





マイナ保険証の取扱いを再確認



保険証の取扱状況

昨年12月からマイナ保険証制度が始まり、健康保険証の発行が廃止されました。保険証に関連したカード類の現在の取扱いについて再確認しておきましょう。

	取得方法・利用開始	有効期限	退職時
健康保険証 	令和6年12月2日以降は発行無し	令和7年12月1日まで	令和7年12月1日まで返却 必要 令和7年12月2日以降返却 不要
マイナ保険証 	マイナンバーカードを取得し、保険証利用登録を行う	電子証明書の有効期限まで	返却 不要
資格確認書 	①資格取得時に申請又は ②マイナ保険証を持っていない ※会社に届く	5年以内	返却 必要 ※有効期限が切れたものは返却 不要
資格情報のお知らせ 	資格取得時に送付(申請不要) ※会社に届く	無し	返却 不要

※「資格情報のお知らせ」のみでは医療機関で保険証として利用できません
※有効期限は、退職等で資格喪失をした場合を除いた内容です

氏名が変わったときはどうなる？

結婚等により氏名が変更となった場合の取扱は、現在持っている保険証の種類によって取扱いが異なるため注意が必要です。

	名前の変更時	届け先
健康保険証	変更による再発行はされないため失効 ※令和7年12月1日までの場合は返却が 必要 ↓ ①マイナ保険証の利用を開始 又は ②交付申請書によって資格確認書の交付を申請*	資格確認書は会社
マイナ保険証	手続不要	—
資格確認書	マイナ保険証の利用登録をしていない場合のみ、 交付申請書によって申請*	会社
資格情報のお知らせ	マイナ保険証の利用登録の有無にかかわらず、 交付申請書によって申請*	自宅

*氏名変更後すぐに申請する場合、氏名変更届を提出していないと、旧姓のまま届く可能性があります

おしながき

- ▶マイナ保険証の取扱いを再確認 … P 1
- ▶助成金ニュース … P 2
- ▶適切かつ有効な休憩取得を … P 3
- ▶2025年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査
- ▶チーム紹介 … P 4

4月・5月の労務・税務

- 4月10日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 4月30日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出
 - 労働者死傷病報告の提出 (1月～3月分)
- 5月12日
 - 源泉徴収額・住民税特別徴収額の納付
 - 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 5月15日
 - 障害者雇用納付金・調整金の申告・納付等
- 6月2日
 - 社会保険料の納付
 - 外国人雇用状況の届出

サト一休業日のお知らせ

- 全社研修**
令和7年6月6日(金)

助成金ニュース



令和7年度の助成金トレンド

持続的・構造的な賃上げに向けた三位一体の労働市場改革の推進と多様な人材の活躍促進

<最低賃金・賃金の引上げに向けた支援、非正規雇用労働者への支援等>

- ◆最低賃金・賃金の引上げに向けた中小・小規模企業等支援、非正規雇用労働者への支援等

<リ・スキリング、ジョブ型人事（職務給）の導入、労働移動の円滑化>

- ◆リ・スキリングによる能力向上支援、個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入、成長分野等への労働移動の円滑化

<人材確保の支援の推進>

- ◆人材確保の支援

<多様な人材の活躍促進と職場環境改善に向けた取組>

- ◆障害者や高齢者等、多様な人材の活躍促進等
- ◆仕事と育児・介護の両立支援、多様な働き方の実現に向けた環境整備、ワーク・ライフ・バランスの促進
- ◆ハラスメント防止対策、安心安全な職場環境の実現
- ◆フリーランスの就業環境の整備

<女性の活躍促進>

- ◆男女間賃金格差の是正に向けた取組の推進等
- ◆子育て中の女性等に対する就職支援の実施
- ◆女性特有のライフステージごとの健康課題に取り組む事業主への支援等

