



## 謹賀新年

今年もよろしくお願ひいたします



新年あけましておめでとうございます。

旧年中は大変お世話になり、心より御礼申し上げます。

昨年を振り返りますと、社会や事業を取り巻く環境の変化を通じて、これまで当たり前と感じていた日常や経営環境が、決して不变ではないことを改めて感じる一年となりました。

私事ではございますが、私は毎年同じ手帳を購入し、一年間使用しております。手帳の余白には、その日のできごとや感じたことを簡単に書き留めるようにしております。年末に一年分を振り返ると、日々の積み重ねの大切さや、小さな変化が後に大きな意味を持つことを実感させられます。こうした振り返りは、環境の変化に気づき、次の行動を考える上でも大きなヒントを与えてくれるものだと感じております。

本年も、法改正や助成金制度をはじめとする人事・労務に関する動向を踏まえ、単なる情報提供にとどまらず、実務に活かしていただけるよう分かりやすくお伝えするとともに、日々の運営に寄り添った支援を行ってまいります。

あわせて、社内においてはAIの活用も進め、情報整理や対応の迅速化を図ることで、これまで以上に質の高いサポートを提供できるよう努めてまいります。

物価の上昇や最低賃金の引上げ、社会保険の適用拡大などにより、人事・労務を取り巻く状況は年々変化しております。

また、働き方の多様化に伴い、日々の労務管理においてお悩みやご不安を感じられる場面も増えていることと存じます。

私どもは、そうした変化や課題に対して、気軽にご相談いただける身近な存在として、早めの対応と丁寧なサポートを心がけてまいります。

従業員の皆様が安心して働ける職場づくりを通じて、顧問先の皆様の事業の安定と発展に少しでもお役に立てましたら幸いです。

本年も変わらぬお付き合いを賜りますよう、何卒よろしくお願い申し上げます。

令和8年元旦  
社会保険労務士法人サトー  
代表社員 木本 美智



〔音〕 音声ポッドキャスト配信中！



Powered by

NotebookLM

NotebookLM は不正確な場合があります。  
正確な内容は事務所だより  
本文を確認してください。

## おしながき

▶新年のご挨拶

… P 1

▶新入社員のフォロー、  
できていますか？

… P 2

▶令和8年の  
法改正ロードマップ

… P 3

▶労働基準法改正に向けた動き  
▶スタッフ紹介

… P 4

## 12月・1月の労務・税務

1月12日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出

2月2日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出
- 労働者死傷病報告書の提出（10月～12月）
- 法定調書の提出
- 給与支払報告書の提出
- 労働保険料の納付（3期）

2月10日

- 源泉徴収額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出

2月16日（～3月16日まで）

- 確定申告の受付開始

3月2日

- 社会保険料の納付
- 外国人雇用状況の届出

## サトー休業日のお知らせ

●全社研修

令和8年3月6日（金）

# 新入社員のフォロー、できていますか？

## 新入社員は入社後、こんな不安を抱えています



新入社員は、仕事の進め方や人間関係、相談の仕方など、さまざまな場面で戸惑うことがあります。例えば、次のような不安を抱えがちです。

- 自分の仕事ぶりに自信が持てない
- チームの雰囲気にまだ馴染めない・誰に相談したらよいか分からない
- 「こんなこと聞いて大丈夫かな」と遠慮してしまう

こうした不安を放置すると、メンタル不調の発生や生産性の低下、コミュニケーション不足といった課題が生じ、早期離職を招くことがあります。一方で、計画的なフォローバック体制を整えることで、新入社員の不安が解消され、業務の質向上や成長促進、職場定着につながります。

## 具体的なフォロー内容とは？

新入社員の不安解消や定着につなげるためには、“気づいたときに声を掛ける”だけでは十分ではありません。職場で取り入れやすい具体的なフォロー方法を3つご紹介します。

### 定期面談

上司や担当者が月1回程度、新入社員と個別に面談し、業務上の課題や悩み、進捗状況を確認します。アドバイスや方向性のすり合わせを行うことで、相互理解を深め、安心して働ける環境を作ります。

《効果》業務の不安解消 / 業務効率の向上 / 上司との信頼関係の構築

### メンター制度

先輩社員が相談相手（メンター）となり、仕事の進め方から職場での立ち居振る舞いまで幅広くサポートします。日常的に相談できる存在がいることで孤立を防ぎ、スムーズな適応を促します。疑問が生じた際にもすぐに解消することができます。

《効果》心理的安全性が高まる / 小さな疑問をすぐに解消できる

### フォローアップ研修

入社後数か月～1年の社員を対象に、これまでの業務経験を振り返り、課題や成長を客観的に整理する機会を提供します。グループワークを通じて理解を深め、次のステップに必要な行動を明確にします。同期との交流で安心感を得られるほか、上司からのフィードバックで今後の目標設定を具体化します。

《効果》モチベーション向上 / 今後の行動と目標が明確になる

社会保険労務士法人サトーでは、貴社独自の課題を反映した実践的な「フォローアップ研修」の設計から講師対応まで、幅広くサポートしております。現行のフォローバック体制をより強化したいとお考えの企業様は、ぜひお気軽にご相談ください。



