

# 人手不足時代に求められる 多様な働き方への対応

2026年 2月13日

社会保険労務士事務所 労務アシスト

代表・特定社会保険労務士 細田 剛



# 本日の流れ

## 第1部：人手不足の現状と課題

労働力人口の減少、採用難の現状を把握します。人手不足の実態と、人手不足がもたらす影響を考え、「人が辞めたら採用すればよい」から「人が辞めない職場づくり」に発想を転換しましょう。

## 第2部：多様な働き方の実現に向けたポイント

短時間勤務、リモートワーク、副業など、多様な働き方の類型と、関連する社会保険・税制度への対応を解説します。ポイントと今後の改正点を整理しましょう。

## 第3部：多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

自社に合った働き方のバリエーションを考え、導入に向けた、実践的なアクションプランを描きます。今日の気づきを、明日からのアクションにつなげていただくことが最大の目標です。

# 第1部： 人手不足の現状と課題



2019年1月27日 11:53 塔ノ岳山頂にて

# ◆ 第1部 - 人手不足の現状と課題

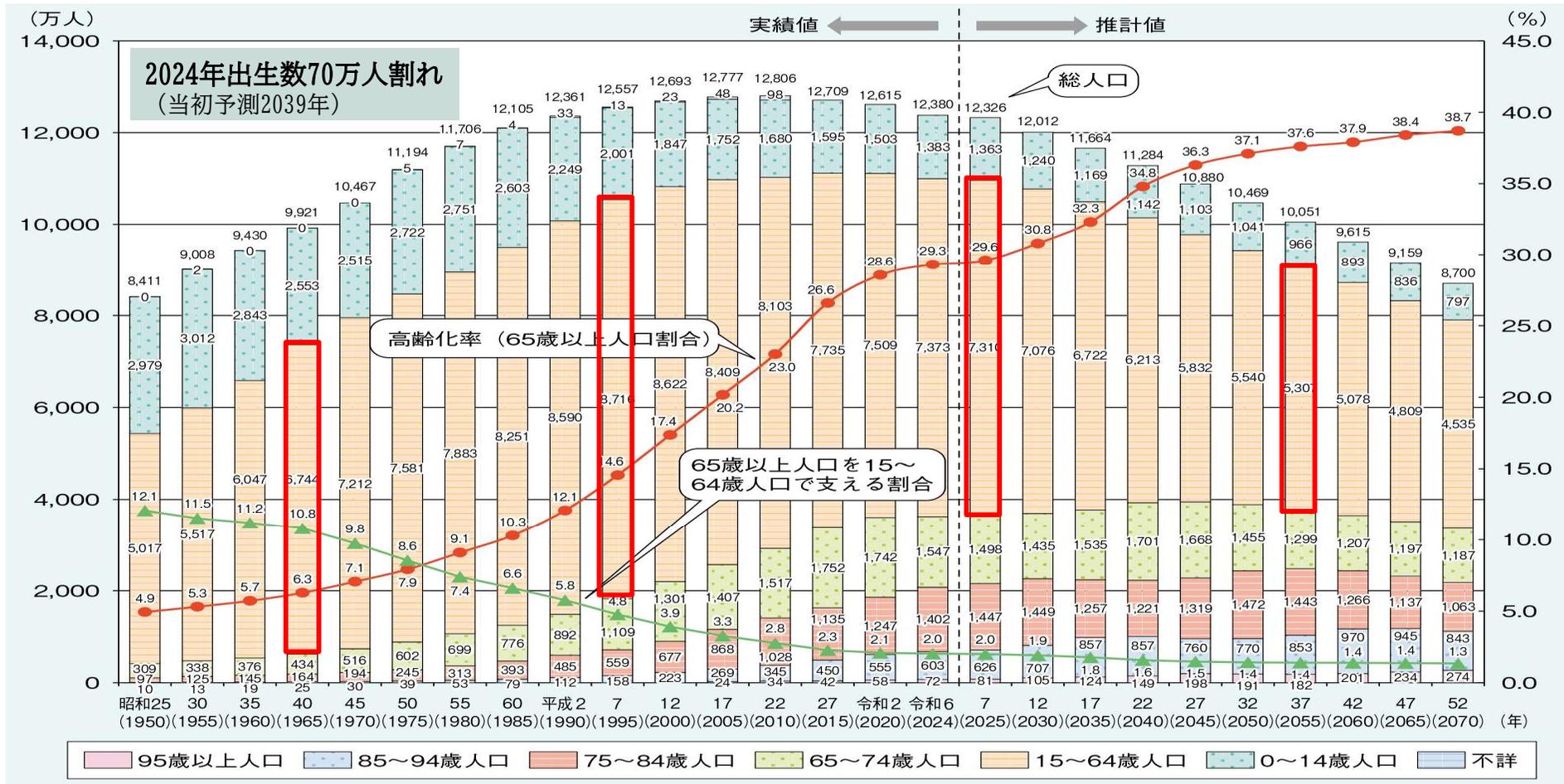
## 生産年齢人口（15歳～64歳）の減少

就業者数 約3,600万人 約4,800万人

約6,400万人

約6,800万人

?



出典：内閣府(2025)「令和7年版高齢社会白書」

# ◆ 第1部 - 人手不足の現状と課題

## 人手不足感の調査結果 ~帝国データバンク

正社員・非正社員の人手不足割合 月次推移

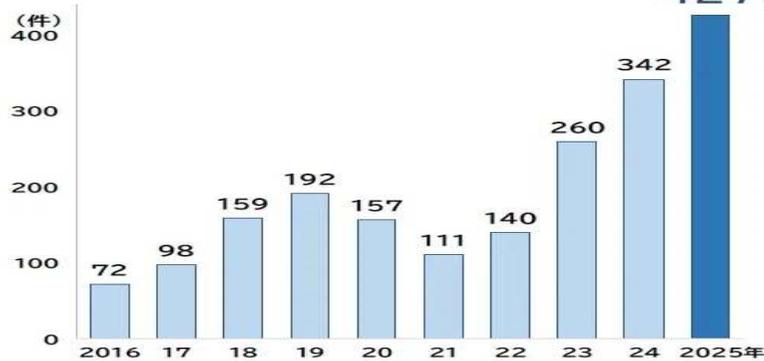


正社員の人手不足割合 (上位10業種) (%)

	2023年10月	2024年10月	2025年10月
1 建設	69.5	69.6	70.2
2 情報サービス	72.9	70.2	67.7
3 運輸・倉庫	63.8	65.8	67.1
4 メンテナンス・警備・検査	68.4	69.7	63.6
5 金融	63.9	67.1	62.8
6 リース・賃貸	55.9	56.8	62.4
7 家電・情報機器小売	56.9	47.3	61.4
8 精密機械、医療機械・器具製造	47.8	42.9	61.0
9 専門サービス	50.9	59.1	57.3
10 人材派遣・紹介	61.8	56.7	57.1

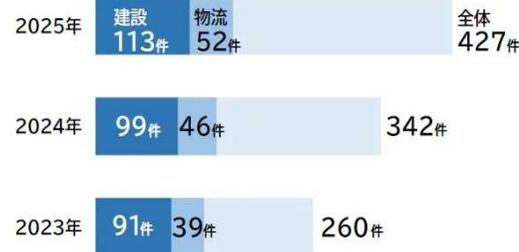
※母数が20社以上の業種が対象

人手不足倒産 年間推移  
(法的整理 負債1000万円以上)



人手不足倒産の動向調査(2025年)

人手不足倒産 建設・物流業の件数推移



非正社員の人手不足割合 (上位10業種) (%)

	2023年10月	2024年10月	2025年10月
1 旅館・ホテル	73.5	60.9	59.0
2 人材派遣・紹介	64.2	55.2	57.4
3 各種商品小売	50.0	48.9	54.2
4 メンテナンス・警備・検査	54.9	54.1	53.8
5 飲食店	82.0	64.3	53.4
6 飲食料点小売	50.0	49.7	46.6
6 娯楽サービス	44.0	52.0	46.6
8 金融	45.1	43.8	41.1
9 運輸・倉庫	41.3	39.5	40.7
10 教育サービス	50.0	43.5	39.0

人手不足に対する企業の動向調査(2025年10月)  
調査対象:全国25,111社、有効回答企業数は  
10,427社(インターネット調査)

