



コラム

5年に1度の年金改革の狙いは？ 厚労省案

第23巻第7号
Vol. 268発行日
2024/12/15

- ◆衆院総選挙以来「103万円の壁」が世間を賑わしていますが、社会保険では、パート労働者の適用拡大と最低賃金の引き上げで働き控えを行う第3号被保険者の対策が喫緊の課題で、キャリア助成金の活用など進められています。今回、5年ごとに見直す年金制度改革に向けた厚労省案が提出されました。狙いは、将来、低年金で生活に困る高齢者を減らすほか、老後の受給額の引上げと幅広い世代の就業促進を柱に据え、将来世代の多くの人たちの受給増につなげようとするもの。
- ◆今回の年金制度改革の背景には、高齢化社会の更なる進展と少子化に伴う人口減少社会への移行がある。制度改革の要点は大きく3つある。

①基礎年金の底上げ

厚生年金の受給者を含め全ての人を受け取る基礎金は、現状の経済状況が続くとしたら、将来の受け取り水準が3割下がる予測なので、財政が比較的安定している厚生年金の積立金の一部と追加の国庫負担を基礎年金に投入し底上げを図る。

②「働き控え」を減らす

パート労働者は現在、企業規模が51人以上、月額賃金が標準報酬月額で8.8万円以上(年収

106万以上)、所定労働時間が週20時間以上、などの要件をすべて満たせば社会保険に加入する義務がある。改正案では、「週20時間以上働く人は原則として社会保険に加入する」というルールに見直す。それでも、週20時間の手前で働き控えが起こる可能性がある。実際の月収で13万円(年収156万円)未満のパート労働者に、労働者側の社会保険料の負担を企業が肩代わりできる仕組みをつくる。加えて、在職老齢年金制度を縮小し、満額受給できる人を増やし、高齢者の就業意識を削がないようにする。

③高所得者の負担増で年金財政の安定化

賞与を除く年収798万円以上の人の厚生年金保険料を増やす。現状、厚生年金保険料の標準報酬月額の上限65万円を75～98万円に引き上げる。

- ◆高齢化社会が進展し、社会保障給付費の増加は仕方がないが、企業、被保険者からの徴収額の増大も限界に近づく。2025年度の通常国会に法案提出を目指すも、少数与党の下では、その政策の実現は簡単とは言えない。

情報源：日本経済新聞 2024/12/11

目次:

5年に1度の年金改革の狙いは？ 厚労省案	1
「自爆営業」はパワハラ ノルマ達成のため 自腹購入 厚労省明記へ	1
リスクリリング 取り組み状況 積極的な企業は1/4 民間調査	1
〈連載 13〉 待ったなし！ 中小企業のDX化の スキームと進め方	2

today's

「自爆営業」はパワハラ
ノルマ達成のため自腹購入 厚労省明記へ

- ◆ノルマを達成するために自腹で商品を買取る「自爆営業」について、厚生労働省はパワハラに該当する場合もあるとして指針に明記する方針だ。自爆営業は法律上の規制が明確でなく、放置されている事例も多い。企業に注意を喚起して未然防止を促す。
- ◆自爆営業は使用者としての立場を利用して、従業員に不要な商品の購入を強要したり、ノルマを達成できない場合に自腹で契約を結ばせたりする行為を指す。郵便局での年賀はがきの販売ノルマを発端に社会的な関心が高まった。一部のコンビニでは売れ残った恵方巻きやケーキの購入を求められる習慣があるという。
- ◆厚労省は自爆営業をパワハラ防止に関する指針に明記する。優越的な関係を背景とした言動、業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、労働者の就業環境が害されるもの、という3つの要件を満たすとパワハラに該当すると盛り込む。自爆営業が直ちにパワハラとなるわけではない。
- ◆近く労働政策審議会(厚労相の諮問機関)の雇用環境・均等分科会に方針を示す。年内の了承と早期の改正を目指す。
- ◆政府の規制改革推進会議は自爆営業について「行政上の制裁がなく放置されてきた」と指摘した。6月に閣議決定した規制改革実施計画では、パワハラ防止への明記やパンフレットの作成、事業主への助言・指導の必要性などを盛り込んだ。

