

★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

人事労務お役立ち定期便

2018年4月1日発行

平成30年 第114号

発行◆せのお社会保険労務サポート事務所 岡山県井原市岩倉町 1081-1 〒715-0016



知っ得！人事労務トピックス

★社会保障の分野でマイナンバーが本格稼働

皆さん、こんにちは。

今月もニュースレターをお読みくださり、有難うございます。

先月5日より日本年金機構にて、マイナンバーを取り扱うようになりました。それと同時に、社会保険資格取得届等の様式も変更されました。届出書には、原則、マイナンバーを記載しなければなりません。(基礎年金番号でも可)

これを機に、ハローワークでも5月よりマイナンバーの記載がない届出書は返戻されるようです。

いよいよマイナンバーが本格的に稼働してくるようになって感じます。添付書類の省略があり、少しずつ利便性を実感できるようになってくるのではと思います。

これを機会に、今一度、安全管理措置など、マイナンバーの管理に必要な対策を見直しておきましょう。



～私たちの「働き方改革」・社労士事務所編～ 「まずは『己を知る』ために現状把握」



◎時間計測アプリ「toggl」(トグル)の活用



●何にどれぐらいの時間を使っているか、計測して気づくこともあります。私たちの「働き方改革」の初めの一步は「己を知る」ために時間計測から始めることにしました。

【社労士せのサポのワンポイント！】

働き方改革の目的を残業時間を削減し人材が活かせる場を作ること、現状の人員で生産性を向上させることと考えると、まずは「何に、どれぐらいの時間」を費やしているかの現状把握が先決です。

私たちの事務所では「toggl(トグル)」という時間を計測する無料のアプリを使っています。

インターネット上で使えるためパソコンへ入れる必要はありません。お客様別に業務毎(給与計算、手続代行等)の各人の時間を計測し、現状分析します。一人ひとりだけでなく、チーム(事務所)全体で「何に、どれぐらいの時間」を費やしているかも把握できます。無料版ですと機能に制限があるようですが、把握するという目的を達成するためには十分です。ただし、すべて英語で書かれているので、慣れるまで少し時間がかかります。「toggl」の日本語版ともいえる「TimeCrowd(タイムクラウド)」というものもあります。時間計測アプリを使って、まずは把握するだけでOKです。こんなに時間を使っていたんだ、という意識を芽生えさせるだけで十分。コツは、あまり細かく計測しないことです。全体で計測する対象を決めて、「ざっくり」と計測していくことです。

----- 切り取ってデスクマットの下にしいておかれると忘れません -----



「あ、そうじゃ、聞いてみよう」電話 (0866) 63-3213

せのお事務所へのご相談は土日祝を除く10～17時まで受け付けております。



★保険料率の変更について

Q:平成30年度の協会けんぽの保険料率に変更されると聞きましたが、いつから変更すればよいのでしょうか？

A:保険料率は3月分より変更されます。3月分の保険料は翌4月(末日)に納付します。例えば、給与を末日締め翌月払い給与としている事業所であれば、3月分の保険料を4月支給分の給与から控除(引く)しているのが一般的ですから、4月支給分から変更することになります。ただし、20日締め当月25日払いや末日締めでも当月支給の事業所では、異なる扱いをしている場合がありますので事業所の状況をよくご確認ください。

★協会けんぽの保険料率の変更(3月分より)

岡山県10.15% → 10.15%

広島県10.04% → 10.00%

★介護保険料率の変更(3月分より)

全国1.65% → 1.57%

【社労士せのサポのワンポイント！】

●日割り計算と保険料変更通知に注意

4月は新入社員を迎えられる時期かと思えます。計算期間の途中で入社があった場合の月給者の給与は、通常、日割り計算をして支給します。

日割り計算の方法は、就業規則や賃金規程に定めがあれば、定められた方法にしたがいます。規則や規程に記載されていない場合は、一定のルールを決めて、その後はどの社員にも同じ方法で計算するのが原則です。

また、毎年3月(4月納付分保険料)は、健康保険と介護保険の保険料率が改定される時期です。給与計算の際は変更のし忘れないよう気をつけましょう。

年金事務所の調査がある場合、社会保険料の変更の通知を行っているかどうか、必ず確認されます。これは、健康保険法、厚生年金保険法に基づくもので、会社の義務だからです。年金機構から公開されている通知文を参考に、文書で通知を行いましょ。

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「無料インターネットツールを求人に活かす方法」



◎応募につながる「ブログの使い方」ポイント

- 無料のブログを活用する。友達申請のしやすさ、認知度から「アメブロ」がおすすめ
- まずは続けることが大事。最初から気張らず写真にコメントを付ける程度でOK！
- 続けていると他のブログが気になり、自社へ応用したくなる。また、目が養われる
- 仕事内容、社内の様子(スタッフ紹介、社内行事など)、社外活動(マスメディアへの掲載、地域活動など)、代表者の声などを意識して投稿する
- 労働条件はホームページへ記載し、リンクを貼って誘導する
- 定期的に求職者が知りたい内容になっているかどうかチェックする

【社労士せのサポのワンポイント！】

インターネットツールを使い求人を成功させる方法としていちばん手っ取り早く、使いやすいものに無料で使えるブログがあります。私はお客さまへこのブログの活用をお勧めしています。

ブログへ記載する内容は、日々の仕事、社内の様子、スタッフのことなど日常の業務を中心に写真付きでわかりやすく伝え、読んでいる人自身が働く姿をイメージできるものがよいと考えます。

その中に、会社の方針や考え方、なぜ今の仕事をしているのか、将来どんなことを目指しているのかを代表者のコメントを通じて伝えることができれば、求職者への情報提供は十分ではないかと思えます。

ブログの中で労働条件は記載しないほうが好ましいと考えます。労働条件はホームページ等に別ページを設けて、そちらへ掲載するようにします。

医療・福祉・介護業界向けの情報をホームページから発信しています。

ホームページは「**せのじむ**」「**せのお事務所**」で検索してください！