

エアロウムだより

うんがいそうてん 雲外蒼天

社会保険労務士法人エアロウム

代表 鶴留 舞

〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F

TEL : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

2024年10月号

マイナ保険証への移行に伴う対応について

◆9月9日から「資格情報のお知らせ」送付開始

12月2日以降、健康保険証がマイナ保険証へと移行します。協会けんぽでは、9月9日から既加入者に対する「資格情報のお知らせ」の送付を行っています。

この「資格情報のお知らせ」は、令和6年12月から健康保険の各種給付金等の申請に必要な健康保険の記号・番号の確認等に用いるもので、一部は被保険者が携帯しやすいよう切り取って利用可能なレイアウトの紙製カードとなっています。

特定記録郵便で会社へ送付されてきますので、各被保険者に配付等する必要があります。なお、12月2日以降の新規加入者については、資格取得時に送付されてくることとなります。

◆従来の被保険者証の扱い

マイナ保険証に移行した後も、現行の保険証がすぐに使えなくなるわけではありません。そのため、令和7年12月1日までに退職する従業員からは、従来どおり保険証を返納してもらう必要があります。令和7年12月2日以降は、被保険者による自己破棄も可能となりますので、返納してもらわなくても構いません。

◆マイナ保険証を持っていない加入者への「資格確認書」の発行

新規加入者については、12月2日以降、資格取得届などによる本人からの申請に基づき、会社を経由してマイナ保険証を持っていない加入者に発行されます。

既存の加入者については、令和7年12月2日までに協会けんぽが必要と判断した人に対して発行されます。

なお、資格確認書の取扱いについても、従来の被保険者同様、有効期限内に退職した場合、会社へ返納してもらう必要がありますので退職手続き時にあわせて回収しましょう。

【全国健康保険協会「第130回全国健康保険協会運営委員会資料～マイナ保険証への円滑な移行に向けた対応について」】

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat720/r06/001/240725/>

転職者の離職理由と賃金の変動状況

～厚生労働省「令和5年 雇用動向調査」より

◆入職率、離職率ともに上昇

厚生労働省は令和5年「雇用動向調査」を公表しました。これによれば、入職率 16.4%（前年比 1.2 ポイント上昇）、離職率 15.4%（前年比 0.4 ポイント上昇）と、いずれも前年を上回る数字となっています。また、入職超過率は 1.0 ポイントとなっており、前年と比べて 0.8 ポイント拡大しています。

◆転職入職者が前職を辞めた理由

令和5年1年間の転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）が前職を辞めた理由をみると、男性は「その他の個人的理由」、「その他の理由（出向等を含む）」を除くと「定年・契約期間の満了」16.9%が最も多く、次いで「職場の人間関係が好ましくなかった」9.1%となっています。女性は「その他の個人的理由」を除くと「職場の人間関係が好ましくなかった」13.0%が最も多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」11.1%となっています。また、前年と比べて上昇幅が最も大きいのは、男性は「仕事の内容に興味を持てなかった」（2.9 ポイント）で、女性は「職場の人間関係が好ましくなかった」（2.6 ポイント）となっています。

◆転職入職者の賃金変動状況

転職入職者の賃金変動状況をみると、前職の賃金に比べ「増加」した割合が 37.2%（前年比 2.3 ポイント上昇）、「減少」した割合は 32.4%（前年比 1.5 ポイント低下）、「変わらない」の割合は 28.8%となっています。また、「増加」のうち「1割以上の増加」は 25.6%、「減少」のうち「1割以上の減少」は 23.4%となっています。

現在、転職市場が活性化しており、若年者に限らずミドル層の転職も増えているようです。企業としては、他社の状況も踏まえつつ労働条件や社内環境等についてはよく考えていきたいところです。

【厚生労働省「令和5年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/24-2/dl/gaikyou.pdf>

厚労省・国交省「建設業の人材確保・育成に向けた取組」

～令和7年度予算概算要求の概要

厚労省・国交省は9月2日、「令和7年度予算概算要求の概要」を公表し、建設業の人材確保・育成に多角的に取り組んでいく方針を示しました。

両省は、建設業の技能者のうち約4分の1を60歳以上が占める現状等を踏まえ、特に若者・女性の定着促進等に重点を置き、処遇改善や働き方改革などを一体として進め、人材確保・育成を進めていくことが重要としたうえで、これまでに続き連携した取組みを促進することとしています。

◆取組みと概算要求の概要

この取組みにかかる両省の予算は、以下の3つの重点事項で取りまとめられています。

①人材確保 ②人材育成 ③魅力ある職場づくり

①については、建設業への入職や定着を促すための施策として、国交省では働き方改革等にかかわる施策や実態調査の実施を、厚労省では建設キャリアアップシステム（※）等活用促進コース（仮称）創設等を通じた助成金支援やマッチング支援などを、それぞれ継続・拡充していくとしています。ほかにも、例えば厚労省は②については職業訓練の実施、③については働き方改革推進支援助成金による支援・一人親方等の安全衛生対策支援事業などを引き続き実施していくとしています。

人手不足や、いわゆる建設業における2024年問題など、建設業を取り巻く状況は深刻化しています。こうした状況をうけ、政府としても各種取組みを推進していくことと思われます。

