

マイナ保険証をお持ちでない方へ

# 資格確認書が必要です

現在お持ちの健康保険証は令和7年12月2日以降、使用することができなくなります。マイナ保険証を利用して医療機関等を受診していただけますが、マイナ保険証をお持ちでない加入者が医療機関等を受診する際には資格確認書が必要です。

協会けんぽから令和7年8月より順次、以下の対象者の資格確認書をご自宅に送付します。

## 資格確認書とは

マイナ保険証をお持ちでない場合に、医療機関等へ資格確認書を提示することで、これまでどおり保険診療を受けることができます。

マイナ保険証をお持ちでない場合とは以下のことをいいます。

- ・マイナナンバーカードをお持ちでない、もしくは協会けんぽにマイナナンバーを提出していない
- ・健康保険証の利用登録を行っていない等の理由により、マイナナンバーカードで医療機関等を受診することができない
- ・マイナナンバーカードの電子証明書の有効期限が切れている

## 対象者

現在、健康保険証をお持ちの加入者(令和6年11月29日までに日本年金機構において新規に資格取得(扶養認定)の決定をされた加入者)であって、令和7年4月30日時点でマイナ保険証をお持ちでない方  
※対象者がいらっしゃる事業所には「対象者一覧表」を事前に送付いたします。  
※資格確認書がお手元に届いた時点で健康保険の資格を喪失されている方については、同封する返信用封筒でご返却いただくこととされています。

## Q なぜ家族全員分の資格確認書がないの？

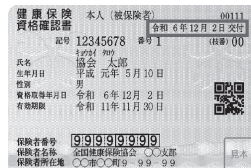
資格確認書はマイナ保険証をお持ちでない加入者にお送りされます。

## Q 資格確認書を持っているけど新たに届いた。どっちを使えばいいの？

資格確認書の右上にある交付年月日をご確認いただき、新しい日付のものを使用してください。  
なお、古い日付のものについては同封の返信用封筒にてご返却が必要です。

## Q 今持っている健康保険証はどうしたらいいの？

令和7年12月1日までは健康保険証を使用することができますが、令和7年12月2日以降は健康保険証として使用することができなくなるため、ご自身で破棄してください。



令和七年八月発行

八月号

発行所

社会保険労務士法人 金原事務所  
長崎市興善町四番二号  
TEL(八二二)三九〇〇番  
FAX(八二六)八七九二番

従業員の住所に送付された資格確認書が、あてどころ不明等により協会けんぽに返送された場合、返送された方の資格確認書は事業所に送付されます。  
送付された資格確認書は、従業員に配付ください。

No.818



所報

かなはら

令和7年8月

社会保険労務士法人  
金原事務所

外国人を雇用する事業主の皆様へ

# 外国人の適正な雇用について

日本人と外国人が互いを尊重し、安全・安心に暮らせる共生社会を実現するためには、

- 外国人の人権に配慮しながら、ルールにのっとり外国人を受け入れ、適切な支援等を行っていくこと
- ルールに違反する者に対しては厳正に対応していくこと



が重要です。

## 不法就労防止

不法就労とは？

不法就労となるのは、次の3つの場合です。

- 1 不法滞在者や被退去強制者が働くケース  
(例)・密入国した人や在留期限の切れた人が働く  
・退去強制されることが既に決まっている人が働く
- 2 就労できる在留資格を有していない外国人で出入国在留管理庁から働く許可を受けていないのに働くケース  
(例)・観光等の短期滞在で入国した人が許可を受けずに働く  
・留学生や難民認定申請中の人が許可を受けずに働く
- 3 外国人の方が現に有している在留資格等で認められた範囲を超えて働くケース  
(例)・外国料理のキッチンや語学学校等の先生として働くことを認められた人が工場で作業員として働く  
・留学生が許可された時間数(原則週28時間以内)を超えて働く

注意!

事業主も処罰の対象となります!!

