中小・ベンチャー企業を経営・人事・労務の視点で元気にする

Keiei Roumu

VOL.220
2026
5月号

シナジー経営社会保険労務士法人 / シナジー経営株式会社
910-0804　福井県福井市高木中央２丁目 701 ウイング高木 2F

今月の言葉

**「夢をかなえる秘訣は、4つの『C』に集約される。
それは、『Curiosity – 好奇』『Confidence – 自信』
『Courage – 勇気』そして『Constancy – 継続』である。」
（ウォルト・ディズニー　ウォルトディズニーカンパニー創業者）**

「4つのCで夢をかなえる。好奇心をもって行動すること、自信を持つこと、
叶えるまでやると決めること、そして、それを継続し続けること！」



新入社員研修2026開催報告

ご参加いただき誠にありがとうございました

3月30日・31日　19社49名様に ご参加いただきました！

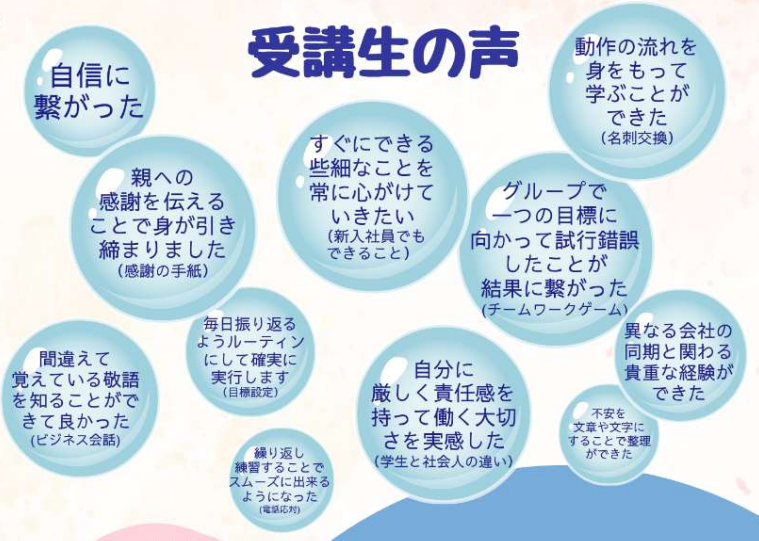
研修では、ビジネスマナーに加え、
自身の強み・弱みの理解や目標設定、
感謝の大切さなどを、
グループワークを通じて学んでいただきました。

また、給与明細の見方や就業規則の説明など、
人事労務の専門家ならではの内容も取り入れた
充実の2日間となりました。

本研修での学びが、新入社員の皆さまの
早期活躍と定着につながることを願っております。



受講生の声





入社
2~3年目
社員向け

ステップアップ研修

締め切り目前！お申込みはお早めに！

申込締切：5月8日（金）

5月15日（金）　13:30～17：00

福井県自治会館にて

詳細は、同封のチラシ
もしくはQRコードからご覧ください！

©シナジー経営株式会社

変更された健康保険被扶養者の認定基準とその判断

家族を健康保険の被扶養者とするには、いくつかある被扶養者としての要件を満たし、認定を受ける必要がありますが、要件のうち家族の年間収入は大きなポイントとなります。2026年4月1日から、その年間収入の考え方の一部が変更されています。

2026年4月1日以降の認定

2026年4月1日以降は、被扶養者となる家族の収入が給与収入のみである場合、労働条件通知書等に記載されている給与から年間収入を判定することになりました。判定する給与について、労働契約に明確な規定がなく労働契約段階では見込みにくい時間外労働（残業等）に対する賃金は、年間収入には含まないとされています。

労働契約内容により判定できないときの対応

労働契約を結ぶときには、所定労働日や所定労働時間を決めることが原則です。ただし、労働契約を締結する時点では労働日や労働時間を確定的に定めず、一定期間（1週間、1ヶ月など）ごとに作成される勤務シフトなどで、初めて具体的な労働日や労働時間が確定する、いわゆる「シフト制」を用いることがあります。

このように、労働契約内容により年間収入が判定できない場合には、2026年3月31日までの方法である給与明細書、課税（非課税）証明書等により年間収入を判定することになっています。

