょう。

容姿や服装、年齢、性自認をからかう／自らの性体験をしゃべる／過剰なノリを強要する／酒席で女性を隣に座らせる／体を触る／異性の前で着替えをするなど

<不満を言える環境があるか？>

今回の事件はいずれも力関係によって言い出せなかった不満が溜まっていたところに週刊誌報道などで一気に爆発したものといわれています。不満の種を溜め込まないためにも、日常の不満を相談できる環境を用意してはいかがでしょうか。

<早期対応ができているか？>

社内のコンプライアンス問題について対応を延ばしていると今回のような事態に発展するリスクがあります。プライバシーに配慮しつつも迅速に問題解決のため着手しましょう。

なぜ若手を育てるのはこんなに難しいのか

著：古屋 星斗

単行本：288 ページ

出版社：日本経済新聞出版

価格：1,760 円（税込）

はじめに

若手の離職率が上昇していると感じている方は多いことでしょう。働き方改革によって長時間労働やハラスメントが減り、職場はゆるやかな雰囲気になりました。それでも、若手が「会社に不満はないけれど将来が不安だ」と感じ、結果として退職を選ぶケースが増えています。そこで新時代に合った育成のアプローチの考え方を見てみましょう。

「Z世代」を一括りにしない

Z世代という言葉は広く使われますが、若者の価値観はむしろ多様化が進んでいます。たとえば、安定志向で長く勤めたい人もいれば、常に転職を前提にキャリアを組み立てる人もいます。インターネット環境に慣れた世代だからこそ、個々の経験や興味に大きな違いが表れやすいのです。そのため、「最近の若者は…」とひとまとめに語る方法では理解が深まりません。

多様化する若者の価値観が、育成における新たな課題として浮き彫りになっている今こそ、個別の行動や背景を把握しようとする姿勢こそが、現代の若手育成に不可欠です。

キャリア安全性と若手の不安

心理的安全性は、自分の意見を言いやすい環境づくりに寄与します。しかし、若手が抱える最大の問題は「このまま働き続けても将来の選択肢が狭まらないか」というキャリア不安です。実際の調査によると、キャリア不安と「現在の職場を『ゆるい』と感じるか」という質問には、密接な関係が見られたそうです。

そこで注目されるのがキャリア安全性という概念です。これは、若手が職場で学びながら市場価値を高められるかどうかを見極める指標でもあります。つまり、安心して成長できる仕事を任せ、続けるほどにスキルが身につ

くと感じられれば、離職への衝動は抑えられるということです。

離職を防ぐためにできること

優秀な若手ほど「自分はこの先通用しなくなるのでは」と焦りがちです。こうした思いを和らげるには、まず困り込まない方針が重要です。社外活動や副業を認め、会社と他の環境を比較できるようにすることが、むしろ愛着を深めるきっかけになります。さらに、本人の希望だけでなく、新たな経験のきっかけを与えていくことで、多様なキャリア観を前向きに育むことができるものです。

短距離走で成長を実感させる

若手は、ゴールが見えない長距離走のような仕事だと成長を自覚しにくいものです。そこで、目標をこまめに区切り、短期的に達成感を得られるタスクを設定することが大切だと筆者は説明しています。

数カ月単位で目に見えるゴールテープを設けると、自分が着実に成長していると実感しやすくなります。この積み重ねがキャリア安全性の源泉になり、若手が「ここで働き続けても自分の未来は広がる」と考えるきっかけにもなるのです。

また効果的なフィードバックも必須になります。これは部下の成長を促すためにとても大切で、単に褒めるだけでなく、具体的な改善点や期待する行動を明示することが必要です。定期的な面談で進捗を確認し、成功体験を共有する仕組みを整えるようにしましょう。

本書は実際の Z 世代と呼ばれているビジネスパーソンのインタビューや様々な調査の結果も示されており、若手社員の育成に関するヒントを沢山得ることができる一冊です。

「日々お役立ち、お付き合い末永く」 を理念に、トータルサポートに 邁進いたします。



柏ろうむサポート「働き方改革」支援ツール

1. クラウド管理システム（セルズドライブ）の提供

顧問のお客様との連絡ツールです。社員各人のマイナンバーも安全に管理できます。

2. セルズ「有給カレンダー」の提供 [無料]

