

要チェック

130万円の壁対策

キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長支援コースを新設

キャリアアップ助成金として、「短時間労働者労働時間延長支援コース」が新設されました（令和7年7月1日～）。これは、106万円の壁対策である「社会保険適用時処遇改善コース」の「労働時間延長メニュー」の要件を見直すとともに、助成額を拡充し、130万円の壁対策として新設されたものです。

……キャリアアップ助成金 短時間労働者労働時間延長支援コースの概要（厚労省のリーフレットより）……

拡充

年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大75万円助成します！

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

手続き

- ・助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）
- ・取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。

★いわゆる「130万円の壁」による働き控えの解消を図りたいとお考えの場合は、短時間労働者労働時間延長支援コース（新コース）の申請を検討してみましょう。なお、現行の社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューを利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、新コースでの申請（切り替え申請）も可能となっています。

セミナー御礼

7月18日、25日に福岡と熊本にてユーザー会を開催いたしました。

お忙しい中、また猛暑の中でのご参加ありがとうございました。セミナーの様子は次回のブレインスターニュースとブログにてご報告いたします。まずはお礼まで。

お仕事
カレンダー
8月

お盆休みのお知らせ 8月13日（水）から15日（金）まで休業いたします。

山の日と夏季休暇にて連休が続きます。早目の連絡をお願い申し上げます。

8/12

- 7月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

9/1

- 7月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- 6月決算法人の確定申告と納税・12月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）



令和7年の通常国会において、「社会保険労務士法の一部を改正する法律」が成立し、令和7年6月25日付けの官報に公布されました（一部を除き、公布の日に施行）。

この改正法により、かねてから全国社会保険労務士会連合会及び全国社会保険労務士政治連盟が、最重点課題として取り組んできた第9次社会保険労務士法改正が実現しました。

その改正の項目などは、次のとおりです。

・・・・・・「社会保険労務士法の一部を改正する法律（令和7年法律第77号）」の改正項目・・・・・・

＜改正の項目＞

第一 社会保険労務士の使命に関する規定の新設

社会保険労務士法の目的規定を改め、「社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活及び活力ある経済社会の実現に資することを使命とする」旨の規定が設けられます。

第二 労務監査に関する業務の明記

社会保険労務士の業務に、事業における労務管理その他の労働に関する事項及び労働社会保険諸法令に基づく社会保険に関する事項に係る「法令並びに労働協約、就業規則及び労働契約の遵守の状況を監査すること」が含まれることが明記されます。

第三 社会保険労務士による裁判所への出頭及び陳述に関する規定の整備

裁判所とともに出頭することとされている弁護士の地位について「訴訟代理人」が「代理人」に改められます。

第四 名称の使用制限に係る類似名称の例示の明記

- 1 社会保険労務士に類似する名称に「社労士」が含まれることが明記されます。
- 2 社会保険労務士法人に類似する名称に「社労士法人」が含まれることが明記されます。
- 3 社会保険労務士会又は全国社会保険労務士会連合会に類似する名称に「社労士会」及び「全国社労士会連合会」が含まれることが明記されます。

＜施行期日＞

公布の日＝令和7年6月25日（ただし、第四は公布の日から起算して10日を経過した日から、第三は令和7年10月1日）

例）社会保険労務士の使命（社会保険労務士法第1条）〔全条文〕

社会保険労務士は、労働及び社会保険に関する法令の円滑な実施を通じて適切な労務管理の確立及び個人の尊厳が保持された適正な労働環境の形成に寄与することにより、事業の健全な発達と労働者等の福祉の向上並びに社会保障の向上及び増進に資し、もって豊かな国民生活および活力ある経済社会の実現に資することを使命とする。

★社会保険労務士の業務に労務監査が含まれることを明確にするための改正が行われ、また、社会保険労務士が労働審判手続に補佐人として出廷できる旨を明確するための改正も行われました。

このような業務の明確化を図ったことから、より責任感をもって業務に取り組むというメッセージとして、社会保険労務士法第1条に「社会保険労務士の使命」が規定されたのだと受け止めています。

この使命を果たせるよう、努力して参ります。

誕生石 365日

8月1日の誕生石



シトリン（黄水晶）

甘い思い出、初恋の味
明るくいイエローは商売繁盛や
富をもたらす石として古来より
幸運の石とされてきました。
別名「商人の石」体内のエネルギーを活性化すると。



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:https://brainstar.jp

厚生労働省は、令和7年6月25日令和6年度の「過労死等の労災補償状況」の取りまとめを公表しました。令和6年度の過労死や仕事のストレスによる精神障害などを理由とした労災補償の請求件数は4,810件で、前年度から212件増え、過去最多となりました。実際に過労死等の労災認定された件数も、前年度より196件多い1,304件と過去最多となっています。

.....令和6年度「過労死等の労災補償状況」.....

