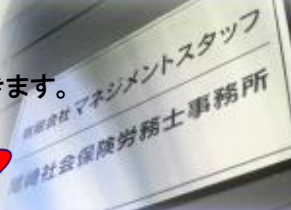


いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

今後ともよろしくお願い申し上げます。



「社労夢」での皆様のお役に立つサービス内容・機能をお知らせいたします！

今回はマイナ de 社労夢についてご案内します！

マイナンバー管理システム『マイナde社労夢』は従業員の個人番号をAPIで提供し、社会保険・雇用保険・確定申告・給与計算関連書類の出力や電子申請など、個人番号を必要とする届出に連動しております。

特定個人情報保護委員会のガイドラインに準拠しマイナンバーの収集・登録から、安全に管理を行います。

### ★会社（事業主様）

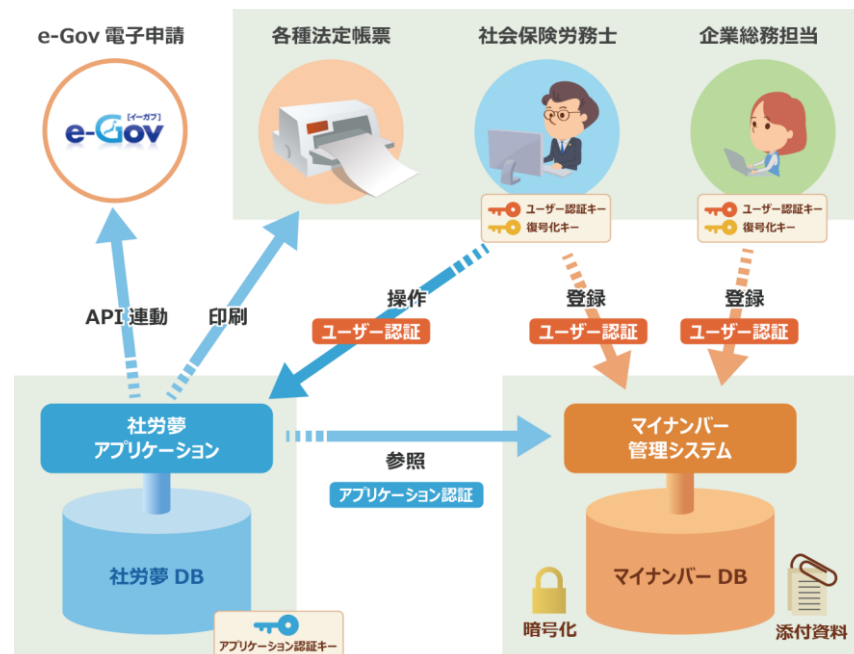
#### ●メリット

- ①万全のセキュリティに守られたセキュアクラウドシステムで提供します！インターネットデータセンターでデータを強固に管理しており毎日の遠隔地バックアップも万全です。
- ②従業員からマイナンバーを預かったものの、社内には置きたくないできれば他の社員の目に触れないようにしたいとのご希望を実現できるシステムです。マイナンバーの管理区域はサーバー内、取扱区域は社会保険労務士事務所という安全管理体制が構築できます。

### ★総務ご担当者様★

#### ●メリット

現在、「ネットde顧問」を利用されている顧問先様については、社会保険、雇用保険に関するマイナンバーの提出をシステム内で行うこともできます。社労士事務所とマイナンバーを共同管理できるだけでなく、利用履歴の管理や退職者の法定保存期間後の廃棄処理も可能となります。また、顧問先様の管理担当者が直接アクセスできる「ネットde顧問」にはマイナンバーの表示はされないのが安心です。



### 雇用保険届出にマイナンバーがない場合返戻されます。

平成30年5月以降、雇用保険届出に関し、マイナンバーの記載が必要な届出等について、マイナンバーの記載がない場合には補正のため届出が返戻されます。

■マイナンバーの記載が必要な届出は以下の通りです。

- (1) 雇用保険被保険者資格取得届
- (2) 雇用保険被保険者資格喪失届
- (3) 高年齢雇用継続給付支給申請
- (4) 育児休業給付支給申請
- (5) 介護休業給付支給申請



