



社会保険労務士法人

いとう労務経営事務所 便り 【182】

企業のみなさまと

「共に成長し、共に発展する」喜びを見つけ、信頼関係を大切にしています。

〒487-0006 春日井市石尾台 4-1-1

TEL:0568-95-0041

FAX:0568-95-0044

社会保険労務士／国家資格 2 級キャリア・コンサルタント技能士／育休後アドバイザー：松下 真希
 特定社会保険労務士／キャリア・コンサルタント／年金アドバイザー／相続診断士：伊藤 妙子

両立支援等助成金に「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」が新設されました

令和7年度から両立支援等助成金に、「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」が新設されました。既存の不妊治療両立支援コースの支給対象事業主と要件を見直したもので、更年期の心身の不調、月経困難症など女性の健康課題への対応と、仕事の両立を実現するための環境整備に取り組む中小企業を対象にしています。

◆「不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース」の概要

不妊治療と仕事との両立、女性の健康課題である月経に起因する症状や更年期における心身の不調への対応と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療、女性の健康課題対応を図るために利用可能な休暇制度等(休暇制度(多目的・特定目的とも可)・所定外労働制限制度(残業免除)・時差出勤制度・短時間勤務制度・フレックスタイム制・在宅勤務等)を導入し、労働者に制度を利用させた中小企業事業主に助成するものです。この助成金は事業所単位ではなく事業主単位で支給されます。

◆助成金の種類

助成金は、支給要領に定める次の場合に支給します。

イ 不妊治療

不妊治療と仕事との両立支援制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日(回)以上利用した場合に支給する。

ロ 女性の健康課題対応(月経)

月経に起因する症状への対応を図るための制度について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日(回)以上利用した場合に支給する。

ハ 女性の健康課題対応(更年期)

更年期における心身の不調への対応を図るための制度

について、労働協約または就業規則等の規定整備により導入し、対象労働者がいずれかの制度を5日(回)以上利用した場合に支給する。

助成金を受ける際の詳しい要件などの詳細は、厚生労働省のホームページを確認してください。また、支給申請については当事務所へお気軽にご相談ください。

【厚生労働省「仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等のみなさまへ」】



令和7年度のキャリアアップ助成金の主な変更点

令和7年度のキャリアアップ助成金のパンフレットやリーフレットが公表されました。4月以降の変更点のポイントについて説明していきます。なお、ここでは大企業の支給額は省略し、中小企業の支給額のみを掲載します。

◆正社員化コースの変更点

キャリアアップ助成金は、非正規雇用労働者を企業内でキャリアアップさせ、正社員転換や待遇改善を行う企業を支援する制度です。

まず、正社員転換等をした場合に助成される「正社員化コース」では、重点支援対象者が導入されました。重点支援対象者とは、雇入れから3年以上経過した有期雇用労働者、派遣労働者、母子家庭の母、人材開発支援助成金の対象訓練を受けて正社員へ転換した者等のことをいいます。これまでは、「有期→正規」「無期→正規」への転換の場合、2期分の合計でそれぞれ80万円、40万円が支給されていましたが、4月からは重点支援対象者に支給されることになります。

対象以外の人には、1期(6か月)分のみ半額の40万円、20万円が支給されます。なお、新規学卒者については、雇入れられた日から起算して1年未満のものについては、支給対象者から除外となります。

◆賃金規定等改定コースの変更点

「賃金規定等改定コース」では、賃上げ引上げ区分が従来の2区分から4区分に細分化され、助成額が拡充されました。3%以上4%未満で4万円、4%以上5%未満で5万円、5%以上6%未満で6.5万円、6%以上で7万円となります。

さらに、有期雇用労働者等の基本給の3%以上を引き上げた場合、1事業所当たり1回のみ20万円が加算されます。

◆キャリアアップ計画書の手続きの簡素化

キャリアアップ計画書は、これまでは各コースの取組み実施日の前日までに管轄の労働局長に提出し、認定を受ける必要がありましたが、届出のみでよいことになりました。

各コースの詳細は、下記のパンフレットやリーフレットで確認できます。支給申請については、当事務所にご相談ください。

【厚生労働省「キャリアアップ助成金のご案内(令和7年度版)(パンフレット)」】



マイナ保険証の有効期限をご存知ですか？

◆マイナンバーカードと有効期限

マイナ免許証の交付開始時に、現行システム上の注意点としてマイナンバーカードと運転免許証の更新の順番によっては免許情報の再度の紐付けをしないと免許不携帯になるおそれがあるとの注意喚起がされましたが、マイナ保険証でも有効期限に注意が必要です。

マイナンバーカードの有効期限は、18歳以上が発行の日から10回目の誕生日まで、18歳未満は5回目の誕生日までですが、マイナ保険証利用時等に利用する電子証明書(数字4桁)の有効期限は、全年齢で5回目の誕生日までとされているからです。

つまり、マイナンバーカードは有効期限内であってもマイナ保険証は期限切れ、ということが起こり得るのです。

◆有効期限が切れてしまったら？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、有効期限の2～3カ月前を目途に有効期限通知書が送付されてくるので、市区町村窓口で手続きをすれば更新できます。

期限内に手続きができなかった場合、期限切れから3カ月間は引き続きマイナ保険証で受診できます(保険資格情報の提供のみ)。3カ月を過ぎるとマイナ保険証では受診できなくなり、再発行の手続きをしなければならなかった場合、3カ月以内に資格確認書が交付されます。

◆どんな手続きが必要？

マイナンバーカードおよび電子証明書は、上記のとおり、有効期限が近づくと有効期限通知書が送付されてきます。

通知書に交付申請用QRコードがある場合は、スマートフォンで申請の上、市区町村窓口で新しいマイナンバーカードと交換できます。QRコードがない場合は、有効期限通知書に記載された必要書類を持って市区町村窓口で手続きをします。

【マイナンバーカード
総合サイト】

【マイナ保険証利用時には
電子証明書の有効期限を
ご確認ください】



育児介護休業法による公表制度の改正

従来は、従業員数1,000人超の企業に育児休業等の取得状況を公表することが義務付けられていましたが、4月1日から、従業員数300人超の企業に公表が義務付けられることとなりました。

公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における男性の「育児休業等の取得割合」または「育児休業等と育児目的休暇の取得割合」のいずれかの割合を指します。

育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業(産後パパ育休を含む)
- ・法第23条第2項(3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務)または第24条第1項(小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務)の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

黒柴 夢ちゃんから一言

みなさん、こんにちは。
ようやく春らしい季節になったと思ったら、瞬く間に初夏のような陽気になりました。
まだ朝晩は冷え込みがあり、寒暖差が激しいので、ご自愛くださいませ。



【GWお休みのお知らせ】

5月2日(金)～6日(火・祝)