2019年4月より年次有給休暇の取得義務化がスタートしました。「有給カレンダー」はExcelベースなので使いやすい。法改正に沿った管理ができます。資料あり。

3. クラウドシステム「ジョブカン」割引

勤怠管理から給与計算までの連動したシステムです。「認定アドバイザー」としてお客様には特別価格にてご案内可能です。パンフレットあり。



4. 採用応援サイト

IndeedやGoogle™おしごと検索で上位表示を目指した自社採用サイトを作成します。求職者が応募したくなる求人情報の作成を御社を良く知る担当スタッフが行います。

5. デライト式カード研修

承認力を身につけ実践する『承認カード』、社員の持ち味を見える化する『持ち味カード』、社会人基礎力を身につける『ビジネスマナーカード』を使いエース社員を育てる研修を「デライト式認定講師」のろうサポスタッフがいたします。

6. 4回でオリジナル人事制度が作れます

社長の想いをとことんお聴きしてオリジナルの評価制度・賃金制度を作ります。深刻な人手不足の時代なので社員を育てて定着する組織を目指しましょう。（50名までの会社向けです）



7. 「社労士診断認証マーク」の取得をお手伝いします

年に一度の企業の”健康診断”として人事労務のチェックをすることで「人を大切にしている企業」を掲げます。まずは「職場環境改善宣言」から始めましょう！



※4、5、6は現在説明会実施中です。

お気軽にお申込みください。





ろうさぽ☆タイム

先日ハーフマラソンを娘1号と一緒に走ってきました。2月にしては穏やかな暖かい日差しの中スタート！途中まで意外とわるくないペースでしたが終盤17キロ過ぎたあたりから失速し、必死にゴールへ。タイムはどうあれ（苦笑）毎年一度の大会出場は続けたいと思っています。言葉のとおり“フットワーク”のかるい社労士でありたいです！（^^）



～「おせっかい?! 人事コンサル」の元気な職場作りのために！～

IT会社さんの退職金制度★コンサル事例その②(社長のイメージをポイント制に反映)

埼玉県に本社がある40名規模のIT会社さん。2月号の続きです。初回のお打合せで社長のご意向をしっかりと聞き取りました。

まとめると…

- ①一応「中退共」を続けているが社員に周知できる「退職金制度(規程)」を作りたい
- ②社員には定年まで続けてほしいので、定年退職者にのみ「**功労金**」を上乗せしたい
- ③退職金額の算出方法はよく分からないので提案してほしい
さて、上記③の算出方法については、次の2つのプランのどちらが適当か、議論しました。

話し合いの結果、プランBのポイント制に決めました。理由としては、月給者と年俸制社員がいて、「基本給」ベースにしにくかったこと、自由度の高いポイント制のほうが社長のイメージをカタチにできると想定できたことでした。「ポイント制」は中小企業にとって“進んでる”イメージで社員ウケもいいですよ！とお伝えするとニッコリされていました。

次に取り掛かったのは、**ポイント制の種類**です。勤続ポイント、等級ポイント、資格ポイント、役職ポイント…などなど自由に考えられます。「勤続」と「貢献度」の二本柱にするのが一般的です。まず一つは「**勤続ポイント**」にすることに決定。社長に何うと一般社員を数年勤務し「主任」に上げられるかどうか？が重要とのこと。つまり明確に貢献度が高いのは主任以上であることが分かりました。これで「勤続ポイント」と「**役職ポイント**」(主任以上に付与)の2つに決定です。これで退職金制度の骨組みがだいぶ整ってきて社長の表情にも余裕ができました。(4月号に続く)

(社会保険労務士法に定められた守秘義務及び情報適正管理等により、実際のコンサルティング内容とは変えています)

退職金算出方法の選択肢	メリット	デメリット
プランA: 基本給連動型 例) 退職時基本給 × 掛け率 40万円 × 20 = 800万円	・昔からよくあるパターンなので理解しやすい	・基本給が適切な等級制度に基づいていなければ年功的になってしまい 在籍中の貢献度を反映しにくい ・給与体系の変更時に対処が必要
プランB: ポイント制 例) 等級ポイント (1等級5P / 2等級10P / 3等級15P...) 勤続ポイント (1年につき3P)	・制度構築上の 自由度が高い (会社の意向、方針を反映しやすい) ・毎年ポイントが増えていき 勤続するインセンティブ になる	・従業員の役職履歴やポイントを管理する手間がかかる