ご関心のある制度、法令等や安全衛生についてご不明点がある際は、どうぞ弊所にご相談ください。

※ 建設キャリアアップシステム：建設技能者の処遇改善をめざし国交省と建設業団体が連携して推進している、技能者の資格や就業履歴等を登録・蓄積し能力評価につなげる取組み。

【厚生労働省「建設業の人材確保・育成に向けた取組を進めていきます～厚生労働省・国土交通省の令和7年度予算概算要求の概要～」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42550.html

【国土交通省「建設キャリアアップシステム 国土交通省ポータルサイト」】

https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_000033.html

「令和6年版 労働経済の分析」が公表されました

厚生労働省から「令和6年版 労働経済の分析」が公表されました。

今回の白書では、「[人手不足への対応](#)」をテーマとして分析が行われました。第Ⅰ部では、2023年の雇用情勢や賃金、経済等の動きをまとめています。また、第Ⅱ部では、我が国の人手不足の動向やその背景を分析し、人手不足への対応に向けた方向性等を示しています。白書の主なポイントは次のとおりです。

◆2023年の労働経済の推移と特徴

- 我が国の雇用情勢は、求人が底堅く推移する中で、改善の動きがみられた。正規雇用労働者は女性を中心に9年連続で増加。人手不足感は、新型コロナウイルス感染症の拡大前よりも強まった。
- 現金給与総額は3年連続で増加。民間主要企業の賃上げ率は3.60%、2年連続で前年を上回る。物価上昇により実質賃金は減少。

◆2010年代以降の人手不足の現状

- 産業・職業別に労働力の不足度合い（労働力需給ギャップ）をみると、2017年以降、総じて労働力供給が労働力需要を下回り、2023年には、人手不足が相当に広い範囲の産業・職業で生じている。
- 労働移動について、中小企業から大企業への移動は増加傾向。我が国では、欠員率に対する賃金上昇率の感応度が高く、人手不足は賃金を引き上げる効果がある可能性。

◆人手不足への対応

- 介護分野、小売・サービス分野においては、人手不足緩和に向け、離職率を低下させることが重要。人手不足緩和に効果的な取組みを分析すると、総じて、賃金や労働時間だけではなく、職員の負担を軽減するような機器の導入、相談体制や研修、給与制度の整備等、労働環境・労働条件の改善が重要。

○介護分野：介護事業所の標準的な水準以上の賃金の確保、相談支援の整備、定期的な賞与の支給、ICT機器等の導入等

○小売・サービス分野：少なくとも月20万円以上の月額賃金の確保、研修や労働環境の整備、給与制度等の労働条件の整備等

【厚生労働省「令和6年版 労働経済の分析」を公表します】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43038.html

ジョブ型人事指針が公表されました

◆そもそもジョブ型人事とは？

ジョブ型人事制度は、従来のメンバーシップ型人事制度とは異なり、職務ごとに必要なスキルや役割を明確にし、その職務に基づいて採用・評価・報酬設定を行う制度です。専門性を重視し、社員が自らのキャリアを選択しやすくなるといわれています。グローバル化や働き手の減少に伴い、従来の年功序列や一括採用に依存した日本型の制度では対応が難しくなっています。こうした中で、日本企業の競争力を高め、効果的な人材活用を促進するために、ジョブ型人事制度を導入する企業が増加しているのです。

◆ジョブ型人事指針の概要

8月28日、内閣官房、経済産業省、厚生労働省は、連名で「ジョブ型人事指針」を公表しました。この指針は、内閣官房が主導する「三位一体労働市場改革分科会」で令和5年4月から令和6年7月までに行った、全10回にわたる議論をもとに策定されました。

指針では、既にジョブ型人事制度を導入している20社の事例を取り上げています。特に、①制度の導入目的、経営戦略上の位置付け、②導入範囲、等級制度、報酬制度、評価制度等の制度の骨格、③採用、人事異動、キャリア自律支援、等級の変更等の雇用管理制度、④人事部と各部署の権限分掌の内容、⑤労使コミュニケーション等の導入プロセス、といった観点で紹介しており、各企業が自社のスタイルに合った導入方法を検討することを目指しています。

ジョブ型人事指針は、日本企業が今後の労働市場で競争力を維持・向上させていくための重要な指針です。この機会に導入を検討してみたいかどうかでしようか。ご検討の際は、当事務所にご相談ください。

【内閣官房・経済産業省・厚生労働省「ジョブ型人事指針」】

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]



大阪出張



セミナー講師として大阪に呼んでいただきました☆☆

コロナ以降はオンライン研修のご依頼が多いのですが、今回のようにリアル開催のセミナーにも登壇しています。

リアル開催の楽しみは何と言っても受講者に直接会えること！

そしてその土地の食べ物！！

直接会えると

👉 他の受講者の前では聞きづらいことも私に直接質問していただいたり

👉 この辺までギリギリOK・・・という際どい回答をしたり できます

そしてお楽しみのたこ焼き
外カリ中とろ、で熱い！
少しずつ色々な味が楽しめました。



お土産には551で豚まん、シウマイ、ちまきを大量購入して帰りました。
持ちきれずに半分は宅配便で発送(笑)

楽しく仕事ができ幸せです



鶴留