●脳・心臓疾患に関する事案の労災補償状況

- ・請求件数は1,030件で、前年度比7件の増加（うち死亡件数は前年度比8件増の255件）
- ・支給決定件数は241件で前年度比25件の増加（うち死亡件数は前年度比9件増の67件）

●精神障害に関する事案の労災補償状況

- ・請求件数は3,780件で前年度比205件の増加（うち未遂を含む自殺の件数は前年度比10件減の202件）
- ・支給決定件数は1,055件で前年度比172件の増加（うち未遂を含む自殺の件数は前年度比9件増の88件）
- ・出来事別の傾向

支給決定件数は、「上等等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」224件、「仕事内容・仕事量の大きな変化を生じさせる出来事があった」119件、「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」108件の順に多い。

★報道では、精神障害に関する事案の支給決定（労災認定）の件数が増加していること（6年連続で過去最高を更新し、初の1,000件超え）や、その原因のトップがパワハラであること、3位にカスハラが入ったことなどが話題になりました。

カスハラは、昨今、大きな社会問題となっています。2025年6月に、改正労働施策総合推進法が成立し、企業にカスハラの防止対策が義務付けられました。この義務に違反した事業主は、報告徴求命令、助言、指導、勧告または公表の対象となります。労働者が1人でもいれば、事業主に該当すると考えられますので、まだ取り組み始めている企業は、施行日までにカスハラ対策をすることが必要です。

こうした現状をみると、「社員がハラスメントを受け、精神障害を発症し、労災認定される」といった事態を未然に防ぐためにも、相談窓口の設置・研修の実施など、ハラスメント対策をしっかりと講じておく必要性を改めて感じさせられます。

ハラスメント対策について、ブレインスターでは各種研修、相談窓口等をご提案いたします。

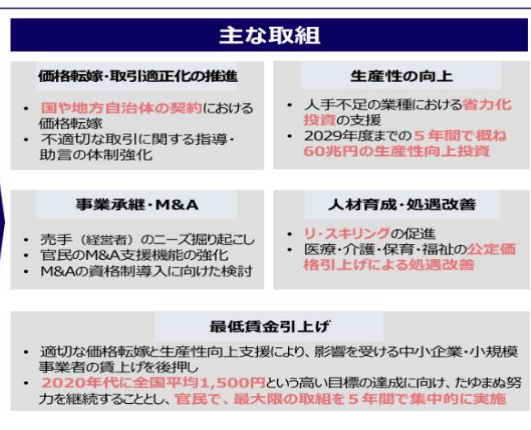
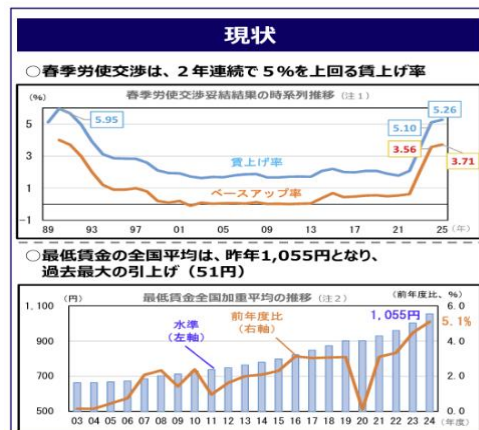
令和7年6月中旬に「経済財政運営と改革の基本方針（骨太の方針）2025」と、それを加味して改訂された「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 改訂版」が閣議決定されました。

これらは、近い将来の政策の方針やその実行のための計画を示すものですが、政府の特集ページやPR資料で最初に紹介されているのは、賃上げ支援（物価上昇を上回る賃上げ）です。その概要を紹介します。

骨太の方針 2025PR 資料～政策ファイル～／賃上げ支援

賃上げ支援

- 2029年度までの5年間で、日本経済全体で年1%程度の実質賃金上昇、すなわち、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇をノルム（社会通念）として定着させることを目指す。



★どのような形で具体化されるのか、動向に注目です。

なお、骨太の方針 2025PR 資料では、人事労務関連の政策として、「女性活躍・参画の推進」なども掲げられています。これらの方針など内容を、もう少し詳しく知りたいときは、気軽に、お気軽にお尋ねください。また、ハラスメント対策についてご質問があれば、お気軽にお尋ねください。