2025年度厚生労働省予算概算要求における重点事項

- ▶最低賃金の引上げ
- ▶非正規労働者の処遇改善
- ▶リ・スキリング
- ▶仕事と育児・介護の両立
- ▶女性活躍推進

をキーワードに、企業が「人材活用」を促進するための取り組みを政府が支援する方針

リ・スキリングで活用できる人材開発支援助成金や、法改正のあった両立支援等助成金が要件の見直しや拡充を実施！

一方で、非正規労働者の処遇改善となるキャリアアップ助成金の正社員化コースは一部縮小へ・・・



令和7年度変更点ピックアップ

人材開発支援助成金 (人材育成支援コース)	<ul style="list-style-type: none"> ・非正規労働者に係る人材育成訓練の助成率を「60%」→「70%」に引上げ ・賃金助成額の引上げ 中小企業・・・760円→800円 中小企業以外・・・380円→400円
両立支援等助成金 (柔軟な働き方選択制度支援コース)	<ul style="list-style-type: none"> ・法改正に基づく見直し・新設 ①育児期の柔軟な働き方に関する制度を導入して制度利用すると助成 <ul style="list-style-type: none"> ・2つ以上導入して1つ以上制度利用・・・20万円 ・3つ以上導入して1つ以上制度利用・・・25万円
キャリアアップ助成金 (正社員化コース)	<ul style="list-style-type: none"> ・雇入れから3年未満の有期雇用は「2期」→「1期」に引下げ ・下記に該当する重点支援対象者の場合は「2期」の支給 <ul style="list-style-type: none"> ①雇入れから3年以上の有期雇用 ②過去から不安定雇用が継続 ③人材開発支援助成金の対象訓練を受けた後に転換 ④派遣労働者 ⑤母子家庭の母等



雇入れ期間別の直近の変化		～6か月	6か月～3年	3年～5年	5年超（無期）
金額は 中小企業の場合	重点支援対象者	対象外	80万円（2期）		40万円（2期）
	上記以外		40万円（1期）	※重点支援対象者に該当	※重点支援対象者に該当



適切かつ有効な休憩取得を

まずは休憩の三原則

【労働基準法】

(休憩)

第34条 使用者は、労働時間が6時間を超える場合においては少なくとも45分、8時間を超える場合においては少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない。

2 前項の休憩時間は、**一斉に**与えなければならない。ただし（…中略…）労働者の過半数を代表する者*との書面による協定があるときは、この限りでない。

3 使用者は、第1項の休憩時間を**自由に利用**させなければならない。

*労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合

上記のとおり、休憩は、**①労働時間の途中に②一斉に与え、かつ、③その時間は自由に利用**させることが原則です。したがって、**終業時刻より早く帰らせて”休憩”させたことにしたり、”休憩”中にランチミーティングを行っているような場合は、法律上の「休憩」を与えたことにならない可能性が高いため、注意しましょう。**

休憩を適切に与えられなかったら？

休憩を適切に与えていない場合、法律上は**6か月以下の懲役又は30万円以下の罰金**に処されることになっています。また、その”休憩”がランチミーティングのように労働時間と評価される時間であった場合は、割増のある未払賃金が発生している可能性が高いと言えます。

休憩の重要性やメリットの周知も肝心

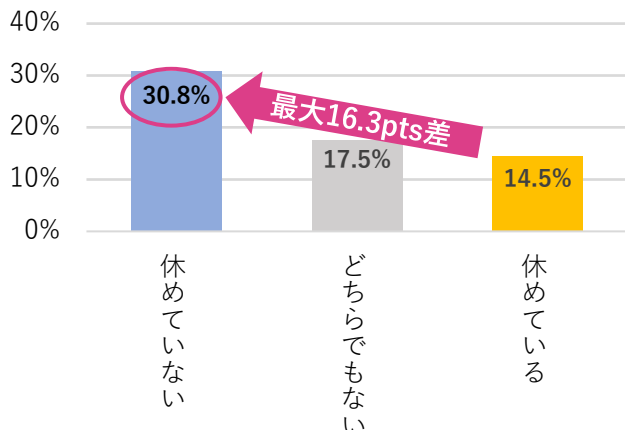
では、正午から1時間は休憩するよう伝えているにもかかわらず、「業務が立て込んでいるから」等の理由で休憩を取らない従業員がいる場合はどうすれば良いのでしょうか？

業務の量や進め方を再検討するのはもちろんのこと、次に抜粋するパーソル総合研究所の「はたらく人の休憩に関する定量調査」の結果 (<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/break.pdf>) も参考に、**心身の不調予防や集中力アップのためにも業務から離れるべき**ことを周知して、休憩を促進すると良いでしょう。

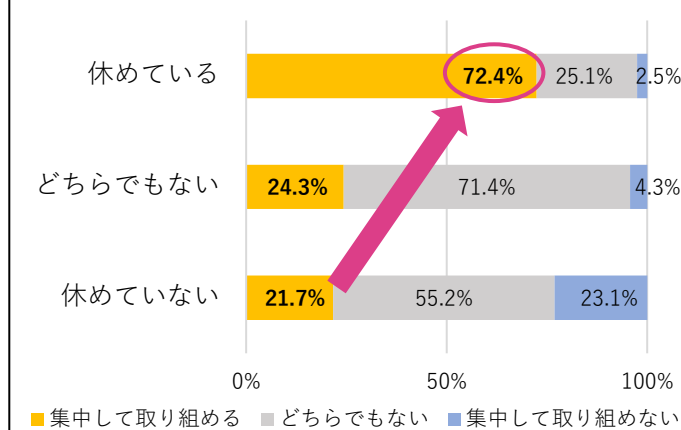
- ・ 休憩で休めていない実感の人はプレゼンティズム*の発生割合が最大2倍程度
- ・ 休憩で休めている実感の人は「休憩後の業務に対して集中して取り組める」割合が高い