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした人(不法就労助長罪)

→3年以下の懲役・300万円以下の罰金

※外国人を雇用しようとする際に、当該外国人が不法就労者であることを知らなかったとしても、在留カードを確認していない等の過失がある場合には、処罰を免れません。

- 不法就労させたり、不法就労をあっせんした外国人事業主

→退去強制の対象

- 外国人の雇用又は離職について、ハローワークへの届出をしなかったり、虚偽の届出をした人

→30万円以下の罰金



## 在留カードの記載事項を確認してください。

在留カードは、企業等への勤務や日本人との婚姻などで、入管法上の在留資格をもって適法に我が国に中長期間滞在する外国人の方が所持するカードです。旅行者のように一時的に滞在する方や不法滞在者には交付されません。特別永住者の方を除き、在留カードを所持していない場合は、原則として就労できません。

外国人を雇用した時の届出

- 事業主の方からハローワークへの届出

外国人(「特別永住者」、在留資格「外交」及び「公用」は除く。)を雇用する事業主の方は、労働施策総合推進法に基づく外国人雇用状況の届出が義務づけられています。外国人を雇用した場合や外国人が離職した場合、お知らせください(この届出を怠ると罰則の対象となります。)。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/todokede/index.html)



- 外国人本人から出入国在留管理庁への届出

外国人本人には、在留資格に応じ、入管法に基づく所属機関に関する届出が義務づけられています。新たに雇用等の契約を締結した場合や別の所属機関に移籍した場合などには、同届出の必要性について、ご本人に案内いただくをお願いします。<https://www.moj.go.jp/isa/content/001342898.pdf>



# 育児介護休業法 改正ポイントのご案内

①②▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

## 1 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

### (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

#### (各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
  - ・フレックスタイム制
  - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

### (2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

|              |                                                                                        |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| 周知時期         | 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)                         |
| 周知事項         | ① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容<br>② 対象措置の申出先(例：人事部など)<br>③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                         |

望ましい

※ 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用にアレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



## 2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

### (1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

|         |                                                                                                  |
|---------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 意向聴取の時期 | ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき<br>② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 聴取内容    | ① 勤務時間帯(始業および終業の時刻)<br>② 勤務地(就業の場所)<br>③ 両立支援制度等の利用期間<br>④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)      |
| 意向聴取の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                                   |

望ましい

※ 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

### (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

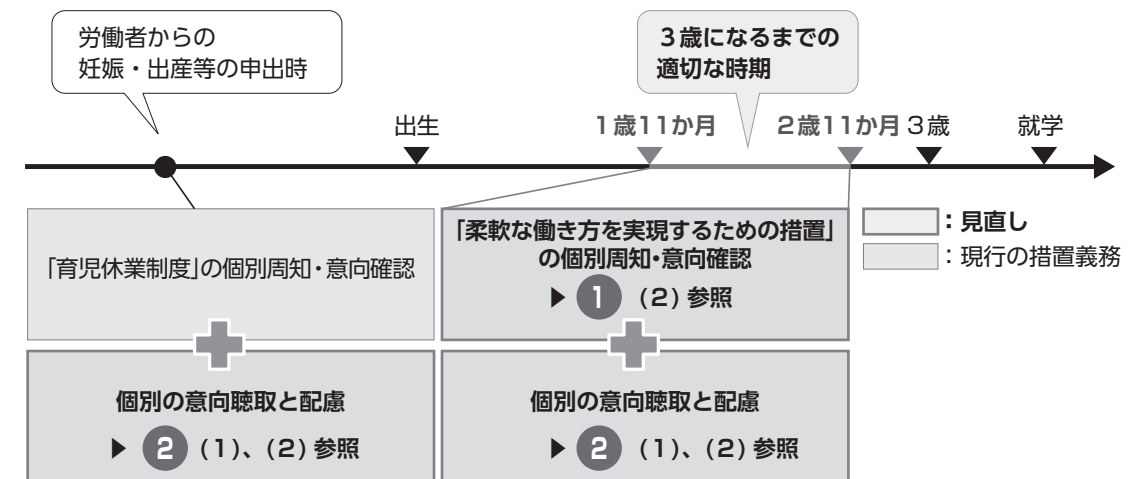
#### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・業務量の調整
- ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

※ 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること  
※ ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

#### 〈改正後の個別周知等の義務〉



両立支援に取り組む事業主への助成金 【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)

