

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。

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）

現代の若手社員は、職場への不満がなくとも将来への不安から離職を選ぶ傾向にあります。これは、Z世代に代表される価値観の多様化が進み、従来の育成方法が通用しなくなっているためです。

彼らが求めるのは、単なる心理的安全性ではなく、「キャリア安全性」、つまり将来の選択肢を狭めない職場環境です。そのためには、個々のキャリア観を尊重し、彼らが安心して成長できる機会を提供する必要があります。具体的な対策として、企業は以下を実践すべきだと筆者は述べています。

- **多様な経験の提供:** 社外活動や副業を認め、視野を広げる機会を与える。
- **短期目標と成長実感:** 目標を細分化し、達成感を積み重ねる「短距離走型成長」を促す。
- **個別最適化されたフィードバック:** 具体的な改善点と期待を伝え、定期的な進捗確認を行う。

これらの施策は、若手社員が「ここで成長し続けられる」と実感し、長期的なコミットメントを築く上で不可欠です。

本書は、実際の事例と調査に基づき、若手社員の育成に役立つ実践的なヒントを沢山得ることができる一冊です。

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。

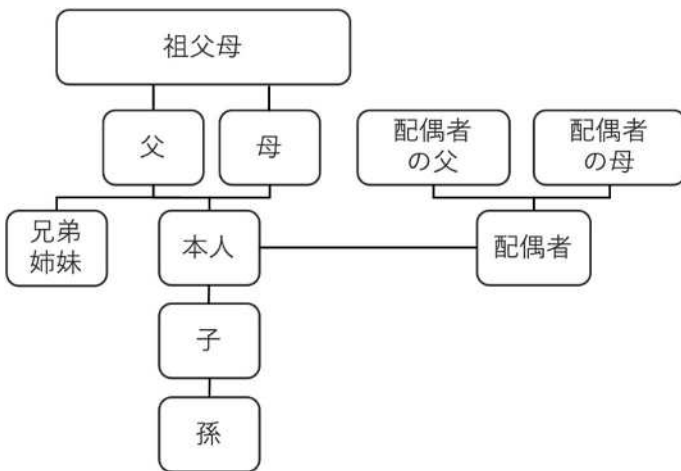
はじめに

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、判断基準を明確化すること
- 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。