# ◆ 第1部 - 人手不足の現状と課題

## 有効求人倍率の推移が示す採用難

報道関係者 各位

### 一般職業紹介状況（令和7年12月分及び令和7年分）

- 令和7年12月の有効求人倍率は1.19倍で、前月に比べて0.01ポイント上昇。
- 令和7年12月の新規求人倍率は2.17倍で、前月に比べて0.03ポイント上昇。
- 令和7年平均の有効求人倍率は1.22倍で、前年に比べて0.03ポイント低下。

厚生労働省では、公共職業安定所（ハローワーク）における求人、求職、就職の状況をとりまとめ、求人倍率などの指標を作成し、一般職業紹介状況として毎月公表しています。

令和7年12月の数値をみると、有効求人倍率（季節調整値）は1.19倍となり、前月を0.01ポイント上回りました。新規求人倍率（季節調整値）は2.17倍となり、前月を0.03ポイント上回りました。正社員有効求人倍率（季節調整値）は0.99倍となり、前月を0.01ポイント上回りました。

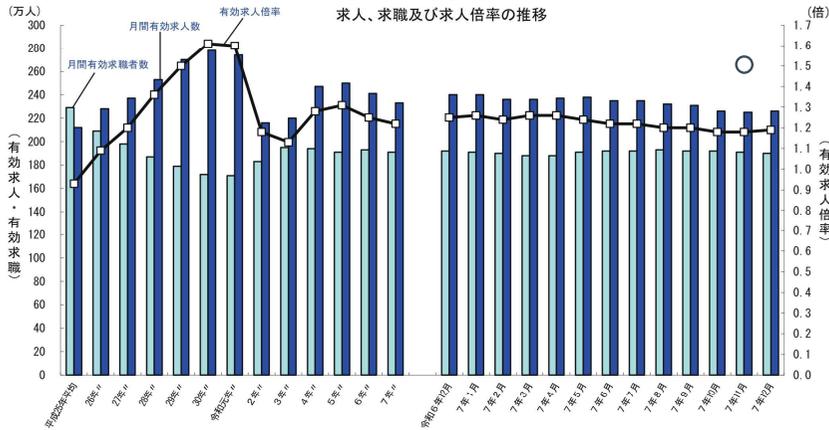
12月の有効求人（季節調整値）は前月に比べ0.3%増となり、有効求職者（同）は0.8%減となりました。12月の新規求人（原数値）は前年同月と比較すると2.4%減となりました。

これを産業別にみると、教育、学習支援業（4.0%増）、学術研究、専門・技術サービス業（2.5%増）、製造業（1.6%増）で増加となり、情報通信業（10.5%減）、宿泊業、飲食サービス業（7.0%減）、卸売業、小売業（6.5%減）などで減少となりました。

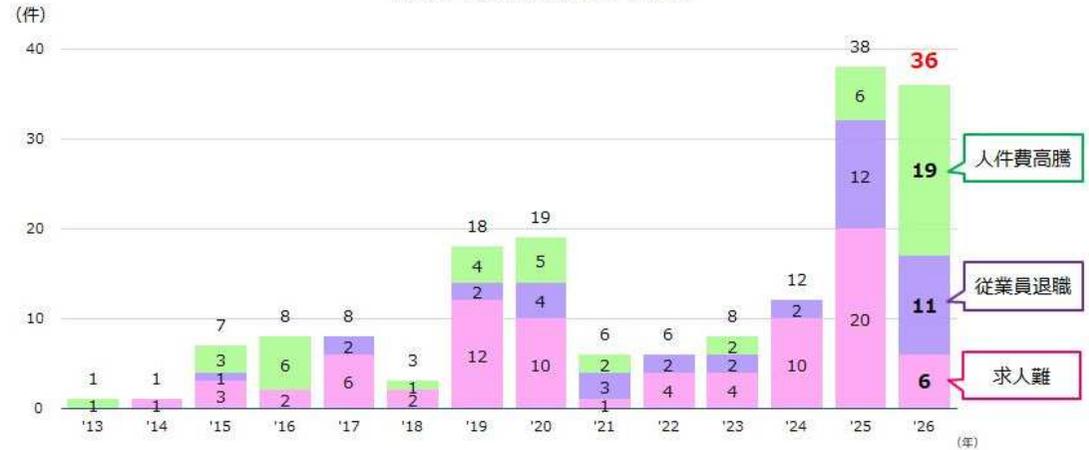
都道府県別の有効求人倍率（季節調整値）をみると、就業地別では、最高は福井県の1.80倍、最低は福岡県の0.98倍、受理地別では、最高は東京都の1.75倍、最低は神奈川県0.84倍となりました。

令和7年平均の有効求人倍率は1.22倍となり、前年の1.25倍を0.03ポイント下回りました。

令和7年平均の有効求職者は前年に比べ3.5%減となり、有効求職者は1.2%減となりました。



### 「人手不足」関連倒産（1月）



※本調査は、2026年1月の全国企業倒産（負債1,000万円以上）のうち、「人手不足」関連倒産（求人難・従業員退職・人件費高騰）を抽出し、分析した。  
○（注・後継者難は対象から除く）

出典：東京商工リサーチ

都道府県別の有効求人倍率（季節調整値）をみると、最高は東京都の1.75倍、最低は神奈川県の0.84倍

$$\text{有効求人倍率} = \frac{\text{有効求人数}}{\text{有効求職者数}}$$

(注) 1. 月別の数値は季節調整値である。なお、令和6年12月以前の数値は、令和7年1月分公表時に新季節指数により改定されている。  
2. 文中の正社員有効求人倍率は正社員の月間有効求人数をパートタイムを除く常用の月間有効求職者数で算出しているが、パートタイムを除く常用の月間有効求職者には派遣労働者や契約社員を希望する者も含まれるため、厳密な意味での正社員有効求人倍率より低い値となる。  
3. 文中の産業分類は、令和5年7月改定の「日本標準産業分類」に基づくもの。  
4. ハローワークインターネットサービスの機能拡充に伴い、令和3年9月以降の数値には、ハローワークに来所せず、オンライン上で求職登録した求職者数や、求職者がハローワークインターネットサービスの求人に直接応募した就職件数等が含まれている。

出典：厚生労働省

## ◆ 第1部 - 人手不足の現状と課題

# 人手不足が働き手と事業活動に与える影響

人手不足は企業経営のあらゆる側面に深刻な影響を及ぼしています。単に人が足りないという問題にとどまらず、**企業の競争力**や**持続可能性**にも関わる**重大な経営課題**となっています。

### 人手不足が働き手に与える影響：

- **業務過多**による**残業時間の増加**
- **休暇取得率の低下**と**疲労蓄積**
- 従業員の**モチベーション低下**
- **離職率の上昇**でさらに**人手不足が深刻化**
- **新規採用も困難**になる



### 人手不足が事業活動に与える影響：

#### ⇒ **受注機会の損失**

人員不足により新規案件を受注できず、**ビジネスチャンス**を逃す企業が増加しています。特に中小企業では深刻です。

#### ⇒ **企業の競争力低下**

イノベーションや新規事業開発に人員を割けず、**競合他社に後れを取る**企業が増えています。

#### ⇒ **製品・サービスの品質低下**

十分な人員を配置できず、**品質管理**が**行き届かない**ケースが増えています。顧客満足度の低下につながります。

#### ⇒ **経済成長の足かせ**

個別企業の問題を超えて、**日本経済全体の成長**を阻害する要因となっています。

## ◆ 第1部 - 人手不足の現状と課題

### 働き方改革関連の法改正

POINT

01

#### 長時間労働の解消 (2019~)

- ◆ 時間外労働の上限規制
- ◆ 年次有給休暇の取得促進
- ◆ 月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率の引上げ



一人あたりの働ける時間が減少

POINT

02

#### 非正規社員と正社員の格差是正 (2020~)

- ◆ 不合理な待遇差の禁止(同一労働同一賃金)



様々な働き方(働き方の多様化)を後押し

# 第2部： 多様な働き方の実現に向けたポイント



## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### どんな人に、どのように働いてもらうか

労働市場において、働き手の構成が大きく変化しています。  
従来の「新卒で正社員として入社し、定年まで同じ会社で働く」というモデルは、もはや標準ではありません。  
それぞれのライフステージや価値観に応じた働き方を提供できる企業が、  
人材確保で優位に立つ時代になりました。

