

トピックス 中小企業の実態判明 サイバー攻撃の約7割は取引先へも影響(経産省)

経済産業省から、中小企業等におけるサイバーセキュリティ対策に関する実態調査の結果が公表され、約7割の中小企業において組織的なセキュリティ体制が整備されていないという実態や、過去3年間にサイバー攻撃の被害に遭った中小企業のうち約7割が取引先にも影響が及んだ(「サイバードミノ」が起きている)という実態が明らかになりました。そこで、同省は「サイバーセキュリティお助け隊サービス」の活用を促進するためのリーフレットを作成し公表しました。

あなたの対策が、自社や取引の安全を守る第一歩です!

サイバー攻撃被害*の約6割が中小企業!
大企業に限ったものではありません!

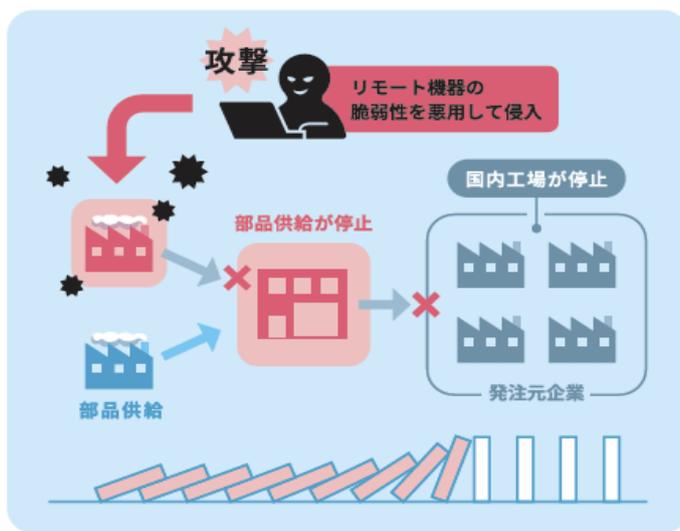
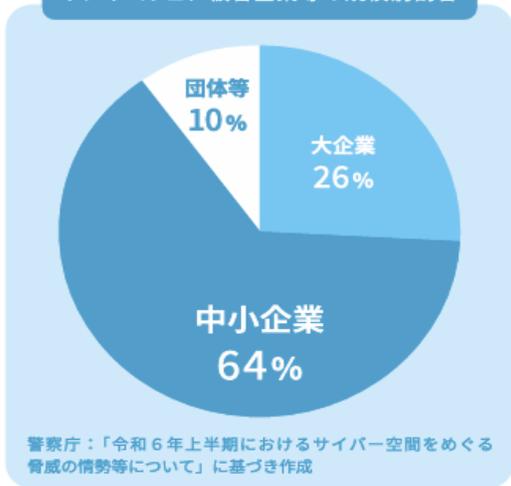
※ランサムウェアによる被害



サイバー攻撃により、被害が連鎖して取引先やその先まで
企業の業務が停止する「サイバードミノ」が起こります!



ランサムウェア被害企業等の規模別割合



★ブレインスターでは、サイバーセキュリティ対策に万全を期しております。

なお、上記の調査では、普段からサイバーセキュリティ対策投資を行っている中小企業の約5割が、取引先との契約につながったと実感しているという実態も明らかにされています。

皆様におかれましても、「取引先が自社のサイバーセキュリティ対策を見ている」という意識をもって、

改正育児・介護休業法の段階的施行(4月・10月)がスタートしました!

ブレインスターでは福岡7月18日(金)熊本7月25日(金)にユーザー会を開催予定です。
1部:令和7年10月改正育介法への対応 2部:従業員のライフスタイルに合わせた多様な働き方の制度導入・運用(仮題)・・・セミナー後、懇親会も予定です。詳細は次回お知らせいたします。

お仕事
カレンダー
4月



お知らせ

ゴールデンウィークはカレンダー通り営業いたします。

月末、月始は申請が混み合いますので、早めの対応をお願いします。

4/1

● 改正育児・介護休業法、改正次世代育成支援対策推進法、改正雇用保険法の施行

4/10

● 3月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

4/15

● 給与支払報告に係る給与所得者異動届出書の提出期限

4/30

● 3月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
● 2月決算法人の確定申告と納税・8月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
● 3月・8月・11月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)