Z世代の満足ポイントと 中小企業の離職防止策

Z世代の若手社員は、会社の現状に対して、思ったほど満足していないようです。レバレジーズ株式会社の調査では、Z世代の働き方への満足度は51.5%。一方で、人事や管理職は「社員は今の働き方に満足している」と68.0%が考えており、両者の間には約17ポイントものギャップがありました。現場のリアルな声と、経営側の認識には意外と差があるようです。

◆Z世代の満足ポイント

Z世代は、「残業時間が短いこと」や「上司との人間関係」に特に満足を感じやすい世代です。また、「心情的な寄り添い」や「異動の提案」など、会社や上司が自分のことを気にかけてくれていると実感できたとき、離職を踏みとどまった経験がある人も多いようです。日々のちょっとした変化や気持ちに目を向けることが、若手の安心感につながります。

◆中小企業が取れる対策

では、中小企業でも取り組みやすい離職防止策にはどんなものがあるのでしょうか。キーワードは「コミュニケーション」です。

・悩みや疑問を気軽に話せる場をつくる

⇒定期的な1on1や日報・チャットで、日々の小さな変化もキャッチしましょう。

・若手が日々得た情報や学びを、朝礼やミーティング、チャットで共有する仕組みをつくる

⇒一言でも自分の意見を添えるルールにすることで、思考や感情の変化も見えやすくなります。

・若手社員のインタビューや成功事例を発信する

⇒成長や努力をみんなで認め合い、自己効力感を高めることができます。

・「気にかけているよ」という姿勢を伝える

⇒経営層や管理職も積極的に声をかけ、ちょっとした会話を大切にしましょう。

【レバレジーズ株式会社「【2025年版】データで読むZ世代の転職志向―世代・役職比較から見えたギャップとは」】

<https://media.nalysys.jp/article/6893/>

「仕事あり」の母親が8割超に 厚生労働省「令和6年 国民生活基礎調査」より

◆働く母親が過去最高の8割超に

厚生労働省が公表した令和6年「国民生活基礎調査」によると、児童(18歳未満)のいる世帯において、母親が「仕事あり」と回答した割合は80.9%に達しました。これは過去最高の水準であり、働く母親が社会の中ますます一般的な存在となっていることを示しています。

こうした状況を背景に、企業には育児と仕事の両立支援のための環境整備がますます求められています。具体的には、柔軟な勤務形態(時短勤務、フレックスタイム制、テレワークなど)や、子育て支援に関する社内制度(子の看護等休暇、育児支援手当など)があります。また、男性育休の取得推進も重要です。こうした取組みに対して、国は助成金や認定制度も用意しています。

◆両立支援は未来への投資

令和7年10月1日からは、改正育児・介護休業法により、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じることが事業主に義務付けられます。法律を守るという観点はもちろんですが、従業員のライフステージに寄り添った制度設計は、職場の定着率や生産性向上に資する投資ともいえます。夫婦で育児を担うという意識が社会に浸透し、若年層が就職・転職時に企業の育児支援制度を重視する傾向も強まっています。働き手が減少する中で、持続的な経営を実現するためにも、実効性のある人事施策を検討していくことが重要です。

【厚生労働省「2024(令和6)年
国民生活基礎調査の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/k-tyosa/k-tyosa24/index.html>



研修報告

人材開発室室長：田木さと子

長崎県にて「チューター制度(メンター制度)フォローアップ研修」を実施いたしました。

参加者・・・管理職、指導職、チューター (22名)

チューター制度は、事業所によって、メンター制度・サポーター制度・ブラシス制など名称は様々ですが『新人を一定期間マンツーマンで指導する』教育制度です。

新人・若手に特化した教育プログラムで、早期離職を防ぎ職員を定着させることが最も大きな目的となります。それ以外にもチューターの成長やサービスの標準化にもつながることから、近年導入する企業が増えています。チューターさんからの悩みとして

- ・人によって成長スピードや性格が異なるため一人一人に合った育成が難しい
- ・モチベーションを維持するにはどうしたらよいか
- ・先を急ぐ方(もう自分は出来ていると思って)にどう対応すればよいか
- ・チューターとして対応する範囲はどこまでか(社会人の基礎マナー等も含まれるのか)

等のご質問を頂きそれにお答えする形で進めました。



チューター制度は新人向けの制度ではありますが、指導育成する側の学びの場としても大変有効です。導入されていない法人様は検討されてみてはいかがでしょうか！