*出勤しているにも関わらず、心身の健康上の問題があり、生産性が下がる状態のこと

プレゼンティズムの発生割合



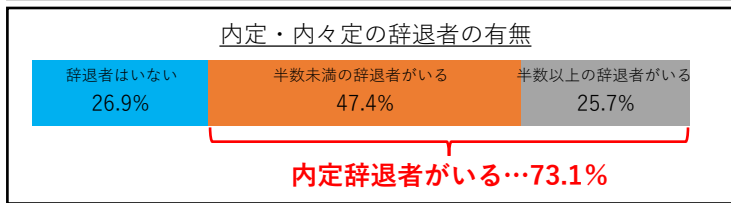
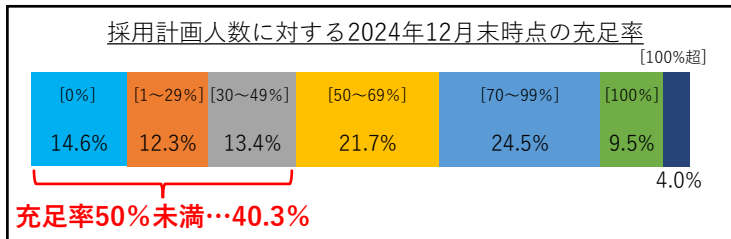
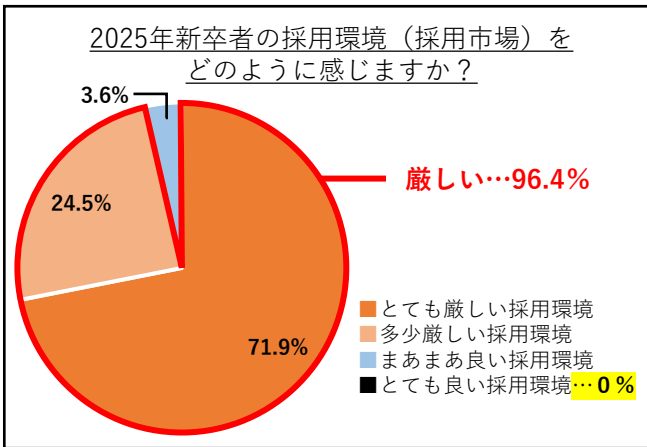
休憩後の業務への集中



2025年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査

96.4%の企業が新卒採用は「厳しい」と回答

東京商工会議所が、253社を対象とした新卒者の採用・選考活動等の動向を把握するための調査を実施した結果を公表しています。調査結果からは、直近の新卒採用の厳しい現状がうかがえます。



新卒採用が厳しいと回答した企業がほとんどとなり、とても良い採用環境という回答は0%となっています。その原因として、採用計画通りの新卒者が確保できなかったり、採用を決めても内定を辞退する新卒者がいることで、思い通りの新卒採用ができなかった状況が考えられます。

また、**2025年新卒者の初任給を引き上げた企業は55.6%**となっており、物価の変動による部分もありますが、人材不足が進む中でいわゆる売り手市場化による厳しさが実感できる結果となりました。

※東京商工会議所：2025年新卒者の採用・選考活動動向に関する調査について
<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1205505>

Our Team

チーム紹介

コンサルティング部

さくっと労務・助成金チーム

チャットで労務相談
 手続き代行（スポットのみ）
 助成金申請代行

Service

さくっと労務・助成金チームでは、助成金の申請代行業務を中心に、スポットの単発手続き代行サービス、チャット労務相談サービスを展開しています。

これまで職員が培ってきた暗黙知のチェックリスト化や、コミュニケーションや書類のやり取り、代行サービスのDX化など新しい社労士サービスの開発に積極的に取り組んでいます！

さくっと労務・助成金チーム マネージャー 金田

⚠️ 固定電話への架電に関するお願い

社会保険労務士法人サトーでは、働き方改革の一環として電話の取次業務にかかる時間削減を目指しています。事務所に不在の場合が多いスタッフのみならず、お客様からの連絡が入るスタッフにはすべて携帯電話を貸与しております。

担当スタッフへのご連絡は、事前にお伝えしております携帯電話番号へ架電いただきますようお願い致します。

⚠️ 当事務所だよりの情報の取扱いに関するお願い

当事務所だよりの情報は、発行当時（令和7年3月31日）の情報を元に作成しており、提供する情報等については社会保険労務士法人サトーが信頼できると判断した各種資料に基づいて作成しておりますが、本資料に含まれるデータ及び情報の正確性又は完全性を保証するものではありません。また、管轄の労働基準監督署や年金事務所等により各種取扱いの判断が異なる場合がございます。当事務所だよりの内容によって生じた損害等については一切の責任を負いません。



事務所だより その他各号は

サトー 事務所だより 検索



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー(採用)