中小企業の従業員の方を中心とした健康保険を取り仕切る全国健康保険協会は、基本的に毎年1回、3月分(4月納付分)から適用される保険料率の見直しを行います。

令和7年3月分から適用される保険料率は、次のように決定されました。

1 一般保険料率〔都道府県単位保険料率〕

_____は変更あり(大分県以外は変更あり)

北海道	10.31%	石川県	9.88%	岡山県	10.17%
青森県	9.85%	福井県	9.94%	広島県	9.97%
岩手県	9.62%	山梨県	9.89%	山口県	10.36%
宮城県	10.11%	長野県	9.69%	徳島県	10.47%
秋田県	10.01%	岐阜県	9.93%	香川県	10.21%
山形県	9.75%	静岡県	9.80%	愛媛県	10.18%
福島県	9.62%	愛知県	10.03%	高知県	10.13%
茨城県	9.67%	三重県	9.99%	福岡県	10.31%
栃木県	9.82%	滋賀県	9.97%	佐賀県	10.78%
群馬県	9.77%	京都府	10.03%	長崎県	10.41%
埼玉県	9.76%	大阪府	10.24%	熊本県	10.12%
千葉県	9.79%	兵庫県	10.16%	大分県	10.25%
東京都	9.91%	奈良県	10.02%	宮崎県	10.09%
神奈川県	9.92%	和歌山県	10.19%	鹿児島県	10.31%
新潟県	9.55%	鳥取県	9.93%	沖縄県	9.44%
富山県	9.65%	島根県	9.94%	—	—



2 介護保険料率〔全国一律/40歳以上65歳未満の方について、1に加えて負担・納付〕

全国一律 **1.59%**(1.60%から変更)

② 健康保険組合が管掌する健康保険においては、組合独自の保険料率となっており、介護保険料の負担の仕方も異なる場合があります。所属する組合の規約等をご確認ください。

★大分県を除く46都道府県で都道府県単位保険料率が変更されます。また、全国一律の介護保険料率も変更されますので、結果的にすべての都道府県において、「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」が変更されることとなります。新たな「健康保険・厚生年金保険の保険料額表」を確認しておくようにしましょう。なお、給与計算ソフトをお使いの場合には、その設定に注意しましょう。給与計算に関することについても、ご質問などがあれば、気軽にお声がけください。

20代・30代のビジネスパーソン900人に聞いた「入社後ギャップ」～エン・ジャパン調査より

◆約9割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答。

良いギャップ・悪いギャップいずれも上位に「職場の雰囲気」と「仕事内容」がランクイン！

「入社後にギャップを感じた経験はありますか？」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かったギャップ」を伺うと、上位は「職場の雰囲気」(40%)、「仕事内容」(31%)。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」(39%)、「職場の雰囲気」(38%)が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で10ポイント、「勤務時間・休日休暇」で9ポイント高い結果となりました。

「想定通りだったギャップ」のトップは「勤務地」(37%)でした。

◆半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答

入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか？」と伺うと、42%が「そう思う」(そう思う:8%、どちらかと言うとそう思う:34%)と回答しました。一方、52%が「そう思わない」(そう思わない:24%、どちらかと言えばそう思わない:28%)と回答しており、半数以上の方が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じているようです。

◆約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり。

転職を考える原因になったギャップ、トップは「職場の雰囲気」「仕事内容」「給与」でした。

自分自身の許容範囲を少し広げて、良いことがあればポイントを上げて、ギャップを埋めましょう！

誕生石 365日

4月1日の誕生石



パイライト(黄鉄鉱)

パイライトは古来より「火打ち石」として使われていたことから石言葉は「危険回避・意識高揚・安定・独立・恋のたわむれ」だそうです。結晶そのものが非常にユニークな形をしています。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

法人内接遇インストラクター養成講座 講師：田木さと子

法人内で接遇インストラクターとして活動される方の養成講座を実施しました。

【法人内接遇インストラクター養成講座】

期間：約半年間

内容：○講師として必要な接遇の知識

○教えるスキル

○実践編

○講師からのフィードバックと解説

○現場での実践

○フォローアップ研修会



普段はソーシャルワーカー、看護師、作業療法士、総務、ケアワーカー等として現場でご活躍の皆様です。「人前で話すのは苦手」という方ばかりで、講座スタート時は不安と緊張の面持ちでいらっしゃいました。しかし、受講されていくうちに徐々にスキルアップされ、話すことに対する抵抗感も薄れていかれたようです。

最終課題の『現場での実践編』では、皆様ベテランのような落ち着きで、分かりやすく且つ心動かすプレゼンテーションをなさっていました！

講座修了の日には皆様に『認定証』をお渡しし感動の修了式となりました。

また、この講座を通じてメンバー同士の交流が深まりセクションを越えての良いチームが誕生しました。

今後は新人研修や朝礼での接遇ワンポイントレッスン等で活躍されます。

法人内接遇インストラクター制度は、法人全体の接遇意識のアップにつながりますし、更にインストラクターというポジションが「様々な職員の方の活躍の場を作る」ということとなり、非常に素晴らしい制度です。

職務給の導入に向けたリーフレット・手引きを公表(厚労省)

