

## 社会保険労務士法人つむぎ

# つむぎだより No,28

### =夏の打ち上げ=

年度更新、算定基礎の手続きがやっと終わり、 今年の夏は、法人設立後初めて、事務所内ではなく、外のお店で打ち上げを 実施しました。

店といっても、屋上ビアガーデンで、焼肉と屋台というスタイルでした。屋台の種類は、焼きそば、フランクフルト、かき氷、チョコバナナといった、懐かしさいのラインナップ。BGMも昭和感ただよう音楽でした。(何故か平成生まれのスタッフがノリノリでしたが…。)

当日は、それほど暑くなくてよかったのですが、途中からちょっと雨が降りはじめました。店員さんが手動で屋根を繰り出すと、回りから拍手が上がる場面も。おかげで濡れることなく続けられました。

スタッフ一同、しっかりと 食べ、飲み、おしゃべりを 楽しんでいたようです。

夏はまだまだ続きますが、みんなが元気に過ごせるといいなぁ、と感じました。 (川東)

## 1、企業における社員教育の現状とリスキリング

政府が「人への投資」を進める姿勢を見せるなかで、『社員教育』にスポットが当たっていますが、最近では社員のリスキリング(人材の再教育や再開発)への注目も集まっています。企業における現況はどのようになっているのでしょうか。

◆教育訓練費用を支出した企業は5割 厚生労働省が公表した令和3年度「能力開発基本調査」による企業の教育訓練への支出状況をみると、教育訓練費用(OFF-JT費用や自己啓発支援費用)を支出した企業は、50.5%となっています。これは昨年と同水準ですが、近年低下しています。また、OFF-JTに支出した労働者1人当たりの費用の平均額は1.2万円で、こちらも近年は減少傾向です。

◆能力開発や人材育成に関して問題が あるとする事業所が7割以上

同事業所調査によれば、能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は、76.4%に上っています。問題点の内訳としては、「指導する人材が不足している」(60.5%)が最も多く、「人材育成を行う時間がない」(48.2%)、「人材を育成しても辞めてしまう」(44.0%)と続いています。

同調査では、多くの事業所で問題があると感じつつも、対応策がみつからないため、社員教育にあまり積極的ではない様子を読み取ることができます。

◆「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の策定

厚生労働省は、6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表しています。社会環境の変化、労働者の職業人生の長期化も踏まえ、労働者の学び・学び直しの重要性が高まっているとして、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示しています。

『社員教育』は、社員のモチベーション アップや生産性の向上にも寄与するといわ れます。今後企業としても検討課題の一つ になっていくでしょう。

【厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」」】

(https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000953325.pdf)
【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」】

https://www.mhlw.go.jp/ content/11801000/000957888.pdf



★2022年8月号

### =季節のコラム=

8月といえば「お盆」です が、こどものための「地蔵 盆」もありますね。

日本ではおもに「こども の守り神」として信仰されて いる地蔵菩薩ですが、もと もとは、釈迦の入滅後、56 億7000万年後に弥勒菩 薩が出現するまでの仏が 不在の間、六道すべての 世界に現れて、衆生を救う という菩薩でした。サンスク リット語での名は「クシティ ガルバ」。クシティは「大 地」、ガルバは「胎内」また は「子宮」の意味で、意訳 されて「地蔵」とよばれるよ うになりました。

こども達の健康と成長を 祈るこのお祭りで配られる お菓子は、「お楽しみ」とい うだけでなく、甘いものが貴 重だった時代、身体が弱る 夏の終わりに, 栄養を補給 するという現実的な意味も あったようです。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号 フェアステージ大手前ビル7階

> 電話: 06-4397-3358 FAX: 06-4397-3359

Email:info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00~18:00

### 2、同月得喪の場合の社会保険料について

社会保険の資格を取得した月に、その 資格を喪失することを「同月得喪(どうげ つとくそう)」と言います。加入と喪失(末 日退職を除く)が同月内に行われた場 合、健康保険料と厚生年金保険料とで 取扱いが異なりますので、注意が必要と なります。

なお、末日退職の場合、資格喪失日が 退職日の翌日である翌月一日となること から、同月得喪には該当しません。

#### ◆厚生年金保険料について

原則として、その月分の厚生年金保険 失した方が、その月に次の勤務先等で再 役所等で国民年金の手続きをきちんと行 えば、先に喪失した厚生年金保険料の 納付は不要となります。

先に喪失した厚生年金保険料の納付 が必要か否かの判断は日本年金機構が 行うため、実務上はまず納付を行い、そ の後、還付対象となれば、管轄の年金事

務所から対象の会社あてに還付についての お知らせが送付され、その分の厚生年金保 険料が還付されます。

会社へ還付された後、給与から控除した 被保険者負担分は、会社から被保険者で あった方へ返金することになります。

#### ◆健康保険料・介護保険料について

健康保険料・介護保険料は、厚生年金保 険料と取扱いが異なり、同月得喪の場合も その月分の保険料の納付が必要です。たと え被保険者であった方が同じ月内に再度健 康保険の資格を取得し、別途保険料を払っ 料の納付が必要です。ただし、資格を喪た場合でも、保険料の返還はありません。

会社はもちろん、被保険者となる方も、健 度厚生年金保険の資格を取得したり、市 康保険料の負担が二重になりますので、や むを得ない場合を除き、できるだけ同月得 喪は避けたいものですね。



## 3、今月のおすすめ本

今月は「優しい会社」(神田昌典・安達 元一/アスコム)をご紹介します。ビジネ ス小説で、読み出してつい引き込まれて しまいました。

主人公の秋元が、過去(終戦後、高度 成長期、バブル期)や未来へタイムスリッ プし、現代の上司や部下の、それらの時 代での働き方を見て、世代ごとの役割を 理解していきます。

また、歴史は70年のサイクルで動いて おり、終戦後から『冬・春・夏・秋』が繰り返 している、という説も語られています。時 代が変わる中で、会社が存続するために 必要なことは、①捨てるべき価値観を捨 HP:https://sr-tsumugi.or.jp/ て、②引き継ぐべき価値観を引き継ぎ、

③新しい価値観を生み出せるかどうか、と いうことでした。

普段、お客様とのお話の中で、世代間 の価値観の違いが話題になることも少なく ないので、各世代の特徴を再確認できた 気がします。

会社の中で世代間の相互理解がすす めば、優しい会社になるんだと理解しまし た。ぜひ、読んでみて下さい。(川端)

## ★夏季休暇のお知らせ★

8月13日(土)~15日(月)まで

夏期休暇とさせていただきます。 ご迷惑をおかけしますが、 何卒よろしくお願いいたします。