事務所通信　No.346　　令和６年８月１日

社会保険労務士法人
新潟県新発田市新富町１丁目５番９号　*篠田パートナーズ事務所*　☎0254-22-5649(代)

「育児休業給付金」延長手続きが変わります

育児中の労働者の雇用継続を図る目的で、原則子が１歳に達する日（＊1）までの間、育児休業を取得することができます。やむを得ない事情がある場合に限り、その子が１歳６ヶ月、または２歳に達する日まで延長希望を申し出ることができますが、近年、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思が無いにも関わらず市町村に入所の申し込みをするケースが相次いでいます。制度の適正な運用を図ることが見直しの背景となり、厚生労働省は雇用保険法の省令を改正しました。

注＊1…「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

▸変更のポイント

保育所に利用申し込みをした結果として市町村から発行される「入所保留通知書」による確認に加えて、令和７年４月からは、利用申し込みを行った時の「申込書の写し」が必要になります。



▸支給対象期間延長の要件

- 子が１歳に達する日までに市町村に対して保育利用の申し込みを行っていること。
- 子が１歳に達する日の翌日以前の日を入所希望日として申し込みをしていること。
- 申し込んだ保育所等への通所が原則30分未満であること。
- 保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと。
- 子が１歳に達する日の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと。

▸必要な書類



✓育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告
✓市町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し
✓市町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書等）



スケジュール管理、申請手続きなど
サポートさせていただきますので、
いつでもご相談ください。

ご存じですか？養育特例

養育特例＝「養育期間標準報酬月額特例」とは３歳に達するまでの子を育てる社会保険被保険者が、養育期間中に勤務時間短縮等で標準報酬月額が低下した場合、被保険者の申し出により、子を養育する前の高い標準報酬月額に基づく年金額を受け取ることができる措置です。育児のために給料が少なくなっても、将来の年金額で不利益を受けないようにという、育児を応援する制度です。



▸届出の要件

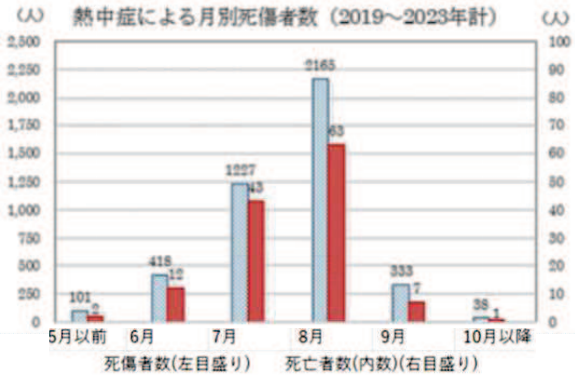
- ３歳未満の子を養育している厚生年金保険の被保険者であること
- 養育期間中の標準報酬月額が、養育開始月の前月の標準報酬月額を下回る場合

▸必要な書類

✓養育期間標準報酬月額特例申出書
✓戸籍謄本または戸籍記載事項証明書
✓住民票の写し（申出書にマイナンバーの記載がある場合は不要）

熱中症にご注意ください

厚生労働省が公表する「職場における熱中症による死傷災害の発生状況」によると、熱中症による月別死傷者数が最も多いのは８月です。職場でも熱中症対策を行い、健康被害を防ぎましょう。



（厚生労働省） 令和5年 職場における熱中症による死傷災害の発生状況(確定値)より引用

▸熱中症とは

高温多湿な環境に長時間いることで、体温調節機能がうまく働かなくなり、体内に熱がこもった状態になること。

▸熱中症が疑われる人を見かけたら



・涼しい場所へ移動させる
・体を冷やす
・水分補給させる

⇒自分で水が飲めない、意識が無いなどの場合はためらわずに救急車を呼びましょう。

▸職場での対策



✓暑さ指数(WBGT値)の活用
✓休憩所の整備
✓水分・塩分の摂取励行
✓熱中症高リスク者の把握
✓透湿性・通気性の良い服装や帽子の着用励行
✓緊急時に備えた連絡網の作成 ・・・等

詳しくはこちらをご覧ください→→→

（厚生労働省：「職場における熱中症予防」より引用）

熱中症は適切な対策で予防可能です

熱中症を発してしまった従業員に対する具体的な対処方法をマニュアル化したり、病院等の緊急連絡先を把握しておきましょう。会社全体で「熱中症は起こさない」という意識を共有することが一番大切です。