#### ① どんな人に？

若者・女性・シニア・外国人・障害者

#### ② どんな形態(契約)で？

労働者(正社員・正社員以外)か労働者以外か

#### ③ どこで？

出勤・リモート・ワーケーション

#### ④ どのくらいの時間/年収で？

社会保険の適用                      年収の壁

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ① どんな人に – 若年労働者の意識（価値観）変化の傾向

#### 働く目的の変化

収入重視（「高収入・良い車・広い家」）から、**成長実感ややりがい、働きやすさを重視**する傾向に変化しています。  
安定だけでなく、**自己実現や社会的意義を求める**意識が高まっています。

#### 会社への帰属意識の変化

終身雇用前提から、一社に縛られず、**共感できる理念や自分に合った働き方が可能な会社に躊躇なく移る**という傾向が強まっています。（ジョブホッピング）  
雇用の流動化に関しては、国の制度も後押ししていると言えます。

#### 求める業務スキルの変化

企業固有の技能ではなく、**汎用性の高いデジタルスキルやコミュニケーション力を重視**する傾向が強まっており、性別、年齢に関わらず、**公平に評価される職場を求めます**。  
**画一的な働き方は敬遠**される傾向にあります。

ヒューマンホールディングス Z世代の仕事観と自分らしさに関する調査2025 vol.1  
(<https://www.athuman.com/news/2025/24784/>)



## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ① どんな人に – 若年労働者以外が持つ価値観の傾向と対策



#### 女性

育児・介護などのライフイベントに配慮し、**柔軟な働き方や両立支援制度を整える**ことが重要です。**公正な評価とキャリア形成支援**を行い、安心して**長期的に活躍できる職場環境を整える**必要があります。



#### 外国人

在留資格や就労条件を正確に確認し、**言語や文化、価値観の違いに配慮**することが重要です。**丁寧なコミュニケーションと生活面の支援**により、安心して長く働ける職場環境づくりが不可欠です。



#### シニア

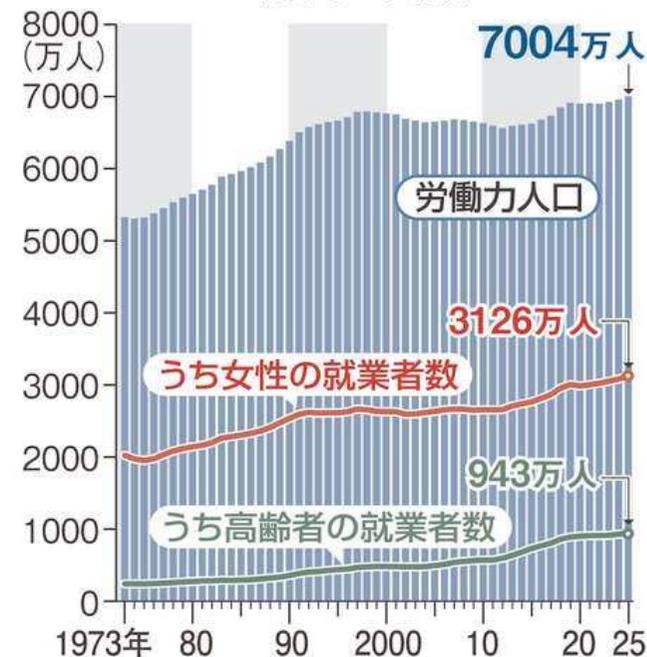
「無理なく長く働くこと」や社会とのつながりを重視する価値観へと変化しています。これまで培った**経験や専門性を活かせる役割**、健康や体力に配慮した働き方、**柔軟な勤務時間、公平な評価や処遇**が求められています。



#### 障害者

**障害の特性を理解**し、業務内容や職場環境に適切に配慮することが重要です。**本人との対話を重ね、周囲の理解促進と継続的な支援体制を整える**ことで、定着と能力発揮に繋がります。

労働力人口は  
女性と高齢者増加が要因となり、  
7000万人を突破した



※労働力調査を基に作成

出典：産経デジタル

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ① どんな人に – ライフステージごとの働き方のニーズ

#### 20代：キャリア形成期

成長機会、スキル習得、柔軟な働き方を重視。副業で経験を広げたいというニーズも増加しています。

#### 30～40代：育児・介護期

短時間勤務、リモートワーク、時差出勤など、家庭との両立を支援する制度が不可欠です。

#### 50代：キャリア転換期

学び直し、セカンドキャリアの準備、柔軟な働き方による継続雇用を希望する層が増えています。

#### 60代以降：継続就業期

短時間勤務、週3～4日勤務など、体力に応じた柔軟な働き方で、経験を活かし続けたいと考えています。

※ こちらはあくまでも傾向であり、すべての人がこれに当てはまるわけではありません

**働き手を取り巻く環境は複雑化**しています

一括りにせず、**個々の状況を把握し、そのニーズに応えること**が重要です

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ② どんな形態（契約）で – 多様な正社員の形態

#### 職務限定正社員

担当する**職務内容が限定**されている正社員をいいます。

#### 勤務地限定正社員

**転勤範囲が限定**されていたり、**転勤がない**正社員をいいます。

#### 短時間正社員

フルタイム正社員と比較して、1週間の**所定労働時間が短い正規型の社員**であって、次のいずれにも該当する社員のことをいいます。

- ① 期間の定めのない労働契約（無期労働契約）を締結している
- ② 時間あたりの給与及び賞与・退職金等の算定方法等が同種のフルタイム正社員と同等

#### 選択的週休3日制

正社員のまま、**1週間の休日**を多くする制度です。

例)  $8\text{時間}/\text{日} \times 5\text{日}/\text{週} = 40\text{時間}/\text{週}$   
 $\Rightarrow 8\text{時間}/\text{日} \times 4\text{日}/\text{週} = 32\text{時間}/\text{週}$

**1週間あたりの労働時間を変えない**こともできます。

例)  $8\text{時間}/\text{日} \times 5\text{日}/\text{週} = 40\text{時間}/\text{週}$   
 $\Rightarrow 10\text{時間}/\text{日} \times 4\text{日}/\text{週} = 40\text{時間}/\text{週}$   
(変形労働時間制の活用)

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ② どんな形態（契約）で – 正社員以外の労働者の形態

#### 契約社員

契約社員とは、事業主と**期間の定めのある労働契約を締結している労働者**をいいます。

このような「期間の定めのある」労働契約は、労働者と会社の合意により契約期間を定めたものであり、契約期間の満了によって労働契約は自動的に終了することとなります（ただし、更新により契約期間が延長することがあります）。

#### パートタイム労働者

パートタイム労働者とは、パートタイム・有期雇用労働法で定義されている「短時間労働者」のことをいい、**1週間の所定労働時間が**同一の事業主に雇用されている**通常の労働者**（いわゆる「正社員」）と**比べて短い労働者**のことを指しています。

法律上はパートタイマーやアルバイトという区別はなく、条件を満たせば呼び名は違っていてもすべてパートタイム労働者となります。

#### 派遣労働者

派遣とは、労働者が**派遣会社（派遣元）との間で労働契約を結んだ上で**、派遣会社が労働者派遣契約を結んでいる会社（派遣先）に労働者を派遣し、労働者は**派遣先の指揮命令を受けて働く**というものです。

派遣は、労働者に賃金を支払う会社と指揮命令をする会社が異なるという複雑な労働形態となっていることから、労働者派遣法において派遣労働者のための細かいルールが定められています。

上記に該当する方は労働者なので**各種労働法が適用**されます。

要件を満たせば、**年次有給休暇も取得でき、雇用保険や健康保険、厚生年金保険の被保険者**となります。

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ② どんな形態（契約）で – 労働者以外の形態

#### 業務委託契約を締結し、いわゆる「フリーランス」として働く人

正社員や、契約社員、パートタイム労働者、派遣労働者などは、「労働者」として労働法の保護を受けることができます。他方、フリーランスは、発注者から受けた仕事に対して、主に個人で作業を行い、その対価として報酬を得るものであり、発注者の指揮命令を受けない「事業主」として扱われ、一般に労働法の保護を受けることはできません。この働き方で働く人は、「労働契約」ではなく「業務委託契約」を締結することになり、フリーランス保護法(2024年11月施行)の適用を受けます。

