

# 社労士法人 大竹事務所通信

2024年10月(Vol.211)

ご連絡先（大阪事務所）

〒541-0046 大阪市中央区平野町 2-5-14

FUKU BLD.三休楼 201

電話：06-6147-4763 FAX：06-6147-4795

URL: <http://osaka-otake.com/>



## 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せん。

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、会社に返納してもらった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見ると、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」

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](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\\_00033.html](https://www.mlit.go.jp/totikensangyo/const/totikensangyo_const_fr2_00033.html)（左記URLをコピー＆ペーストしてご覧ください）

### 外部シニア人材の受入れに前向きな中小企業は約6割

日本商工会議所・東京商工会議所は9月5日、「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」の集計結果を発表しました。全国の338商工会議所が2024年7月8日～31日に調査を実施し、2,392社から回答を得ています。

#### ◆人手が「不足している」と回答した企業は63%

人手が「不足している」と答えた企業は63.0%と前年比5.0ポイント低下していますが、依然として厳しい状況が続いています。

人手不足企業の6割超(65.5%)が、事業運営への影響について、「非常に深刻(廃業のおそれ)」(4.2%)または「深刻(事業継続に支障が出るおそれ)」(61.3%)と回答しています。

## ◆中小企業の約6割が外部シニア人材の受入れに前向き

シニア人材の活用について、法定下限（60歳）を超える61歳以上の定年の措置を講じている企業は52.2%で半数を超えています。定年後、法律上の義務（65歳まで）を超える継続雇用の措置を講じている企業は63.2%、「上限はない」とする企業は32.0%でした。規模が小さい企業ほど、シニア人材に対して年齢に関わらない処遇を行っている企業が多い傾向です。

回答企業の4社に1社（25.5%）が外部シニア人材を既に「受け入れている」と回答し、「適当な人材がいれば受け入れたい」（35.2%）と合わせると、約6割（60.7%）が受入れに前向きです。

また、外部シニア人材の採用ルートは、「公的職業紹介」（62.7%）、「従業員による紹介」（47.3%）、「民間職業紹介」（36.1%）の順で多くなっており、「リファラル採用」として注目されている「従業員による紹介」が半数近くに達しています。

## ◆外国人材の受入れに前向きな企業は半数以上

外国人材を「既に受け入れている」企業は24.6%で2割を超えています。「今後受け入れる予定」（4.5%）、「受け入れるか検討中」（22.5%）と合わせると、半数以上（51.6%）が外国人材の受入れに前向きな意向です。

【日本商工会議所・東京商工会議所「人手不足の状況および多様な人材の活躍等に関する調査」調査結果】

[https://www.jcci.or.jp/file/sangyo2/202409/20240905\\_diversity\\_release.pdf](https://www.jcci.or.jp/file/sangyo2/202409/20240905_diversity_release.pdf)（左記URLをコピー＆ペーストしてご覧ください）

## 編集後記

暑い日々もようやく終わりました。今年の秋もまた、あっという間に過ぎ去って冬がやってきそうです。

もはや貴重になってしまった感のある快適な季節を大切に過ごしたいと思います。

今月も最後までお読みくださり、有り難うございました。（R.O）

## 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、7～9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]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない場合）<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

## スタッフブログより

### 【事務所の旅行に行ってきました！】

皆さま、9月に入りましたが暑い日が続いていますね。

先日、1泊2日（9/7～9/8）で事務所の皆さんと旅行に行ってきました。

事務所旅行は、昨年からは実施されていて、今年で2回目です。

旅行先は岡山県でした（倉敷市→岡山市）。

昨年は、旅行日の少し前に第三子が誕生し不参加でしたので、今回が初参加です。

1 日目（倉敷市内）：午後からの自由時間は一人（事務所旅行なのに）で倉敷市内の「美観地区」をウロウロし、晚ご飯やバーでの二次会、部屋での三次会（トランプ&UNO 大会）

2 日目（倉敷市→岡山市）：クラブウ記念館を見学した後、岡山市内へ移動して岡山城を見学とても楽しい時間を過ごさせて頂きました。

3 月に入られた職員さん、7 月から一緒に仕事をできるようになった八尾事務所の職員さん、つい先日入ったばかりの職員さんと一緒にすることができたことも嬉しかったです。

職場の人たちと旅行に行くのも良いものだと思います。

来年は群馬（富岡製糸場のある）という話が早くも出ておりました(笑)。

どこになるか、どんなメンバーで行くことになるか分かりませんが、行けたら良いなあと思っております。 にしぐち（2024-09-11）

### 【1on1 ミーティングを始めました】

弊所では9月より、1on1 ミーティングなるものを開始しました。2週間に1度、大竹と職員の1対1で話します。

私は日頃からお酒を交えて大竹と話をすることはあるものの、改めて「1on1 ミーティング」という形式で日中に話をすることは入社以来初めてのことです。

※日頃の大竹と私の様子を見てくれている職員さんより「大竹さんと荻野さんの1on1 ミーティングってどんな感じなんですか」と尋ねてくれたことは、大変興味深かったです。

このMTGは大竹は話をただ聞くことに徹する、というルール(?)のもと行っています。

とはいうものの、私は自身の意思などを言葉にして表現をすることをとても苦手としております。

2回目を終え難しいな、と個人的に考えております。

ですが貴重な時間を取ってもらっているため、個人のためだけでなく組織として有意義な時間に出ればと思っております。

おぎの（2024-09-27）

『貞観政要』～出口治明さん著～を読んで。

### 【其の弐】

今回は「三鏡」の最後「人の鏡」についてご紹介致します。「人の鏡」つまりは「部下の直言や諫言を受け入れる」ことの重要性について考えると、これは経営者にとって特に価値のある行動と考えられます。

部下からの率直な意見は、組織内の課題や潜在的な問題を明らかにし、以下に掲げる経営改善のための貴重な洞察を得られます。

#### ①課題の早期発見と対応

部下は日々の業務の最前線で働いており、彼らの意見にはその業務における現実的な課題や改善点が反映されています。

これを聞くことで、経営者は問題を早期に認識し、適切な対策を講じることが可能になります。

#### ②組織の信頼構築

部下が自由に意見を言える文化を育てることは、組織内の信頼感を高めます（＝「心理的安全性」を高める）。

このような開かれたコミュニケーションが可能な環境では、従業員はよりエンゲージメントを持って仕事に臨むことができ、組織全体のモチベーションと生産性の向上につながります。

#### ③リーダーシップの成熟

自分の意見や決定に対して批判的なフィードバックを受け入れることは、リーダーとしての成長に不可欠です。部下の直言を聞くことで、経営者は自己の盲点を知り、よりバランスの取れた判断が可能となります。

中小企業の経営者が部下の直言や諫言を受け入れることで、より健全な組織運営が行えるようになり、組織全体が一丸となって目標に向かって進む力が育まれます。

このプロセスは、経営の質を向上させるだけでなく、持続可能な成長を達成するための鍵となります。

またご興味があれば、一度手に取ってみて下さいね。

おおたけ（2024-06-27）