なお、シフト制のほかにも、パートタイマー等で、1年に満たない有期契約を締結することがありますが、この場合も年間収入が判定できないため、同様の取扱いとなります。

実績としての残業等

労働契約を結ぶ段階では残業等の見込みがないことから被扶養者と認定されたものの、実態としては残業等があったことにより、被扶養者としての認定を受けられる年間収入を上回ることがあります。

このときであっても、被扶養者としての認定が適切にされていたのであれば、認定された当初に遡って認定が取り消されるのではなく、被扶養者の要件を満たさなくなった時点以降で、被扶養者としての資格がなくなります。

ただし、被扶養者として認定された当初において、年間収入に係る誤りがあった場合等は、認定されたときに遡って、被扶養者の認定が取り消されます。

なお、「年収の壁・支援強化パッケージ」における事業主証明により、被扶養者として引き続き認定が受けられることがあります。

認定基準が変更されたものの、要件となる年間収入の額が拡大されたわけではありません。従業員とその家族には、被扶養者として認定される要件をわかりやすく説明する必要があるでしょう。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

両立支援等助成金の2026年度の主な変更点

通常、助成金制度は年度単位で予算が立てられており、年度初めに多くの助成金の創設・改廃が行われます。今回は、多くの企業で活用されている両立支援等助成金の中から3 つのコースを取り上げ、主な変更点を確認します。

出生時両立支援コース

出生時両立支援コースとは、育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性従業員が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

このコースは、「①男性の育児休業取得」と「②男性育休取得率の上昇等」に分かれています。②に関して、2026 年4月1日より業種にかかわらず常時雇用する労働者が300人以下の事業主が対象になりました。常時雇用する労働者が300人以下であったものの、資本金が中小企業事業主の基準を上回っていたことから対象外となっていた事業主も対象となりました。

育休中等業務代替支援コース

育休中等業務代替支援コースは、育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う従業員に手当を支給するか、代替要員を新規雇用（派遣での受け入れを含む）した場合に受給できる助成金です。

このコースには「①育児休業中の手当支給」、「②育児短時間勤務中の手当支給」および「③育児休業中の代替要員の新規雇用」の3つがあります。2026年4月1日より、①と②については、支給対象となる事業主の労働者数要件が撤廃されました。また、③は、業種にかかわらず常時雇用する企業の範囲が拡大され、労働者が300人以下の事業主が対象になりました。

このほか、育児休業期間中に、他の従業員が業務を代替した場合に支給する業務代替手当について、助成金の算定対象となる手当支給期間の上限を2年間に延長するといった、業務を代替する期間が長くなった際にも助成金の支給対象にするなどの拡充が行われています。

介護離職防止支援コース

介護離職防止に取り組む企業を支援するために、「介護離職防止支援コース」が設けられています。2026年4月1日からは、有給の介護休暇を導入し、実際に利用した従業員が生じた場合など、要件を満たした場合に、30万円（1回に限る）が支給されます。

なお、一事業年度において介護休暇を年10日以上付与する制度を導入した場合、50万円、制度利用者が有期雇用労働者の場合、10万円が加算されることになっています。

助成金には予算枠が設けられているため、いざ活用しようと考えたときに、受付が終了している可能性があります。活用にあたっては、最新情報を確認しましょう。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

4月から努力義務となった治療と就業の両立支援

このコーナーでは、人事労務管理で問題になるポイントを、
社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で分かりやすくお伝えします。


北出社労士

4月から、従業員が治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援する「治療と就業の両立支援」が企業の努力義務となりました。


総務部長

そうでしたか。ちょうど当社でもがんが見つかった従業員がおり、その対応をどうしようかと悩んでいるところでした。



どのようなお悩みがあるのでしょうか。



その従業員からは突然、退職の申出がありました。話を聞いたらがんの治療に専念したいということでした。がんが見つかってから会社に言い出せずに悩んでいたようです。



なるほど。今回、治療と就業の両立支援を行うための環境整備が努力義務となったのですが、その中に「相談窓口の明確化・社内の支援体制の整備」と「社内制度の整備」があります。従業員が病気にり患し、治療を進める上で、安心して相談や支援の申出を行い、治療と就業を両立できるようにすることが必要です。