フリーランス保護法では、①取引条件の明示 / ②期日における報酬支払 / ③7つの禁止行為 / ④募集情報の的確表示 / ⑤妊娠、出産若しくは育児又は介護と業務の両立に対する配慮 / ⑥ハラスメント対策に係る体制整備 / ⑦中途解除等の事前予告・理由開示 の義務等が定められています。

ただし、「フリーランス」として働く場合であっても、働き方の実態から注文主の「労働者」と判断されれば、労働法等の保護を受けることができます。

例えば、仕事をする場所・時間を注文主から指定されていたり、仕事の仕方を細かく指示されていたりする場合などは、「労働者」と判断される可能性が高まります(次ページ参照)。

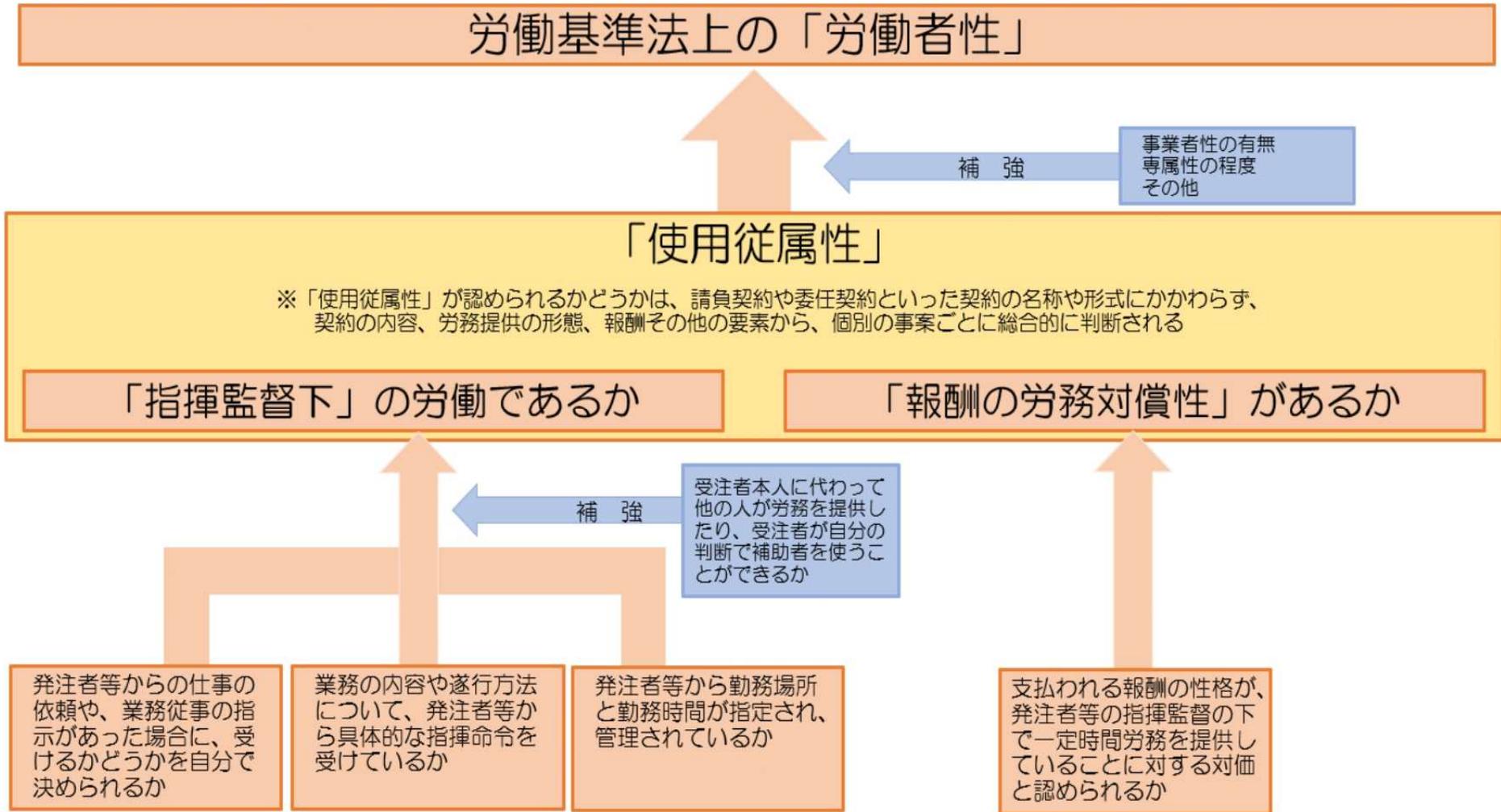
家内労働(内職)者

自営型テレワーカー

ギグワーカー

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ② どんな形態（契約）で – 労働基準法上の「労働者性」の判断基準



## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ③ どこで – リモートワーク導入時のポイント

POINT  
01

#### 制度設計に関するポイント

◆対象者・対象業務の明確化 ◆勤務形態の整理 ◆利用ルールの明文化

POINT  
02

#### 労働時間・勤怠管理

◆始業・終業・休憩の把握方法 ◆時間外・深夜労働の管理

POINT  
03

#### 評価・マネジメント

◆成果・プロセス評価の基準整理 ◆定期的なコミュニケーション

POINT  
04

#### 情報セキュリティ・労働環境

◆情報漏洩対策 ◆作業環境の確保

POINT  
05

#### 費用・手当の取り扱い

◆通信費・光熱費の扱い ◆備品の支給・貸与ルール

POINT  
06

#### 規程整備・周知

◆就業規則・関連規定の整備 ◆社員への周知・教育

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### コラム) リモートワーク時代のコミュニケーションルール

リモートワークが増えると、最も課題となるのがコミュニケーションです。オフィスでは自然に行われていた情報共有や相談が、リモートワークでは意識的に行わなければ滞ってしまいます。

- 定期的なオンライン会議の実施  
週1回のチームミーティングや1on1面談など、**定期的に顔を合わせる機会**を設けます。
- チャットツールの活用ルール  
業務連絡はチャット、複雑な相談は電話やWeb会議など、**使い分けのルール**を明確にします。
- レスポンスタイムの目安設定  
メッセージへの返信時間の目安を設定し、**過度なプレッシャーを防ぎます**。
- 孤立感を防ぐ雑談の場  
業務外の雑談チャンネルや、オンラインランチ会など、**インフォーマルなコミュニケーションの場**も重要です。



## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 社会保険の加入対象の拡大①

**社会保険の加入対象の拡大①**

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

**見直し① 短時間労働者の加入要件の見直し**

加入要件がシンプルに！  
※学生は対象外です

- ✓ 給与が月額88,000円以上
- ✓ 週の勤務が20時間以上
- 51人以上の企業

**賃金要件の撤廃**  
いわゆる年収106万円の壁がなくなります  
全国の最低賃金の引上げの状況を見極めて、3年以内に廃止します

**企業規模要件の撤廃**  
働く企業の規模にかかわらず加入できるようになります  
10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上の企業	36人以上の企業	21人以上の企業	11人以上の企業	10人以下の企業
現在の対象	2027年10月から	2029年10月から	2032年10月から	2035年10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

出典：厚生労働省HP

$$\text{※ } 1,023\text{円} \times 20\text{h} \times \frac{52}{12} = 88,660 > 8.8\text{万円}$$

(R7最低賃金の最低額)

#### ① 短時間労働者の加入要件の見直し (企業規模要件・賃金要件の撤廃)

従来、被用者保険(厚生年金・健康保険)に加入するのは、フルタイムに近い働き方をする方(勤務時間・勤務日数が通常の労働者の4分の3以上)に限られていましたが、短時間労働者でも、

(A) 厚年被保険者数51人以上の企業において  
(企業規模要件)

(B) 週の所定労働時間20時間以上  
(労働時間要件)

(C) 月収8.8万円(年収106万円)以上  
(賃金要件)

(D) 2か月を超える雇用見込み (E) 学生ではないの要件を満たす場合に被用者保険に加入することとなります。

今回の改正により、(A)の要件が10年をかけて段階的に縮小・撤廃され、(C)の要件が法律の公布から3年以内に撤廃(2026年10月予定)されます。

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 社会保険の加入対象の拡大②

2029年10月施行予定

#### 社会保険の加入対象の拡大②

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

#### 見直し② 個人事業所の適用対象の拡大

(フルタイム労働者を含めた加入対象の拡大)

常時5人以上の者を使用する個人事業所

法律で定める17業種 対象 (現行どおり)

