

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。

社会保険労務士伊藤事務所より

05 | 手続き漏れはありませんか？

06 | 所長の伊藤礼央より・雑感

経営診断ツール

07 | コンプライアンス等 現状確認チェックシート

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。

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現段階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を見込まれています。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。

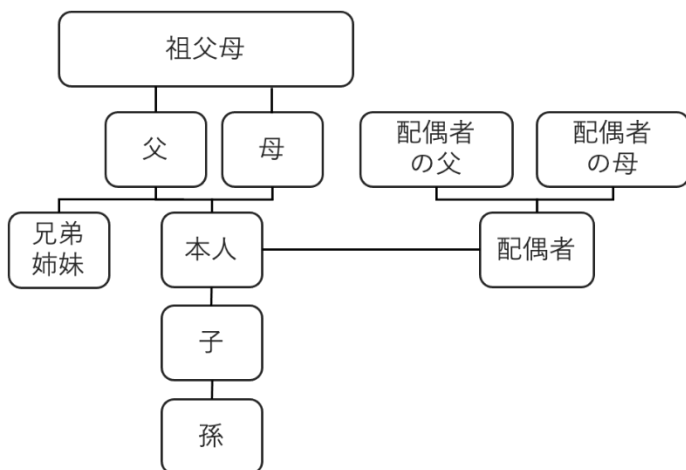
はじめに

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、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いう疑いを持たれています。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持たれています。

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」つもりの軽口や下ネタが、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。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

手続き漏れはありませんか？

年金事務所や労働基準監督署の調査で、よく指摘される「漏れ」の多いお手続きについてお知らせです。

<社会保険>

- ☐ 賞与を支払ったとき → 「賞与支払届」
- ☐ 昇給など、固定的賃金に変動があったとき → 「報酬月額変更届」
- ☐ 従業員が出産したとき → 「産前産後休業届」「育児休業届」など(※他多数)
- ☐ パート・アルバイトの社会保険加入漏れ → 条件を満たすと加入義務あり
- ☐ 通勤手当などの諸手当の計上漏れ

当所で手続き代行を承っているお客様で、お手続きが発生した際は、連絡フォームからご連絡ください。

【連絡フォーム】 <https://www.sr-itoh-office.com/000tetuduki>

<労働法関係>

- ☐ 時間外労働・休日労働に関する協定届(通称「サブロク協定」) → 従業員がいる場合は、原則として毎年届出

当事務所へのお問い合わせについて

社会保険労務士伊藤事務所 所長 伊藤 礼央	
電 話	03-5981-8738 / 090-9852-0255
メール	sr-itoh-office@sr-itoh-office.jp

所長の伊藤礼央より・雑感

ここ数年のご相談で増えてきているのが、「副業」「テレワーク」「外国人労働者」です。私が社会に出た20年程前であれば、これらは、全てレアケースでしたが、今では本当に当たり前になりました。労務管理の課題も、時代によって変わりゆくものですね。



2025 年版チェックシート

コンプライアンスやガバナンスの現状を確認するためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	セクハラリスクとして自社に当てはまるものはどれですか？（複数回答可） ☐ 性的な軽口、からかい ☐ 飲み会の際に羽目を外しすぎる ☐ 飲み会で若者を隣に座らせる ☐ 上司から部下への対価型セクハラ（立場が弱い人へ性的関係を強要するなど） ☐ 環境型セクハラ（性的な話題を社内でいうなど） ☐ その他（ ）		
2	パワハラリスクとして自社に当てはまるものはどれですか？（複数回答可） ☐ 大声で叱る ☐ 無理難題を命令する ☐ 身体的暴力 ☐ 仲間はずれ ☐ 仕事から外す ☐ 嫌味を頻繁にいう ☐ プライバシーに過度に干渉する ☐ 人格攻撃 ☐ その他（ ）		
3	取引先からのハラスメントやストーカーのリスクがありますか？		
4	不正を強要したり、口外しないように命令したりすることがありますか？		
5	権力が特定の人物に集中していて、客観的意見が言いにくい状況がありますか？		
6	コンプライアンスのための相談窓口を用意していますか？		
8	その他、コンプライアンスやガバナンスに関して相談がありましたら記載してください。 （ ）		

FAX のご返送は 050-3588-1928 まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を お書きください	
FAX			