確かに、早めに相談してもらって、働きながら治療するためにはどのような制度が必要か、一緒に考える必要があるのでしょうね。



がんの場合、見つかった時点で退職を選択する人も多いようですので、安易に退職を選択するのではなく、治療と就業の両立ができないかを慎重に考えてもらいたいものですね。



そうですね。先ほどの「社内制度の整備」については、具体的にどのような制度が挙げられていますか。



手術で一時的に入院が必要なことや、短時間の治療が定期的に繰り返されること、働く時間に一定の制限が必要なこと等、治療と就業を両立させるためには、クリアすべき様々な課題があります。その対応として、時間単位の年次有給休暇や病気休暇等の休暇制度を充実させたり、時差出勤制度、短時間勤務制度、在宅勤務制度等を導入したりすることが考えられます。



なるほど、いろいろな制度が考えられるのですね。



もちろん、最初からすべてを導入することは難しいでしょう。職場の実情を踏まえて、導入する制度を整えていけばよいと考えています。

ONE POINT

① 2026年4月から治療と就業の両立支援が努力義務となった。
② 相談窓口を設置したり、働きながら治療ができるような休暇制度等を整備することが望まれる。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

女性の健康支援に取り組む企業への新たな認定制度

厚生労働省では、企業の取組みに対して様々な認定制度を設けています。例えば仕事と子育ての両立を支援する取組みに関するものとして「くるみん」が挙げられます。今回、女性活躍推進に関する認定制度として設けられている「えるぼし」について確認します。

「えるぼし」認定

「えるぼし」とは、女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定・届出を行った企業のうち、取組みの実施状況が優良である等の一定の要件を満たした場合に受けることができる認定です。

その上位認定として「プラチナえるぼし認定」が設けられており、これは、えるぼし認定企業のうち、一般事業主行動計画の目標達成や女性の活躍推進に関する取組みの実施状況が特に優良である等の一定の要件を満たした場合に受けることができる認定です。

「えるぼしプラス」認定

2026年4月より、女性活躍推進に関する取組みの実施状況が優良な企業が、職場における女性の健康支援に関する認定基準も満たす場合に、「えるぼし」や「プラチナえるぼし」に「プラス」認定がされることになりました（「えるぼしプラス」認定のマークは図の通り）。これは、2026年4月1日施行の女性活躍推進法の中で、女性の健康上の特性（以下、「女性特有の健康」という）に留意して行われるべき旨が明確化されたことが背景にあります。

認定基準については、以下のすべてに該当することが必要です。

① 「女性特有の健康に配慮した休暇制度」、「女性特有の健康への配慮のために利用することができる半日単位・時間単位の年次有給休暇等の一定の制度」の設置

② 女性特有の健康に配慮する方針を示し、①に掲げる制度の内容とともに従業員に周知させるための取組みの実施

③ 女性特有の健康に配慮する研修その他の女性特有の健康に配慮する従業員の理解を促進するための取組みの実施

④ 従業員からの女性特有の健康に配慮する業務を担当する者の選任。従業員からの女性特有の健康に関する相談に応じさせる措置と従業員への周知の措置

取組みについては、男女の性差を踏まえ、特に職場における女性特有の健康にかかわる取組みが行われることが望ましいとされています。この際、健康に関してはプライバシー保護が特に求められることに留意しましょう。



えるぼしプラス
（1段階目）

「えるぼしプラス」認定にかかわらず、女性の健康支援への取組みの必要性が増しています。その意義を企業で考えるタイミングになっているのでしょう。

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

中小企業経営者の3割は70歳代以上

経営者の年齢は企業によって様々です。ここでは、今年2月に発表された調査結果※などから、中小企業経営者の年代別構成を産業別にみていきます。

60歳代が最も多い

上記調査結果などから、産業別に中小企業経営者の年代別構成比をまとめると、下表のとおりです。

全体の結果（合計）では、60歳代が27.5%で最も高く、50歳代が25.5%で続いています。70歳代も24.9%と、50～70歳代で全体の4分の3以上を占めています。