上記以外の業種 (※) 対象外 ⇒ 対象

※ 農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業等

5人未満の個人事業所 対象外 (現行どおり)

2029年10月から  
ただし、2029年10月時点で  
既に存在している事業所は  
当分の間、対象外とします

#### ② 社会保険の適用対象となる 個人事業所の拡大

農林水産業や宿泊業、飲食サービス業等の法定17業種に該当しない業種の個人事業所は被用者保険の適用対象とされていませんでした。

今回の改正により、**2029(R11)年10月以降は、原則として※全ての業種の事業所が被用者保険の適用対象**となります。

出典：厚生労働省HP

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 社会保険の加入対象の拡大③-1

2026年10月施行予定

#### 社会保険の加入対象の拡大③

##### 社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者への支援

- 企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し、**3年間事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置**を実施します。
- 事業主が追加負担した保険料について、**その全額を制度全体で支援**します。

月額賃金（標準報酬） （年額換算）	8.8万 （106万）	9.8万 （118万）	10.4万 （125万）	11万 （132万）	11.8万 （142万）	12.6万 （151万）	13.4万 （161万）
労働者の負担 （3年目は軽減割合を半減）	本来の負担の 25/50	本来の負担の 30/50	本来の負担の 36/50	本来の負担の 41/50	本来の負担の 45/50	本来の負担の 48/50	本来の負担の 50/50

※労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

##### 事業主への支援

- 事業主向けの支援として、社会保険の加入にあたり労働者の収入を増加させる事業主への支援、加入拡大に関する事務の支援や生産性向上等に資する支援を検討しています。

#### ③ 社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者の、就業調整を減らすための支援策について

見直しの対象となる中小企業の人材確保の取り組みを支援し、短時間労働者が被用者保険に加入することを避けるために就業調整を行うことがないようにする観点から、**事業主が通常よりも多く保険料を負担**することで、**短時間労働者本人の保険料負担を軽減**できる仕組みを新たに設け、**事業主が追加で負担した保険料については、その全額を3年間限定で国が支援**します。

出典：厚生労働省HP

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 社会保険の加入対象の拡大③-2

2026年10月施行予定

#### 社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援します

企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し3年間、事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的・時限的な措置を実施します。事業主が追加負担した保険料について、その全額を制度全体で支援します。

##### 支援の流れ

① まずは、会社からの申請が必要です。  
(従業員数50人以下の会社などが対象です。)

② 会社が法令で定めた負担割合により労使折半を超えて保険料を多く支払います。その結果、本人負担分は少なくなります。(対象：月収12.6万円以下の短時間労働者。最大3年間、3年目は軽減割合を半減。)

③ 会社が多く支払った分は、その全額を制度全体で支援します。

##### 具体的には

年収106万円 (月収8.8万円) の場合	本来	支援策を使うと
負担割合 (労働者：使用者)	50：50	25：75
本人負担額	12,500円	6,250円
事業主負担分	12,500円	12,500円 +6,250円

制度から全額を支援

この支援で社会保険料の負担が軽減されても、将来の年金額が減ることはありません！

※ 労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

##### 事業主への支援

■ 事業主向けの支援として、社会保険の加入にあたり労働者の収入を増加させる事業主への支援、加入拡大に関する事務の支援や生産性向上等に資する支援を検討しています。

※本ページの保険料額については、100円未満を切上げ

17

出典：厚生労働省HP

社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者を支援するため、特例的・時限的に保険料負担を軽減する保険料調整の措置を実施します。

○対象者：**従業員数50人以下の企業**などで働き、企業規模要件の見直しなどにより**新たに社会保険の加入対象となる短時間労働者**であって、**標準報酬月額が12.6万円以下**であるもの

○期間：**3年間**

○支援策の内容：基本的に、社会保険料は労使折半(事業主と被保険者が半分ずつ負担)ですが、この措置の利用を希望する事業主は、事業主の負担割合を増やし、**被保険者の負担を軽減**できます。

その際、**事業主が追加負担した分**については、その**全額を制度全体で支援**します。

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で

#### — 社会保険の適用拡大がもたらす企業と対象者への影響

##### 企業への影響

- 社会保険料(法定福利費)の増加
- 対象者/現場責任者に対する説明
- 新たな加入対象者の退職
- 労働条件変更(労働時間減(増))希望者の増加
- 新たな加入対象者の入社希望減(増)
- 社会保険手続きの増加

##### 対象者への影響

- 労働時間等の働き方の検討
- 社会保険料の増加による給与手取額の減少
- 健康保険の給付制度(所得補償)の充実
- 厚生年金による将来の年金受給額の増加

##### 対象者の洗い出しと説明

対象となる従業員を把握します。制度変更の内容を正確に把握し、個別に制度変更の内容、社会保険加入によるメリット・デメリット、手取り額への影響などを丁寧に説明する機会を設けましょう。

##### 労働条件の見直し

従業員の意向も踏まえ、労働時間や勤務形態、賃金体系などの労働条件を見直します。社会保険の加入要件を満たさない範囲での勤務を希望する従業員への対応も検討しましょう。

##### 制度変更への準備

社内ルールの改定、給与計算システムの更新、従業員からの問い合わせ対応体制の構築など、スムーズな制度移行に向けた準備を進めることが重要です。必要に応じて専門家の助言も求めましょう。



## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 雇用保険の加入対象の拡大

#### 雇用保険法等の一部を改正する法律（令和6年法律第26号）の概要

令和6年5月10日成立

##### 改正の趣旨

多様な働き方を効果的に支える雇用のセーフティネットの構築、「人への投資」の強化等のため、雇用保険の対象拡大、教育訓練やり・スキリング支援の充実、育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保等の措置を講ずる。

##### 改正の概要

#### 1. 雇用保険の適用拡大【雇用保険法、職業訓練の実施等による特定求職者の就職の支援に関する法律】

- 雇用保険の被保険者の要件のうち、週所定労働時間を「20時間以上」から「10時間以上」に変更し、適用対象を拡大する（※1）。  
※1 これにより雇用保険の被保険者及び受給資格者となる者については、求職者支援制度の支援対象から除外しない。

#### 2. 教育訓練やり・スキリング支援の充実【雇用保険法、特別会計に関する法律】

- ① 自己都合で退職した者が、雇用の安定・就職の促進に必要な職業に関する教育訓練等を自ら受けた場合には、給付制限をせず、雇用保険の基本手当を受給できるようにする（※2）。  
※2 自己都合で退職した者については、給付制限期間を原則2か月としているが、1か月に短縮する（通達）。
- ② 教育訓練給付金について、訓練効果を高めるためのインセンティブ強化のため、雇用保険から支給される給付率を受講費用の最大70%から80%に引き上げる（※3）。  
※3 教育訓練受講による資金増加や資格取得等を要件とした追加給付（10%）を新たに創設する（省令）。
- ③ 自発的な能力開発のため、被保険者が在職中に教育訓練のための休暇を取得した場合に、その期間中の生活を支えるため、基本手当に相当する新たな給付金を創設する。

#### 3. 育児休業給付に係る安定的な財政運営の確保【雇用保険法、労働保険の保険料の徴収等に関する法律】

- ① 育児休業給付の国庫負担の引下げの暫定措置（※4）を廃止する。  
※4 本来は給付金の1/8だが、暫定措置で1/80とされている。
- ② 育児休業給付の保険料率を引き上げつつ（0.4%→0.5%）、保険財政の状況に応じて引き下げ（0.5%→0.4%）られるようにする（※5）。  
※5 ①・②により、当面の保険料率は現行の0.4%に据え置きつつ、今後の保険財政の悪化に備えて、実際の料率は保険財政の状況に応じて弾力的に調整。

#### 4. その他雇用保険制度の見直し【雇用保険法】

- 教育訓練支援給付金の給付率の引下げ（基本手当の80%→60%）及びその暫定措置の令和8年度末までの継続、介護休業給付に係る国庫負担引下げ等の暫定措置の令和8年度末までの継続、就業促進手当の所要の見直し等を実施する。