自社の“賃金水準”を地域相場と比較してみませんか		
種類	比較データ	お申込み後の流れ
賃金分析 【無料版】	年齢別に地域相場と比較します	お申込み後、所定の分析シートにご記入ください。
賃金分析	年齢別/勤続別 等級別/職種別 ○所定内賃金 ○年収額	お申込み後、 ○直近1カ月賃金台帳 ○過去1年間の時間外、賞与実績をお送りください。 2週間後に分析結果をお送りします (一式132,000円)





ひろこ先生の Cafe Break

育児介護休業法の改正

介護離職防止強化

育児介護休業法が2025年度2回にわたり改正されます。今日は4月1日改正で義務となる、介護離職防止のための措置についてお話しします。

【ポイント】

1. 介護休業や介護両立支援制度（介護休暇、時間外労働の免除など）の申出がしやすい雇用環境の整備
▶ 研修の実施、相談窓口の設置、自社の制度利用の事例の収集・提供、制度利用促進に関する方針の周知の4つの中から、**最低1つ**の措置を講じること。
2. 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**
▶ 介護休業等に関する制度、制度利用の申出先、給付金等について
3. 介護に直面する前の早い段階（40歳前後）での**情報提供**
▶ 2と同内容を情報提供する

介護休業や介護両立支援制度については、**制度を知らないまま離職してしまう**人も多いことから、制度を利用しやすい環境の整備、効果的な周知などが求められています。介護休業等に関しては、規程の改定よりはむしろ**制度利用促進のための体制や書式の準備**への対応が必要な改正といえるでしょう。

Newスタッフ入社しました！

2月より入社しました、外塚(とつか)です。優しく頼もしい先輩方のもと日々勉強中です。一生懸命、笑顔で元気に頑張ります。どうぞよろしくお願い致します。外塚 翔子

歓迎会ランチを開催しました♪

ランチは、ワイワイ席替えあり、みはでワイワイ盛り上がりました。(4人にもいますますます12ワーアップしていきます。)



新年会にお邪魔しました！

野田市にある金属加工業社様より、1月に新年会へご招待いただきました。川村と鈴木がお邪魔して参りました♪

グループ会社様全体の風土に馴染み、大変勉強になりました。晴れやかなお席で、皆様と親睦も深め、とても楽しい時間を過ごすことができましたよ。



ジャストマテリアル株式会社様

クラウド化(Web明細)の効果

ろうサポがオススメしているクラウド化(Web明細)着々と切替されていく会社様、増えています…！ぜひご検討ください！

給与明細をPCやスマートフォンで確認できるようになります。ecoです！



会社側…配布にかかる時間の削減、渡しまちがえのリスクの削減
社員側…時間、場所を選ばずいつでも確認できます。



事務所からのお知らせ

R7年3月分(4月納付分)から、協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率が改定されます。

千葉県	↑ (引き上げ)	9.79%
茨城県	↑ (引き上げ)	9.67%
東京都	↓ (引き下げ)	9.91%

保険料当月控除の会社様、3月に給与支給をされる会社様は 特別にお気をつけください。

お客様の卒業による家族手当の支給ストップ、4月からの就職を控える場合の扶養削除、またそれに伴う住所変更がある場合もスタッフまでご連絡ください。(↑コチラは把握のためです)

労働保険の年度更新の準備をスタートいたします。顧問のお客様は賃金台帳(R6.4月払〜R7.3月払)のご用意をお願いいたします！

今月の同封物

押印してご返送が必須です！

- ニュースレター
- 契約書覚書
- 育児介護休業規定キャンペーンチラシ



社会保険労務士事務所 柏ろうむサポート

士業専門シェアオフィス シナジア

〒277-0005 柏市柏2-7-23コササビル2F
Tel: 04-7192-8391 Fax :04-7192-8392
E-mail : kawamura@gogo4864.jp
HP : http://www.gogo4864.jp/
所長 特定社会保険労務士 川村由里子