なお、2019年度の合計では、70歳代が29.3%、60歳代が28.2%、50歳代が21.4%だったことから、70歳代の割合が低下し、50歳代の割合が高くなっています。

40歳代は2割に届かず

産業別にみると、50歳代が最も高いのは建設業、情報通信業、運輸業，郵便業、生活関連サービス業，娯楽業、サービス業でした。70歳代が最も高いのが、小売業、不動産業，物品賃貸業、宿泊業，飲食サービス業でした。

その他、40歳代は情報通信業の19.4%が、30歳代も情報通信業の4.6%が最も高くなりました。

後継者不足などの問題もありますが、事業承継や創業などにより、比較的若い年代の経営者層が増えることが期待されます。

2024年度の中小企業経営者の年代別構成比（%）

	20歳代以下	30歳代	40歳代	50歳代	60歳代	70歳代	80歳代以上
合計	0.1	2.1	11.8	25.5	27.5	24.9	8.1
建設業	－	1.5	15.7	28.9	28.4	19.5	6.0
製造業	0.1	2.0	11.9	27.3	27.6	24.1	7.0
情報通信業	0.5	4.6	19.4	31.7	29.3	12.4	2.1
運輸業，郵便業	0.1	1.7	11.0	31.6	30.9	19.5	5.3
卸売業	0.2	2.0	12.6	27.7	27.9	23.4	6.3
小売業	0.0	2.0	10.5	23.7	25.2	27.6	11.0
不動産業，物品賃貸業	0.3	1.7	8.8	18.1	26.5	27.6	17.1
学術研究，専門・技術サービス業	0.0	2.1	11.3	24.2	31.1	26.6	4.7
宿泊業，飲食サービス業	0.2	3.1	8.9	23.3	28.6	29.3	6.6
生活関連サービス業，娯楽業	0.0	2.4	13.0	26.8	25.7	25.0	7.1
サービス業（他に分類されないもの）	0.1	1.6	13.4	30.9	28.8	21.7	3.7
【参考】**2019**年度の合計	0.1	2.3	12.2	21.4	28.2	29.3	6.7

中小企業庁「令和7年中小企業実態基本調査（令和6年度決算実績）速報」等より作成

※中小企業庁「令和7年中小企業実態基本調査（令和6年度決算実績）速報」
11産業に属する中小企業約11万社を抽出して、2024年度決算の状況などを調査しています。有効回答率は41.2%です。表中の数字は四捨五入の関係で合計が100にならない場合があります。詳細は次のURLのページの統計表「4. 事業承継の状況（1）産業別・従業者規模別表」から確認いただけます。
https://www.e-stat.go.jp/stat-search/files?tclass=000001237354&cycle=7&year=20250