等

##### 施行期日

令和7年4月1日（ただし、3①及び4の一部は公布日、2②は令和6年10月1日、2③は令和7年10月1日、1は令和10年10月1日）

1

出典：厚生労働省HP

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – とうなる? 「働き控えの解消」の施策



高市首相「働き控えの解消、手取りの増加」強調 “年収の壁”の178万円への引き上げ合意「一定の手取りの増加が実現」

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 「年収の壁」問題と最新動向①

どんな人が、どのように働くか※により、  
従業員として、扶養家族としての社会保険、税負担などが変わります。

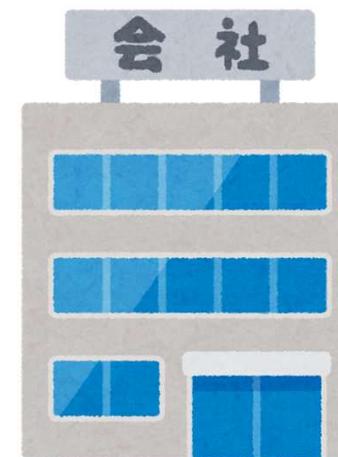
配偶者／親

従業員



※ 「どんな人が、  
どのように働くか」は

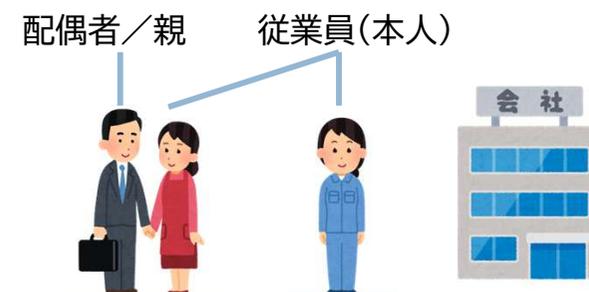
- ① 年齢
  - ② 勤務する会社の規模
  - ③ 所定労働時間
  - ④ 給与額
- で概ね判断されます



## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 「年収の壁」問題と最新動向②

多様な働き方を実現する上で、大きな障壁となっているのが「年収の壁」です。特に103万円、106万円、130万円の壁は、パート・アルバイトで働く方々の就業調整を招き、人手不足を加速させていました。



#### 【2024年までの主な年収の壁】

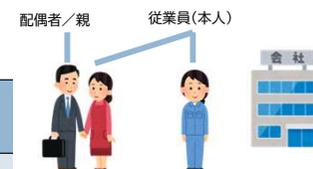
	年収	影響を受ける制度・人		影響する内容
		制度	人	
①	約100万円	住民税	本人	従業員の <b>住民税が発生</b> し始める。(※年収基準は自治体により異なる)
②	103万	所得税	配偶者 親	従業員の <b>配偶者が配偶者控除を</b> 、従業員の <b>親が扶養控除を受ける</b> ための年収上限。(※配偶者の場合は配偶者特別控除枠の適用あり)
③	103万	所得税	本人	従業員の <b>所得税が発生</b> する基準。
④	106万 (月額8.8万)	社会保険	本人	一定条件下(P20参照)で勤務先の <b>社会保険(健康保険・厚生年金)への加入義務が発生</b> する。
⑤	130万 (月額10.8万)	社会保険	本人	配偶者・親の <b>社会保険の扶養から外れ</b> 、自身で保険料を負担して国民健康保険・国民年金に加入することになる。
⑥	150万	所得税	配偶者	従業員の <b>配偶者が配偶者特別控除を満額受ける</b> ための上限年収。 (※配偶者に収入要件あり。150万～201.6万は段階的に減少)

※ 所得税の扶養を判断する「年収」は1月からの累積で、社会保険の扶養を判断する「年収」はある時点から先1年間の見込み額による

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### ④ どのくらいの時間/年収で – 「年収の壁」問題と最新動向③

【2025年(令和7年)からの主な年収の壁】



	年収	影響を受ける制度・人		影響する内容
①	約110万	住民税	本人	従業員の <b>住民税が発生</b> し始める。 (※年収基準は自治体により異なるが約100万から引上げ。R8.1.1~119万にさらに引上げ?)
②	106万 (月額8.8万)	社会保険	本人	一定条件下(P20参照)で勤務先の <b>社会保険(健康保険・厚生年金)への加入義務が発生</b> する。(※制度は存続)
③	123万	所得税	配偶者 親	従業員の <b>配偶者が配偶者控除を</b> 、従業員の <b>親が扶養控除を受ける</b> ための年収上限。 (※103万から引上げ。配偶者の場合は配偶者特別控除枠、19歳以上23歳未満の従業員の親の場合は特定親族特別控除枠の適用あり。R8.1.1~136万にさらに引上げ?)
④	130万 (月額10.8万)	社会保険	本人	配偶者・親の <b>社会保険の扶養から外れ</b> 、自身で保険料を負担して国民健康保険・国民年金に加入することになる。 (※制度は存続。R7.10.1~19歳以上23歳未満(配偶者を除く)は150万に引上げ)
⑤	150万	所得税	親	19歳以上23歳未満の従業員の親が <b>特定親族特別控除を満額受ける</b> ための上限年収。 (※新設。150万~188万は段階的に減少。R8.1.1~159万~197万に引上げ?)
⑥	160万	所得税	本人	従業員の <b>所得税が発生</b> し始める実質的なライン。 (※103万から引上げ。R8.1.1~178万にさらに引上げ?)
⑦	160万	所得税	配偶者	配偶者が <b>配偶者特別控除を満額受ける</b> ための上限年収。 (※配偶者に収入要件あり。150万から引上げ。160万~201.6万は段階的に減少。R8.1.1~169万~207万にさらに引上げ?)

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### コラム) ジョブ型雇用と成果型評価

#### ジョブ型雇用とは

職務内容や責任の範囲を明確に定義し、その職務に適した人材を採用・評価する雇用形態です。従来の「メンバーシップ型」とは異なり、成果や専門性が重視され、配置転換は限定的です。

- 職務記述書(ジョブディスクリプション)の作成
- 明確な成果指標の設定
- 専門性に応じた処遇

短時間勤務やリモートワークの増加に伴い、ジョブ型雇用や成果型評価が注目されています。導入には職務の明確化と評価基準の整備が不可欠です。急激な変更は混乱を招くため、段階的な導入が推奨されます。

#### 成果型評価の導入

勤務時間や業務プロセスでよりも達成した成果や目標達成度を重視して評価する制度です。個人の貢献が明確になるため、テレワークや短時間勤務でも公平な評価が可能となり、意欲向上につながる一方、目標達成の妥当性が重要です。

- 目標設定の明確化
- 定期的なフィードバック
- 成果の可視化

## ◆ 第2部 – 多様な働き方の実現に向けたポイント

### コラム) 副業・兼業制度導入のポイント

副業・兼業を認める企業が増えていますが、適切なルール整備がなければリスクも高まります。特に以下の3つの課題への対応が必要です。

#### 労働時間管理の難しさ

副業・兼業を認める場合、**本業と副業の労働時間を通算**して管理する必要があり、実態を把握することが困難になりがちです。過重労働や長時間労働による**健康被害のリスク**が懸念されるため、自己申告制度の整備や上限設定、定期的な面談など、**適切な管理体制**が求められます。

#### 事前届出(許可)制の導入

副業の**内容、勤務時間、勤務先**などを**事前に届け出し、許可を受け**る仕組みを設けます。利益相反や情報漏洩のリスクを事前に確認する必要があります。

#### 情報漏洩・利益相反リスク

副業先での業務内容によっては、自社の**機密情報やノウハウ**が意図せず**外部に流出**するおそれがあります。また、競合企業との兼業は利益相反を招き、**企業の信頼や事業活動に悪影響**を及ぼす可能性があるため、**事前届出(許可)制の導入や就業規則の明確化、守秘義務の徹底**が重要です。

#### 人事評価・規律管理の課題

副業に時間や意識が向くことで、**本業への集中力や成果が低下**することが懸念されます。また、副業収入の有無が評価に影響すると**の不公平感が生じる**可能性もあるため、**評価基準を本業成果に明確に限定**し、**服務規律や責任範囲を整理**することで、職場の秩序維持に繋がります。

# 第3部： 多様な働き方の具体化と 自社への導入に向けて



## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

# 世間のニーズは？／他社はどんな取り組みをしている？

公益社団法人全国求人情報協会 入社2年～4年目社会人の就業意識の実態調査(2025年度)  
(<https://www.zenkyukyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2025/12/d37cca442beb50c950c2bb9ac5c77f33-1.pdf>／①)



厚労省 令和7年高年齢者雇用状況等報告の集計結果  
([https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_66853.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_66853.html)／②)