日本経済新聞 朝刊 24/11/25【1面】

リスクリリング取り組み状況
積極的な企業は1/4 民間調査

- ◆帝国データバンクが20日に発表したリスクリリング(学び直し)に関する企業の意識調査(2024年)によると、リスクリリングに積極的な企業は26.1%だった。政府は支援を拡大してリスクリリングを促すが、対応するための時間や人手の確保に課題を抱える企業が少なくないのが現状だ。
- ◆10月18～31日に全国2万7008社を対象に調査した。うち1万1133社から有効回答を得た。
- ◆リスクリリングの取り組み状況について、「取り組んでいる」と答えた企業は8.9%にとどまった。「取り組みたいと思う」との回答は17.2%だった。「取り組んでいない」とした企業は最多の46.1%だった。
- ◆取り組み際の課題(複数回答可)を聞くと、「対応する時間が確保できない」が42.1%で最も多かった。次いで「対応できる人材がいない」(38.9%)、「必要なスキルやノウハウがない」(30.9%)が続いた。
- ◆デジタル化が進み、日本の雇用慣習も変わりつつある中でリスクリリングの重要度は増している。政府は助成率を引き上げるなどしているが、取り組み内容(複数回答可)では「給付金・助成金などの申請・受給」が17.5%にとどまった。
- ◆帝国データバンク情報統括部副主任は「従業員の意欲向上策や通常業務との調整といった民間レベルの工夫も必要だ」と指摘する。

日本経済新聞 朝刊 24/11/21【17面】

HRM(ヒューマンリソースマネジメント)に役立つ

ISマネジメントレター Vol.268号 2024/12/15

発行人：片岡 俊彦

発行所：イノベーションサポート

福岡市南区大橋 3-16-5-304

〒815-0033

携帯：090-1517-7758 FAX：092(512)6452



e-mail
kataoka@inno-
support.com



URL
http://www.inno-
support.com

雑感:さて、今年も残すところわずかになってきた中、ロッキード事件の捜査で活躍された元東京地検特捜部検事で、退官後弁護士をされていた堀田力氏(享年90歳)の訃報が届いた。田中角栄元首相が受託収賄罪などに問われた戦後最大の疑獄事件と言われたロッキード事件を指揮し、「カミソリの堀田」と呼ばれました。退官後は、「さわやか福祉推進センター」設立し、高齢者らの暮らしを支えるボランティア活動の普及に取り組まれた。かつて、堀田氏にあこがれた自分を思い出し懐かしさを覚えました。安らかにとお休みください。合掌

<連載13回>

待たなし!

中小企業のDX (デジタルトランスフォーメーション) 化のスキームと進め方

Chapter 2 企業体質を

デジタルファーストにしよう!

8. 生産性を上げるシステム改善

1) 業務効率が上がって、データも取得できる

DXの実現に向けて、現状と理想のギャップを埋め、実際に業務システムを改修することで、どのような成果が得られるかを考えてみましょう。

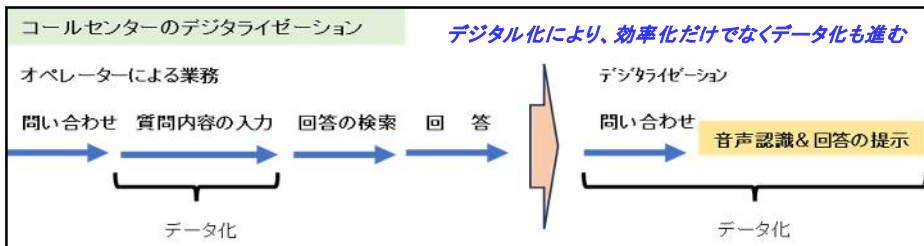
デジタル化することでまず現れる効果はコスト削減です。例えば、あるコールセンターでは、ユーザーからの問い合わせに対して、過去の類似質問を検索して、ユーザーに回答していました。しかし、問合せが来るたびに過去の質問と回答を検索することになり、業務効率が上がらず、ユーザーの電話待ち時間も増えてしまいました。そこで、問合せのレコメンドシステムを導入しました。ユーザーが電話で問い合わせた内容を、音声で認識し自動的に社内データベースに問合せ、質問と回答がオペレーターのPCにポップアップで通知されます。関連範囲があら

