

しんくみ東海北陸健康保険組合便り

連絡先：〒453-0015
愛知県名古屋市中村区椿町3-21
電 話：052-451-0291 FAX：052-453-3770



高齢者雇用のマインドセットを見直そう

◆義務対応を超えた戦略的アプローチ

2025 年 3 月で 65 歳までの雇用確保義務の経過措置が終了し、すべての企業で完全実施が求められています。しかし、高年齢者の継続雇用については多くの企業が「仕方なく雇用継続する」という後ろ向きの発想（福祉的雇用）に留まっているのが現実で、これは大きな機会損失です。

高齢者が持つ豊富な経験と知識を適切に活用し、組織の貴重な資産とするために効果的なアプローチは「役割の再定義」です。従来の業務をそのまま継続させるのではなく、高齢者の強みを活かせる新しい役割を創出します。例えば、技術継承のメンター役、新人教育の指導者、顧客との長期的関係構築の担当者などです。

◆世代間連携で生産性を向上させる

高齢者雇用成功の鍵は「世代間連携」にあります。若手の斬新なアイデアとベテランの経験を組み合わせることで、相乗効果を生み出せま

す。

具体的な手法には、「リバーサメンタリング」があります。IT スキルは若手が高齢者に教え、業界知識や顧客対応のコツは高齢者が若手に伝授するといった双方向の学習システムです。仕事に必要な情報をお互いに提供し合える関係性が構築されることで、知識の共有はもちろん、アイデアの活性化にもつながり、業務の改善・効率化にも有益です。

これからは“高齢労働者”ではなく、「ノウハウ人材」や「後継育成人材」という認識に改めたほうがよいでしょう。高齢者雇用は「コスト」ではなく「投資」だという経営者の意思表示も重要です。

制度設計や運用面では、年齢に応じた労働条件の設定、安全衛生管理、労働時間の配慮など、高年齢者雇用安定法に基づく適切な対応が求められます。法的リスクを回避しながら効果的な高齢者活用を実現しましょう。

外国人労働者に人事・労務を説明する際に役立つ支援ツール

日本の法制度や雇用慣行は

外国人労働者にとっては馴染みのないことも少なくありません。そのため、厚生労働省から、職場のルールを理由や背景も含めて説明し、理解を深めてもらうことを目的とした支援ツールが出されています。

◆『外国人社員と働く職場の労務管理に使えるポイント・例文集』

採用、賃金、労働時間といった 9 つのテーマをあげ、雇用管理で実際に想定される場面ごとに、①外国人社員に説明する前に読んで理解しておくといポイント、②実際に外国人の方にそのまま話したり見せたりできるような「やさしい日本語」による説明の例が紹介されています。例えば、採用後に労働者が提出する書類について、「日本では、あなたに代わって会社が税金や保険の計算をします。あなたのためにしますから、必要な情報を会社に教えてください。」とルビつきで示されています。

◆雇用管理に役立つ多言語用語集

人事・労務の場面でよく使用する労働関係、社会保険関

係の用語約 420 語について、定義・例文を検索できる用語集です。やさしい日本語のほか、9 言語（英語、韓国語、中国語（簡・繁）、タガログ語、ベトナム語、ネパール語、ポルトガル語、スペイン語、インドネシア語、カンボジア語、タイ語、ミャンマー語、モンゴル語）に対応しています。

就業規則などを外国人労働者に説明する際、理解が難しいような用語などを検索して、翻訳を提示したり、外国人社員本人が、人事・労務用語の入社前の学習や辞書として活用したりすることが想定されています。

◆モデル就業規則ほか

厚生労働省のモデル就業規則は外国語版も出されています。そのほか、日本国内で働く外国人の方に向けた「労働条件ハンドブック」や外国人労働者の労災防止に役立つ教材、資料も整備されています。

インフルエン予防接種を福利厚生で行う際の留意点

◆インフルエンザが流行シーズンに突入

厚生労働省は 3 日、令和 7 年第 39 週の定点当たり報告数が 1.00 を上回り、インフ

ルエンザが流行シーズンに入ったことを発表しました。例年より 2 カ月ほど流行入りが早いことや、昨年の報告数が統計史上最多となった原因として、ワクチン接種率の低下が指摘されていることから、早めの予防接種を推奨することが望ましいと考えられます。

◆インフルエンザワクチンについて

毎年の予防接種では、国内・国外の動向を鑑みて流行すると予測された型のワクチンが使用されます。今年度から、日本で使用されるワクチンが 4 価から 3 価へと変更されました。これは世界的に検出されていないウイルス株である B／山形系統を除くとした WHO の方針に基づいた決定です。インフルエンザワクチンの研究も進んでおり、昨年に製造販売が承認されたワクチンもあるので、専門家と相談して予防接種に使用するワクチンを選択しましょう。

◆留意点

予防接種の費用を会社で負担した場合、著しく高額ではなく、業務上必要であり、従業員全員を対象としている場合は福利厚生費として経理処理できます。

しかし、予防接種を強制することはできないことに注意が必要です。インフルエンザ予防接種は法的な強制力がなく、会社が接種を強制することはパワハラ問題に繋がりがかねません。また、アレルギーや既往症等による副反応のリスクもあるため、推奨制度を作成する場合はパワハラ防止の周知を含めたトラブル対策を講じましょう。

コロナウイルス等の他の感染症も警戒する必要もありますが、マスクの着用や手洗いといった生活習慣による予防にも限界があります。感染による業務停滞を防ぐには、会社がインフルエンザ予防接種を推奨することも重要です。

健康保険の被扶養者認定は令和8年4月から労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の被扶養者としての認定は、対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後 1 年間の収入の見込みにより判定されましたが、令和 8 年 4 月からは、労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行うこととされました。