東京商工リサーチ 2025年企業の「兼業・副業」に関するアンケート調査  
([https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202255\\_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1202255_1527.html)／③)



チューリッヒ生命 2025年ビジネスパーソンが抱えるストレスに関する調査  
(<https://www.zurichlife.co.jp/aboutus/pressrelease/2025/20251119/>／④)

独立行政法人労働政策研究・研修機構  
働く意識の変化や新たなテクノロジーに応じた労働の質の向上に向けた人材戦略に関する調査  
(<https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/261.html>／⑤)



★ 各種調査結果による把握の注意点



★ 同じ地域の他社、同業他社への聞き取りによる把握の注意点

## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

# 自社の従業員のニーズを把握できているか

他社の制度や世間のトレンドを意識することも必要ですが、最も大切なのは、**自社の従業員が何を求めているか**、自社が**ターゲットとする求職者には何が響くか**を把握することです。ニーズに合わない制度は利用されず、形骸化してしまいます。

### ニーズの把握方法

- エンゲージメントサーベイ(従業員**アンケート**)の実施
- **1on1面談**での聞き取り
- **意見箱・提案制度**の活用
- **従業員代表との定期的な意見交換**
- 退職者へのヒアリング

### 把握すべき項目

- 現在の**働き方への満足度**
- 希望する**勤務形態**(テレワーク、短時間等)
- **育児・介護の状況と今後の見通し**
- **キャリアに関する希望**
- 会社への**要望・改善提案**

「何となく」ではなく、調査結果に基づいて、**誰のために制度を設計するのか**を意識して進めましょう。

## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

# 制度そのものよりも「運用と意識改革」が成否を分ける

重要なのは、その制度が実際に機能するための「運用」と、従業員が安心して利用できる「風土」です。特に**管理職の意識改革は最重要課題**です。現場のマネージャーが多様な働き方を理解し、支援する姿勢を持たなければ、どんなに良い制度も絵に描いた餅になります。「制度」と「運用」、「風土」の3つが揃って初めて多様な働き方を実現させることができます。

そのために必要なことは、**トップのコミットメント、管理職の理解、従業員の協力**。この三位一体で取り組むことが成功の秘訣です。

## 制度 × 運用 × 風土づくり

### 制度の整備

就業規則、労働契約、  
各種規程の明文化



### 運用の徹底

申請手続き、承認フロー、  
労務管理の仕組み化

### 風土づくり

経営層のコミットメント、  
管理職の意識改革、  
従業員の理解促進

## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

### コラム) 管理職研修と意識改革の必要性

#### なぜ管理職研修が重要か

多様な働き方の成否は、現場を管理する管理職の理解と協力にかかっています。

しかし、従来のマネジメント手法では、多様な働き方に対応できません。

- 時間管理から成果管理への転換
- 対面コミュニケーションからオンラインを含む複合的なコミュニケーションへ
- 画一的な指導から個別対応へ

管理職が変われば、現場が変わります。定期的な研修と情報共有が欠かせません。

#### 研修で扱うべきテーマ

- 多様な働き方の意義と企業メリット
- 労働関連法規の基礎知識
- テレワーク時のマネジメント手法
- 評価基準の設定と公平な評価
- ハラスメント防止と心理的安全性
- 具体的な事例演習

## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

### 人事労務環境の変化

POINT

01

#### 雇用環境の変化

求人側(企業)有利 → 求職側(人)有利

POINT

02

#### ワークスタイルの変化

単一・集合型 → 多様・分散型

### 「一律」から「個別対応」へ

従来の人事制度は、「全員が同じ条件で働く」ことを前提に設計されていましたが、これからは個々の事情やライフステージに応じた「個別対応」が標準になります。

画一的な制度では、優秀な人材を引き留めることも、新たに採用することもできません。

多様性への対応は、企業の競争力そのものです。

POINT

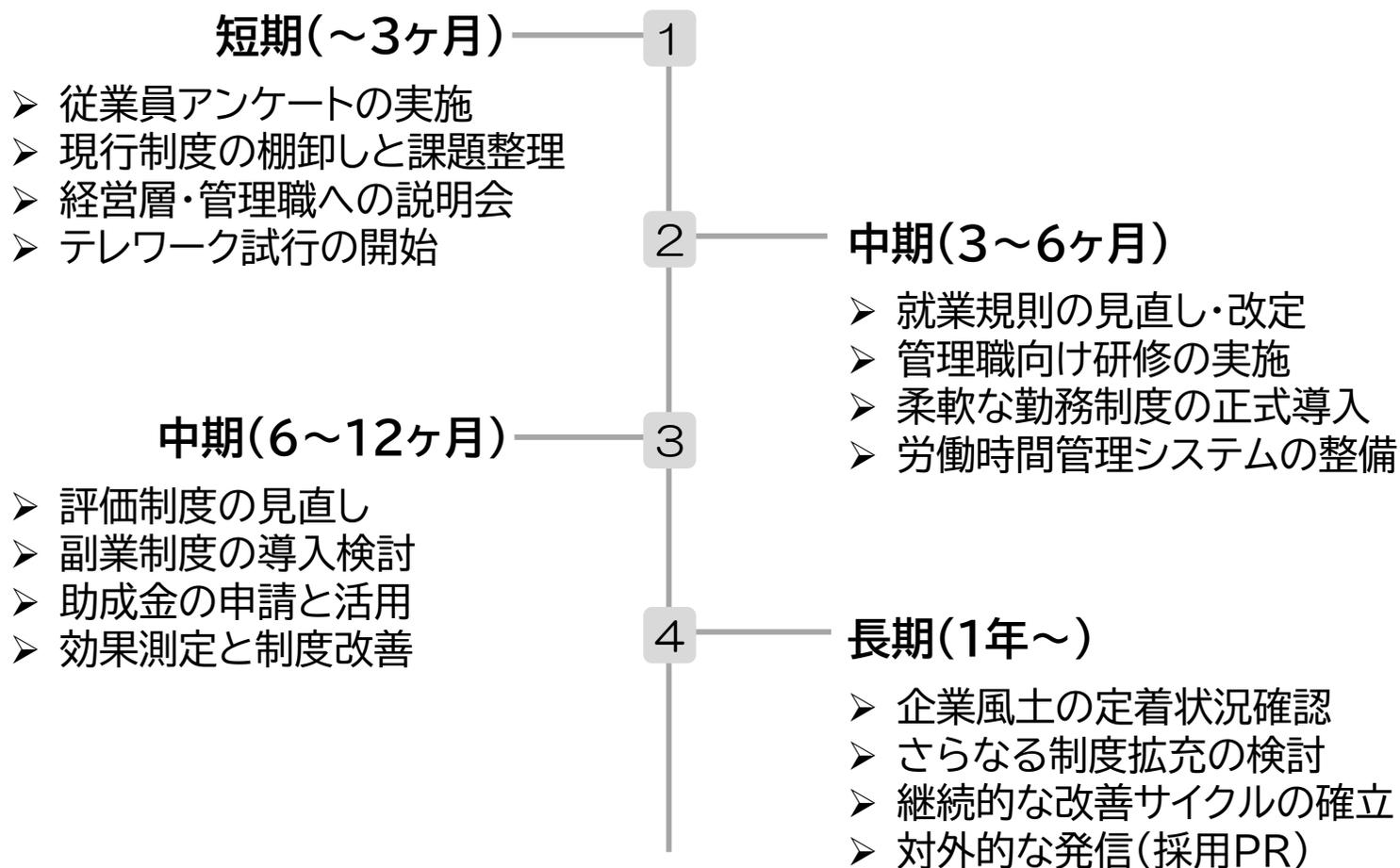
03

#### マネジメントスタイルの変化

管理型(画一型) → 協働型(多様型)

## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

### 短期・中期で取り組むアクションプラン（例）



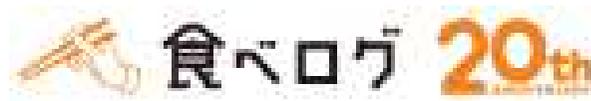
## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

# 「情報公表義務」と会社の労務管理が 適切・先進的であることを対外的に示す「認証制度」

- 女性活躍に関する情報【301人以上】  
(2026年4月1日～101人以上)  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001620180.pdf>/①)
- 中途採用比率【301人以上】  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000737262.pdf>/②)
- 男性労働者の育児休業取得率【301人以上】  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001029776.pdf>/③)