かじめ絞られて表示されるので、大量のデータから検索することもなくなり、ユーザーの待ち時間も減少する成果が得られました。こうすることで顧客満足も上昇し、オペレーターの負担も減少しました。

2) デジタル化による企業体質の変化

このようにデジタル化による成功体験を得ることで、企業体質はデジタルファーストへと変化していきます。その結果、現場が協力的になり、DXの実現が近づきます。それは、システムへの不満が、ユーザーの立場で解決してくれるツールとしてデジタルが顕在化したからです。

現場での「あるある」の1つに、業務システムに対するネガティブなイメージがあります。業務の効率化を実現することでユーザーの不満を解消することもDX実現への大切な一歩なのです。現場の業務を親身になって改善すると、業務のデジタル化やデータ活用に対して、社員のモチベーションも向上していきます。



9. 効果を測定するには

1) KPIを設定し、改善運用を進める

DXプロジェクトの計画書には、ビジネスプロセスとそれを支える業務システムを定期的に改善できるような運用体制を盛り込むことが大切です。定期的に改善と計測が行われなければ、正しくデータが取得できたか判断できません。そのためKPIを設定しましょう。

業務システムの改善でよく使用するKPIは、削減できた時間数です。削減時間が大きくなれば、それだけ業務システムが活用されていることになり、すなわちデータが集まっている状態です。削減時間は、現場の責任者と共同で確認していくのが良いでしょう。このほかにもデータのレコード数、アップロードされたドキュメント数など、数字で判断できる指標ならどれでも構いません。そして、どのようなKPIを改善していくのかを、DX計画書に記載していきます。KPIを設定することで改善の施策が正しかったかどうか判断できます。更に、プレゼン時には、費用対効果を意識した運用

がなされることの証明にもなります。

2) 継続して改善できる体制づくり

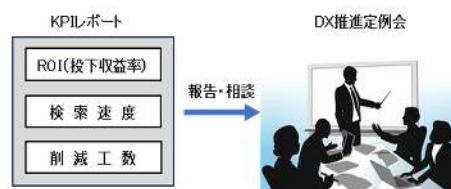
DX計画書にKPIを記載したら、どのようにKPIを測定していくか、つまり、業務システムのKPIを定期的に報告して、次の施策を判断する意思決定プロセスを計画書に盛り込むということです。例えば、2週間に1回定例報告会を設け、KPIを報告し、現場の担当者とDXの推進担当者が一堂に会し議論しましょう。

また、業務システムによっては、改修による影響を調査する必要もあり、関係者と個別に交渉しては非効率率ですので、「関係者を集めてKPIを刷り合わせる会議体」の運用体制を記載します。運用で重要なのは、コミュニケーションの回数です。業務システムを開発したらそれで終わりではなく、データが取得できているか継続して確認していくようにしましょう。

ウオッチするKPIの例

KPI項目	KPIの内容
業務削減工数	削減できた時間
アプリ開発速度	スプリント回数
アプリインターフェース改善	離脱率や検索速度
インフラ	コスト削減、可用性の強化
セキュリティ	セキュリティ強度
データベース	データクレンジング、冗長性

業務改善の意思決定プロセス



★★★★イノベーションサポート

のコンセプト★★★★

イノベーションサポートは、戦略実現型人事マネジメントへの変革、組織・人材の開発・活性化の事業を推進・サポートをいたします。

★★★★コンサルティング実績

●経営戦略・ビジョンづくり

物流サービス企業/

中期経営計画づくり〜

業績管理の仕組み構築

広告代理店/

年度経営計画の策定

〜業績管理の定着支援

●人事マネジメントシステム構築

マンションメーカー/

年俸制と目標管理制度

の導入・定着化支援

医療機器商社/

人事処遇制度改定と

人事諸制度見直し支援

●研修、セミナー

情報システム企業/

次世代ビジネスリーダー養成研修

官公庁/「会計 決算書の読み方」研修

ほか