「資格情報のお知らせ」が届きます

令和６年12月２日に従来の保険証が廃止され、保険証を利用登録したマイナンバーカード（マイナ保険証）に引き継がれます。（経過措置により、廃止日から最長1年間は引き続き従来の保険証の使用が可能です。）

これに伴い、令和６年９月から、全国健康保険協会よりすべての健康保険加入者に対して「資格情報のお知らせ」が事業所経由で送付されます。

「資格情報のお知らせ」は大切に保管するよう呼びかけをお願いいたします。

詳しくはこちら»

こんなときに必要になります

◆給付金の申請時

各種給付金等の申請に必要な健康保険の記号・番号を把握できます。（マイナ保険証には記号・番号の記載がありません）

◆マイナ保険証が使えない医療機関の受診時

マイナ保険証と併せて「資格情報のお知らせ」を掲示することで受診ができます。

ⓘ夏季休業のお知らせ

８月10日から８月18日まで夏季休業とさせていただきます。手続き等お早めにご連絡下さいますようお願い申し上げます。

☆下記の本にご興味のある方は、是非、本屋さんへ！！

■ 拾い読みの読書

リーダーシップは「見えないところ」が９割

著　者／　吉田 幸弘

出版社／　青春出版社　　1,000円＋税

自分の力ではなくチームの力ですべてを変える

P3　リーダーと聞いて、みなさんがイメージするのは、強いリーダーシップを発揮して、チームのメンバーをグイグイ引っ張っていくような人物ではないでしょうか。しかし、できるリーダーは押しが強い感じではなく、部下の相談に耳を傾けたり、やりたいことをうまく引き出したりと、上手にサポートに回っています。

P14　高度成長期には、経験豊富なリーダーが数年後を予測して動いていましたが、今は正解がない時代です。リーダーの経験や考え方のみにとらわれるのは、非常にリスクが高いと言えるでしょう。加えて、業務の細分化、ＩＴの浸透などにより、リーダーが部下に対して全知全能でいることが難しくなりました。これまでのやり方が通用しなくなってきているのです。・・・「指示命令型リーダーシップ」の場合、言われたことと違うことをやって怒られるくらいなら動かないほうがいいと、部下が指示待ちになってしまいます。

P15　そこで生まれたのが「共感型リーダーシップ」・・「支援型リーダーシップ」という考え方です。・・必要な８つの要素　①**傾聴力**（部下の声に耳を傾ける）　②**フィードバック**（仕事の指示や目標を分かりやすく伝える）　③**心理的安全性**（組織の中でも、自分の考えや意見を安心して発言できるようにする ）　④**納得**（服従させるのではなく、納得を促して仕事を進める）　⑤**裏方役**（部下が活躍できるよう裏方に回る）　⑥**成長へのアシスト**（個々の成長を促すようサポートする）　⑦**チームの環境づくり**（メンバーが成長できるコミュニティをつくる）　⑧**平常心**（ミスやトラブルの時でも、感情的にならずに接する）

■ 拾い読みの読書　Ⅱ

１日１０分の哲学

著　者／ 大嶋　仁

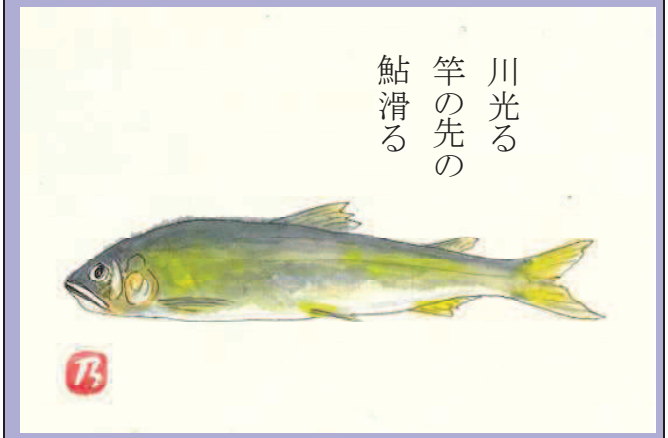
出版社／ 新潮新書　　８００円＋税

P12　ここでいう哲学を生きざまと言い換えてもよい。「私はこう生きます」という生きざまの表明である。・・そういうものが自分にはないという人もいよう。そういう人は成功しても自信がつかないし、失敗すればなかなか立ち直れない。