この度、その普及を図るため、厚生労働省から、職務給の導入に向けたリーフレット及び手引きが公表されました。リーフレットでは、職務給を導入している企業や職務給を支給されている社員が実感しているメリットなどが紹介されています。

手引きでは、職務給を導入している企業の特徴、企業・社員が感じている職務給のメリットのほか、職務給を導入するにあたっての取組み・工夫、職務給の課題が紹介されています。

以下で、そこで取り上げられている「企業が職務給に感じているメリット」を紹介します。

職務給により感じているメリット (n=1349 複数回答、一部項目のみ抜粋)

社員に求める役割・職務の要件が明確になる	56.2%
仕事に応じた賃金を支払うことができる	51.4%
管理職層の確保・定着につながる	49.4%
社員の仕事に対する意欲が高まる	41.6%
中堅社員の確保・定着につながる	37.4%

★「個々の企業の実態に応じた職務給の導入」は、リ・スキリングによる能力向上支援、成長分野への労働市場円滑化と並び、三位一体の労働市場改革の柱の一つです。

興味はあるけれど制度変更はたいへんそうと躊躇している企業や、職務給制度導入を決めたけれど、実際何から始めたらよいかわからないといった企業もあることでしょう。ご検討の際は、コンサルティング事業部にご相談ください。

「マイナ免許証」がはじまります！！

◆マイナンバーカードと運転免許証が一体化

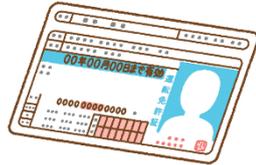
2025年3月24日から、マイナンバーカードと運転免許証および運転経歴証明書の一体化が開始されます。

一体化の手続きができる施設は、一体化のみを行うのか免許更新と併せて行うかなどにより異なります。予約方法も手続き内容により異なりますので、警視庁ホームページなどで確認しましょう。

◆一体化後の保有形態

運転免許証のみを保有、今の運転免許証を返納してマイナ免許証のみを保有、マイナ免許証と運転免許証の2枚を保有、のいずれも可能です。

ただしマイナ免許証のみの場合は、国外運転免許証を申請する際に、渡航先の国により従来の運転免許証が必要になる場合があります。



◆マイナ免許証のメリット

マイナ免許証を保有している人が必要な手続きを行うと、更新の際に受講する講習をオンラインで受講でき、更新にかかる時間も短縮されます。

更新手数料は、運転免許証のみは2,850円、マイナ免許証のみは2,100円、2枚所持は2,950円です。講習手数料は、会場受講の場合、優良500円、一般800円に対し、オンライン受講は200円です。

また、マイナ免許証のみを保有している人が必要な手続きを行うと、本籍・住所・氏名および生年月日に変更が生じた場合でも、警察への届出は不要となります。

◆注意事項

マイナンバーカードの有効期限は、18歳以上は10年、18歳未満は5年とされていますが、マイナ免許証の有効期間は異なります。この有効期間はマイナンバーカードの券面には表記されず、マイナポータル等で確認するため、失効に注意が必要です。

【警視庁「マイナンバーカードと運転免許証の一体化について」】

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/menkyo/oshirase/individual_number.html#cmsEAC08

マネジメントが要因の残業の多さと偏り

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020年の56.3%から2024年には65.3%まで上昇し、政府目標の2028年・70%以上に向けて順調に推移しているようです。

一方で、残業時間は全体的には減少傾向にはありますが、過労死の件数も増え続けています。また、人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念されています。この背景には、残業の多さとともに人による偏りがあるのではないのでしょうか。

◆マネジメント側の要因

残業の多さと偏りについて、マネジメント側の要因としては以下が考えられます。

- 長時間労働を美德とする意識……こうした社風では、満足な採用もできないでしょう。
- 業務量と人員のミスマッチ……適切な業務配分や人員配置を行わないことが原因です。
- 非効率なプロセス管理……仕事のプロセスや効率性を客観的に分析しているのでしょうか？
- 時間管理スキルの不足……個人のスキル不足だけではなく、マネジメントによる適切な指導や支援の欠如が原因の場合も…。
- 業務の抱え込み……適切な業務配分を行わないマネジメントの問題でもあります。

この状況を改善するには、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセスの構築が不可欠です。適切な業務の管理が行われないと、残業時間の増大や優秀な人材の流出につながります。

◆効率化とスキルアップによる生産性向上

わが国では、物価上昇に対して賃金上昇が十分とは言えない状況が続いています。そうした状況が長引くことで、残業代目当ての残業が増えるなどしては本末転倒です。会社が残業代を払えたとしても、社会情勢に逆行する管理方法は従業員満足度の低下を招きかねません。

効率化、スキルアップによる改善こそ本道です。仕事のプロセスや効率性を客観的に分析し、改善につなげるアプローチについて一度検討してみたいかがでしょうか。