## ≪特集≫

### 年齢にかかわらず人材募集を考えてみませんか？



去る3月30日に厚生労働省より「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」が公表されました。厚生労働省が公表した直近の「雇用動向調査」によると、日本の労働市場では、新しく採用された方のうち、約6割が転職・再就職者であり、転職・再就職者が増加傾向にあることを示しています。

なお、年齢別にその割合を見てみると、年齢が高くなるにつれて低下する傾向にあり、若年層において比較的高く、35歳以上の年齢層においては低い現状にあるとのことです。今後、職業キャリアが長期化し働き方のニーズが多様化するとともに、急速な技術革新や産業・事業構造の変化によって、企業・労働者双方において中途採用・転職・再就職ニーズが高まっていくでしょう。そこで、企業が求める人材を確保していくためには、年齢にかかわらず、人物・能力本位の採用という観点を持つことが求められます。では、具体的には、どのような方策をとれば良いのでしょうか？前述の指針では以下のように提示しています。



#### ■募集・採用について

- ・必要とする専門性等の職業能力の水準や範囲等を明確に整理する
- ・賃金等の労働条件や職務内容、期待する役割、職場情報、企業文化等の情報提供に積極的に取り組む
- ・職務経験により培われた職務遂行能力を適性に評価する
- ・元の業種・職種に関わらず、共通して発揮される職務遂行能力に対する評価をする
- ・自社から転職（退職）した者や、自社に兼業・副業で就労していた者等、必要とする職業能力等を持つ人材を柔軟に採用する

#### ■入社後の活躍支援について

- ・外部労働市場における賃金相場、および社内の賃金水準や個別事情も加味した上で、公平かつ柔軟な処遇を行う
- ・導入教育や社内人的ネットワーク形成の支援等、早期定着支援を積極的に行う
- ・従業員に求める役割の明確化および職業能力の把握に継続的に取り組む

#### ■専門性等を有する従業員の活躍促進について

- ・学習機会の提供や適正評価・処遇することにより、専門性の高い従業員の活躍機会を拡大する
- ・従業員の主体的（自立的）・継続的なキャリア形成の促進

労働力人口が年々減少している一方で、人生100年時代構想も上がってきています。転職・再就職者が増加傾向にある中で、募集する年齢の幅を広げて、広く門戸を開くことが会社の求める人材を引き入れる近道になるかもしれません。

## この時期ならではの★なるほどQ&A

### 『育休中は免除扱いか ～年金への影響教えて』

- Q. 育児休業中の社会保険料ですが、保険料を徴収しないといわゆる免除ということになるのでしょうか。年金額へ反映されるのかどうかということですが、どのように考えればいいのでしょうか。



#### A. 納付済期間として処理

育児休業等をしている被保険者の社会保険料は事業主が申し出る事によって徴収されません。産前産後期間中も同様です。育児休業終了時等の報酬月額の変動は、被保険者が事業主を経由して申し出た場合に行われるのに対し、免除の届出は事業主の判断になります。

一方、国民年金の保険料には、納付免除に関する規定があります。免除申請をするか否かは、国民年金加入者本人が判断します。免除区分としては保険料の全額、4分の3、半額、4分の1があります。区分に応じて、年金額への程度反映されるかが変わってきます。

老齢厚生年金の額は、被保険者期間の計算の基礎となる各月の標準報酬月額等をベースに計算します。年金機構では、「この免除期間について、年金額を計算する際は保険料を全額納めた期間として扱われます。」としています。厚生年金加入期間は同時に国民年金にも加入していることとなりますので、社会保険加入者については、保険料免除により年金額が減額される心配はないと言えます。

コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、  
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>

@msg\_kodaira