その他、労働基準関係法制研究会にて、企業の時間外・休日労働の実態について情報公表の義務化が検討されています

- 健康経営優良法人認証制度(経済産業省)
- えるぼし認定/くるみん認定(厚生労働省)
- ユースエール認定(厚生労働省)
- 社労士診断認証制度



食ベログユーザーから高い評価を集めた100店を、各ジャンルで選出。  
今、「おいしい」に出会うなら、ここは絶対外せない。



## ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

### コラム) メンタルヘルスケアとエンゲージメント向上

多様な働き方が広がる中、**従業員のメンタルヘルスケアとエンゲージメント向上の重要性**が増しています。特にリモートワークでは、**孤立感や過重労働のリスク**が高まります。

#### メンタルヘルスケアの取り組み

- **ストレスチェック**の確実な実施
- 産業医や相談**窓口の周知**
- 管理職による**定期的な声かけ**
- **長時間労働の防止**
- **休暇取得**の促進

#### エンゲージメント向上の施策

- 会社の**ビジョン・目標の共有**
- 従業員の**意見を聞く機会**の創出
- 成果や貢献の**見える化と承認**
- キャリア形成支援
- 働きやすい**環境の継続的改善**

従業員が**心身ともに健康で、会社に愛着を持って働ける環境**こそが、最も重要な人材定着策です。

### ◆ 第3部 - 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

## 個人を大切にする会社の取り組み事例

年に1度、社長が  
従業員の家庭訪問を  
する、サービス業を  
営むU社

子連れ出社を  
OKにしたアパレルの  
M社と赤ちゃんが商談  
の場に参加する  
製造業のF社

被紹介者、被紹介  
会社の双方にメリット  
がないと紹介しない  
人材紹介会社の  
P社

出発前の  
点呼の際、まご  
ころタンブラーに  
淹れたコーヒーで  
雑談が始まる運  
送業のMU社

初めて働く障害  
者のために、出勤初日に  
会社が所在する街を案内  
しながら話をしてお互いの  
ことを理解しようと  
したY社社長

社長夫人の手料  
理で毎週昼食会を開く  
建設関連のMG社。ベトナム人  
実習生の実家を訪れ  
ての家庭訪問も行っ  
ている

「あいつは使える、  
あいつは使えない」  
「言うことを聞く、言うこと  
を聞かない」という発言  
が目立つ社長

すぐに懲戒  
処分を科すこと  
で解決を図ろう  
とする会社

ある時から会社の  
利益が最優先になり、ノルマ  
を課すことで、従業員のやる気を  
低下させ、大勢の退職者を出して  
しまった学習塾のT社

### ◆ 第3部 - 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

## 個人を大切に思う取り組みが従業員のエンゲージメント向上につながり、パフォーマンスを引き出す

存在感(肯定感・自信)が高い

+

不安感(ストレス・不安)が低い

存在感とは、職場での有用感、他者からどのくらい認められていると感じているかを表します。

存在感は、職場内での良質なコミュニケーションを活性化したり、パフォーマンスが出しやすい環境を整えることで高まります。

不安感とは、職場の人間関係や環境に対して持っている不安を表します。

不安感 は、職場でのルールや決まりごとを職場全体で尊重する風土づくりや丁寧な個別対応で低くすることができます。

やりがい、働きがい  
認められている

高くなるほど + 低くなるほど

いじめ、ハラスメント、仕事・職場  
に対する不安

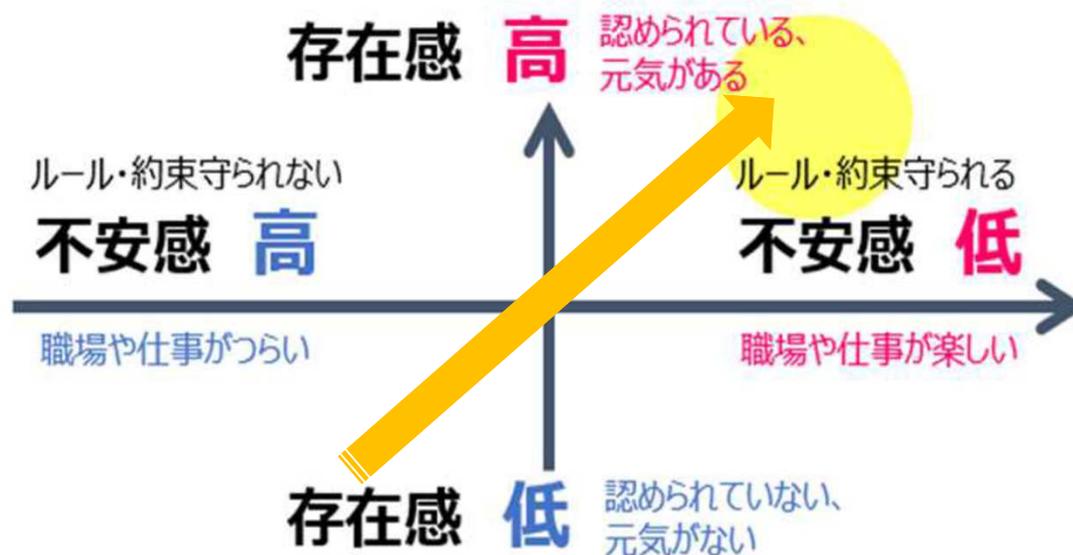
心理的安全性が高まり、パフォーマンスを引き出す理想の職場となる

### ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

## まとめ：多様な働き方は採用・定着・生産性向上の鍵

本日お伝えしたように、人手不足が深刻化する中、優秀な人材を確保し、定着させ、生産性を高めるには、従業員一人ひとりの事情を考慮し、働きやすい環境を整備することが不可欠であり、柔軟な働き方の機会を提供することもその一つとなります。

大企業だけでなく、中小企業こそ、柔軟性と機動力を活かして多様な働き方を実現できる可能性があります。



### ◆ 第3部 – 多様な働き方の具体化と自社への導入に向けて

## 自社に合う多様な働き方を考える

- Q1) 自社に合う(既存社員やターゲットとする求職者が求めている)多様な働き方はどのようなものだと思いますか
- Q2) Q1で想像したものは、実際に行った調査結果と同じでしたか  
(同じであればQ1を、異なっていたらその結果を記入してください)
- Q3) Q2で回答した制度の導入に際し、導入を阻むもの(ボトルネックとなるもの)はありますか
- Q4) Q3を取り除くにはどのようにすればよいですか、またサポートを求めたい組織、人はありますか

## 申込時にご記入いただいた「ご意見・最も課題と感じていること」

- ★ 時短や副業、週休3日制等に興味あり
- ★ 介護職員不足、多様な働き方が増え、終身雇用を求める時代ではなくなっているのでは賃金の課題だけではないのではと思いつつも実態が分からない
- ★ 多様な働き方のアイデアは浮かぶが、既存の人事制度や給与制度への影響が大きいことが一番の壁となるように感じている
- ★ 2026年法改正についてご教示いただけると幸いです

## 今年予定されている労務に関連する主な法改正

4月	子ども・子育て支援金開始	健康保険料に上乗せして子ども・子育て支援金の徴収開始
	在職老齢年金の見直し	在職老齢年金の支給停止基準額が月51万円→月62万円に
	女性活躍:情報公表の対象拡大	男女間賃金差異と女性管理職比率公表義務が301人以上→101人以上に拡大
	高齢者の労働災害防止	特性に配慮した作業環境改善や労働災害防止措置の努力義務化
7月	障害者法定雇用率引上げ	障害者法定雇用率が2.5%→2.7%に
10月	カスハラ対策	カスハラ防止措置の策定が全企業対象に義務化
	就活セクハラ対策	求職者に対するセクハラ対策を義務化
12月	確定拠出年金(DC/iDeCo)見直し	拠出限度額の引上げ等
12月までに	公益通報者保護法	通報を理由とした不利益取扱いの罰則創設、通報者を特定しようとする行為の禁止など

### 労働基準法の大改正？

# ご清聴いただき、有難うございました

この講座が、第一歩を踏み出すきっかけとなりましたら幸いです



社会保険労務士事務所 **労務アシスト**

神奈川県相模原市中央区淵野辺 3-1-5-1-3 階  
TEL 042-704-9860 <https://roumu-assist.com>