## 令和8年の法改正ロードマップ



## 法改正対応が遅れないように確認を

令和7年は、4月と10月に育児介護休業法の改正が行われ、柔軟な働き方の措置の追加や雇用保険に新たな給付が創設される等、主に育児に関する重要な法改正が多い年でした。今年は、現時点で確定している法改正のほかに、労働基準法が改正される可能性（P 4 参照）があるため、動向を注視しながら対応していくことが必要な年になるでしょう。

令和8年 4月	女性活躍推進法	①男女間賃金差異の情報公表義務の対象拡大 改正前：労働者301人以上 → 改正後：労働者101人以上 ②女性管理職比率の情報公表の義務化（労働者101人以上）
	労働施策総合推進法	事業場における「治療と仕事の両立支援」の推進が努力義務に
	厚生年金保険法 健康保険法等	被扶養者認定における年間収入の取扱いの変更 改正前：過去・現在・未来の収入に基づく今後1年間の年間収入見込み 改定後：労働契約に基づく賃金から見込まれる年間収入を基準に
		<b>健康保険の保険料として「子ども・子育て支援金」が追加（保険料増額）。</b>
	医療保険各法等	<b>健康保険料</b> + <b>介護保険料</b> ※40歳～65歳 + <b>子ども・子育て支援金</b>
		令和8年は0.23%（事業主と被保険者で1/2ずつ負担）を予定。令和10年までに0.4%へ段階的引上げ。 <b>注意</b> 健康保険料率の変更：毎年3月分（4月納付分）から <b>子ども・子育て支援金の追加：令和8年4月分（5月納付分）から</b>
	厚生年金保険法 国民年金法	脱退一時金の見直し（支給上限年数が5年→8年に引上げ、再入国許可付きで出国した場合は不支給など）
	厚生年金保険法	在職老齢年金の支給停止基準額の引上げ（51万円→62万円）
令和8年 7月	障害者雇用促進法	<b>障害者の法定雇用率の引上げ</b> 改正前：2.5%（40人に1人） → 改正後：2.7%（37.5人に1人）
令和8年 10月	労働施策総合推進法、 男女雇用機会均等法	<b>カスタマーハラスメント・就活ハラスメント</b> に関し、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け
時期未定	労働基準法	主に労働時間制度に関する見直し（P 4 参照）
	パート・有期雇用労働法	同一労働同一賃金のガイドラインの見直し

労働安全衛生法、 作業環境測定法 ※令和8年1月から複数の項目が段階的に改 正（一部を抜粋）	令和7年5月 から3年以内	<b>労働者50人未満の事業場へのストレスチェックの義務化</b>
		高年齢労働者への労災防止対策が努力義務に
	令和8年 4月	元方事業者等の措置義務（災害防止のための指導や連絡調整等）の対象が個人事業主等を含む作業従事者に拡大

その他の安全衛生関連の  
改正を含む詳細



# 労働基準法改正に向けた動き



## 施行時期は未定だが、施行されれば影響大

現在、労働基準法の改正が検討されています。労働政策審議会で審議が進んでいましたが、高市政権のいわゆる「働きたい改革」といった新たな動きもあり、現時点では見通しが立たない状況です。審議会では主に下記の項目について審議がされており、今後に向けて自社の労務管理への影響の有無を確認しておきましょう。

連続勤務の上限規制	14日以上の連続勤務の禁止（現在は最大48日連続勤務が可能）
法定休日の特定の義務化	週1日の法定休日について、日付または曜日を事前に特定して明確に
週44時間の特例の廃止	特定業種で10人未満の小規模事業所が適用できる特例の廃止
副業時の労働時間の通算制度の見直し	割増賃金算定時等に副業・兼業先の労働時間も通算する制度の廃止
勤務間インターバルの義務化	仕事の終了から開始までの休息時間について、11時間以上の確保
年次有給休暇の賃金算定方法の見直し	所定労働時間に基づく通常賃金の支給を原則とする (現在は、所定労働時間に基づく通常賃金・平均賃金・標準報酬月額のいずれか)
つながらない権利の法制化	つながらない権利 →労働時間外のメールや電話等への対応を拒否することができる権利
管理監督者の労働時間把握の義務化	管理監督者を含むすべての労働者の労働時間を、客観的な方法で記録・把握することを義務化
過半数代表の選出方法の明確化	法制化により、選出方法などが法律上明確に定められる

※審議会で現在検討中の項目から一部抜粋。変更の可能性があることにご留意ください。

New Face

## スタッフ紹介



社労チーム  
さかた なほ  
**坂田 奈保**  
趣味：旅行・音楽鑑賞

### ⚠ 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ご協力をお願い致します。

## Message

はじめまして、坂田奈保と申します。前職では建設業向けの人材派遣会社で営業、派遣スタッフの手続等携わってきました。まだまだ分からないことばかりで日々勉強させていただいております。みなさまのお役に立てるよう精一杯努めてまいります。どうぞよろしくお願ひいたします！

Welcome on board!

### ⚠ 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12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



Facebookも更新中です！

社会保険労務士法人サトー



社会保険労務士法人サトー

〒730-0037 広島県広島市中区中町 7-41 広島三栄ビル 8F

URL: <http://www.sato-co.jp> E-mail: [sato@sato-co.jp](mailto:sato@sato-co.jp)