P54　石田梅岩の思想は「心学」と呼ばれるが、要は「与えられた条件の中で最善を尽くせ」というものだ。

P172　私たちの自我の内底には熱いマグマがあって、いつも上にのぼってこようとする。それが吹きこぼれないように、自我という殻をつくって抑え込む。だが、この殻は案外にもろい。それゆえ、家族とか社会とか外から圧力をかけないと、どろどろしたものとなり、欲求の赴くままに動くだけで、結局はなにも成さない。外圧があってこそ自我は安定し、まともな活動ができるのだ。外圧が過剰になると、自我の殻は壊れる。すると地下に留まったマグマが一気に吹き出す。・・・暴力沙汰が起こり、後悔しても始まらない。

■ 絵手紙通信



度々の大雨・洪水注意情報。

今年も、美味い天然鮎が食べたい！！

事務所 e-mail ： sinoda2@niks.or.jp　　相談役 e-mail ： srsinoda@niks.or.jp

最近の出来事から (346号)

■ 過剰管理 (R6.6.6)

▲日頃はドライアイに悩まされているが、５月25日放送のNHK 新プロジェクトX「隠岐の島 海士町～破綻寸前からの総力戦」に感動の涙が滲んだ。

▲今から20年前の話。急激な人口減少と財政破綻の危機に追い込まれていた町。それを乗り越えるため、人件費削減に町長は真っ先に50%、管理職もそれに続き、更に職員組合も大幅な給与カットを申し出たとの場面や、「新たな雇用・産業を起こせ！　責任は全部自分が取る」との町長のリーダーシップが困難な中でも大きな心の支えとなったと語る幹部職員の言葉にも込上げた。

▲一方、㈱リクルートマネジメントソリューションズから公表された「会社や上司からの管理に関する意識調査」。「会社に対して5～6割が、上司に対して3～4割が、管理過剰感がある」「会社管理過剰感は、ルールの形骸化や閉塞感がある会社だと高い」「上司管理過剰感は、細かな報連相を求め、適切な支援がない上司だと高い」「会社や上司からの管理過剰感が高いと、適応感や主体性は低く、疲弊感や離職意向は高い」との結果を見て、「働きがい」の源には、仕事の充実感、満足感に裏打ちされた意欲の好循環が必要であり、そのためには役割に応じた裁量を持たせることが大事ではないかと思った。

▲裁量を持たせ、成果を上げるためには、確固たるリーダーシップとともに、組織の理念、方針、目標を共有し、役割に応じた本人の能力と責任の自覚が必須である。

▲そのどれかが欠けたりすることが、過剰管理をしてしまう一因ではなかろうか。

■ ＨｂＡ１ｃ (R6.6.10)



▲糖尿病の３大合併症の腎症、網膜症、神経障害が進行しやすい状態となるＨｂＡ1ｃ（ヘモグロビン・エー・ワン・シー）値が 7.0%以上にならないように普段から涙ぐましい努力を続けてきたが、３月以降の検査結果が思わしくない。

▲ＨｂＡ1ｃは、過去１～２ヶ月の血糖値の平均を反映するといい、思い返せばそれまで６%台半ばを維持してきたことを良いことに、好物の日本酒の量が増え、旨いものも食わずして何が人生などと言い訳をしつつ以前より炭水化物を口にするようになっていた。また、３月の11日間のアフリカ旅行中の飲食にも思い当たった。

▲そんなこともあり、アフリカからの帰国後は、日々のウォーキングに一層励み、炭水化物の摂取を抑え、晩酌は日本酒を控え、ワイン、焼酎にして勇んで臨んだ４月の検査結果が何故か悪化。

▲主治医から、痩せ型の糖尿病はそもそもインスリンの分泌が低下していることがあり、薬の増量よりもインスリン注射に変える手もあると慰められたが、その１ヶ月後の結果は 6.9%。あれだけ努力したのにと安堵より落胆が大きかった。

▲そんな中での二泊三日の裏磐梯への小旅行の夕食は、会津の銘酒には見向きもせず、山菜、馬、牛、イワナを肴に赤ワインに徹した。

▲ただ、炭水化物なれど蕎麦だけは我慢できず、初日は大内宿・名物ねぎ蕎麦、二日目は奥裏磐梯・蕎麦古家（ごや）、三日目の帰路はひと山超えて米沢・手打ちそば政坊での昼食となったが、残りの人生は、インスリン注射で好きなものを口にするのも選択肢かと弱気になり、道の駅では手打ち用に地元産の蕎麦粉を買ってしまった。