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

労働時間に関する労働者の認識

ここでは、今年3月に発表された調査結果※から、労働者の労働時間に関する認識とその理由をみていきます。

このままでよいが6割

上記調査結果から、労働者の労働時間に関する認識をまとめると、表1のとおりです。

【表1】労働時間をどのようにしたいか（%）

このままでよい	59.5
やや減らしたい	18.2
減らしたい	11.7
やや増やしたい	7.3
増やしたい	3.2

厚生労働省「働き方改革関連法施行後５年の総点検」(結果概要)より作成

このままでよいが59.5%と6割弱を占めました。次いで、やや減らしたいが18.2%、減らしたいが11.7%で、労働時間を減らしたい割合が高いことがわかります。

それぞれに理由が

次に労働時間について、減らしたい、このままでよい、増やしたい理由の上位5つをまとめると表2のとおりです。

減らしたい理由では、自分の時間を持ちたいからが66.7%で最も高くなりました。

このままでよい理由では、自分の仕事と生活のバランスを変えたくないからが最も高く、44.3%でした。

増やしたい理由では、たくさん稼ぎたいからが41.6%で最も高い状況です。

労働者の認識はさまざまですが、貴社での職場環境づくりの参考になりましたら幸いです。

【表2】労働時間に関するそれぞれの理由（複数回答、%）

減らしたい理由（899）		このままでよい理由（1,786）		増やしたい理由（315）	
自分の時間を持ちたいから	66.7	自分の仕事と生活のバランスを変えたくないから	44.3	たくさん稼ぎたいから	41.6
自身の健康を害しないため	39.6	収入を維持したいから	32.0	自分のペースで仕事をしたいから	19.7
長時間労働をしても収入が割に合わないから	30.0	これ以上労働時間が増えると体調に影響が出るから	16.3	所定労働時間以外の労働分の収入（残業代）がないと家計が厳しいから	15.6
帰りやすい風土をつくりたいから	20.9	労働時間を減らすことができない仕事（顧客との調整等）があるから	11.4	仕事の完成度や業績をより高めたいから	10.2
家事、育児等の時間を持ちたいから	18.4	自分の収入増や企業の成長に期待ができないから	7.7	会社や社会に貢献したいから	9.8

厚生労働省「働き方改革関連法施行後５年の総点検」(結果概要)より作成

※厚生労働省「働き方改革関連法施行後５年の総点検（結果概要）」
モニター調査会社に登録している労働者を対象に、昨年10月に行われた調査です。回答数は3,000人です。表1は四捨五入の関係で合計が100になりません。表2の（）内の数字は回答数です。詳細は次のURLのページから確認いただけます。https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00060.html

copyright - シナジー経営社会保険労務士法人/シナジー経営株式会社 -

今月のお知らせ

労働保険 年度更新	令和7年度確定保険料及び令和8年度概算保険料の年度更新時期となりました。 今年は、6月1日（月）から7月10日（金）までが申告・納付期間です。 年度更新に必要な書類は、5月末に労働局より郵送されます。 同封されているお知らせやパンフレットをご覧いただき、期間内に申告・納付して下さい。
住民税の納付 （納期の特例）	住民税を給与から天引き（特別徴収）している事業所で、従業員が10人未満の場合は、 源泉所得税と同様に「納期の特例」として半年に一度納めることが可能です。 （別途、申請が必要です。詳細は各市町村にお問い合わせください） 12～5月分の納付期限は、6月10日（水）です。
職場の メンタルヘルスケア	5月は新年度の環境変化によるストレスや疲れが影響してくる時期です。 特に連休で長期間の緊張から解放されると、心や体の疲れが出て、やる気が低下することがあります。 厚生労働省が運営するポータルサイト「こころの耳」では、 事業者の方に向けて、メンタルヘルスケアに関する様々な情報を提供しています。 右QRコードからご覧いただけます。 参考サイト：事業者の方へ｜こころの耳：働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト

某コーヒーチェーン店のモーニングへ行ってきました。休日の朝はのんびりしすぎて時間を無駄にしがちですが、ちょっと早起きして優雅に過ごす朝。バターがしみ込んだ食パンを頬張る朝。１日の充実度が何倍にも増します。２週連続で訪れてしまいました。次回は、ドリンクチケットを購入すると決めています！！

Hさん

新婚旅行で沖縄に行った友人にお土産をもらいました。海ぶどう・島らっきょうなどの珍味盛りをいただきました。酒飲みを分かっています。。。ですが、何よりも嬉しかったのは紅芋タルトのお土産の袋です。大容量でしっかり入るし何よりカラーがショッキングピンクですので黒系の服を着た時にワンポイントになります。ちょうどカバンがほしかったので助かりました。これから愛用していこうと思います。

Oさん



編集後記!!

最近の小さなハッピー





スタッフが日常の中で感じた
“ほんの少しの幸せ”を
お届けするコーナーです。
写真やイラストと共に
ほっこりとお楽しみください♪



子どもの習い事の送迎ついでに友達を家まで送ることがありますが、そのお礼にとハイチュウをくれたり、休みの日に一緒に遊びに連れて行ったときには、息子にきちんとお礼を伝えてくれたり、「最近の子はしっかりしているな」と感心しました。

Mさん

先日とある飲食店でデリバリーを注文しました。届いた商品を確認してみると、「ありがとうございます」と手書きのメッセージカードが添えられていました。ニコちゃんマークやお花のイラストも描かれており、可愛らしく、手書きの温かみを感じました。

Yさん