

# 第2回 被用者保険の適用拡大に関する効果的 な広報のためのアドバイザー会議

令和5年11月15日

被用者保険適用拡大に関する  
広報資料の制作に関する調査業務  
受託事業者

# 本資料の構成

## 被用者保険適用拡大に関する広報資料の制作に関する調査

- (1)第1回アドバイザー会議での主なご意見と変更点
- (2)本事業における実施ステップと主な検討事項
- (3)アンケート回収状況(速報)
- (4)ヒアリング調査概要(案)
- (5)広報コンテンツ等を作成する上で必要とされる情報(案)
- (6)アウトプット作成にあたりヒアリングにて聞き取る情報(案)
- (7)ヒアリング対象企業の選定における考え方(案)

# 被用者保険適用拡大に関する 広報資料の制作に関する調査

# (1)-1.第1回アドバイザー会議での主なご意見と変更点

- 第1回アドバイザー会議では、適用拡大に関する広報資料の制作に関するアンケートについてご意見をいただき、それらを踏まえた上でアンケートを設計し、10月16日から11月21日まで実施中
- 主なご意見とそれにより変更した点は、下表のとおり

分類	第1回アドバイザー会議における主なご意見	主な変更点
全体	設問文や選択肢に用いている用語が難しいため、より平易な表現に修正すべき	全体的に表現を平易なものに見直し 加えて「福利厚生」という文言については具体的な手当の例を補記し、「被用者保険」という文言についても、「社会保険(厚生年金保険・健康保険)」といった平易な表現に変更
	短時間労働者の中においては、様々な理由で働く方がいるため、就業調整している方に対する企業の取組を把握すべき	本調査で抽出する好事例では就業調整をする可能性がある従業員に対しての取組内容を確認できるよう、「社会保険(厚生年金保険・健康保険)への加入を避けるために労働時間や収入などを調整する「就業調整」を行わないよう取組を実施したか」について問う設問を追加
1：企業情報	回答企業の業種について問う設問において、一部業種については、「コンビニ」「スーパー」「介護」のように業種をさらに細分化し把握することで、広報物作成時に業種の差異を考慮したコンテンツ検討が可能となる	小売業、医療・福祉業について、業種を細分化して問う選択肢を追加
	従業員規模を問う設問では「従業員数」の定義を記載すべき	「従業員数」に「厚生年金保険の適用対象者数」である旨の注釈を補記
	回答する企業や回答者によって、取り組みの内容や傾向に差異がある可能性もあるため、設問において、以下を把握すべき ①回答する企業が本社・支社等の構成であるか ②回答者が現場を管理している者であるか	①企業の構成(支社を持つか否かなど)を問う設問を追加 ②アンケートに回答する者の役職や業務内容を問う設問を追加
	企業ごとのリテラシー(経営者の被用者保険に対する理解度、人事労務の専門家がいるか等)によって取組がうまくいくかが変わるため、当該状況を把握すべき	従業員の人事・労務管理等を担う方がいるかについてや、被用者保険に関する企業の理解度を、「貴社において、社会保険(厚生年金保険・健康保険)の制度・保険料負担・給付内容の概要等を説明できる方について、あてはまる人を全てお選びください」等の設問を加えることで確認
2：保険適用に伴う取組	回答者により認識の齟齬が発生しないよう、短時間労働者の定義を記載すべき	「短時間労働者」については、「1週間の所定労働時間が、30時間未満で働く労働者(正社員・正職員は除きます。)」という形で、定義や例示を追記
	任意で、短時間労働者を社会保険に加入させる制度(任意適用)の活用を行った決め手も確認すべき	「なぜ任意である、短時間労働者を社会保険に加入させる制度(以下、任意適用という)を活用することにしたのでしょうか。」といった任意適用の動機を確認する設問を追加
	設問文中の「扶養」という文言が示す意味が、税金に関する扶養(所得税上の扶養)についてか、保険に関する扶養(社会保険上の扶養)についてかを明記すべき	所得税上の扶養と社会保険(健康保険)上の扶養、どちらが加入する上での懸念であったか確認できるように、選択肢を以下のように修正 ・「従業員が社会保険に加入し、収入が増加することで、配偶者の所得税上の扶養から外れてしまう(配偶者控除を受けられなくなる等)から」 ・「従業員自身が社会保険に加入することで、配偶者が加入する社会保険の扶養から外れてしまい、保険料負担が生じるから」

## (1)-2.第1回アドバイザー会議での主なご意見と変更点

- 第1回アドバイザー会議では、適用拡大に関する広報資料の制作に関するアンケートについてご意見をいただき、それらを踏まえた上でアンケートを設計し、10月16日から11月21日まで実施中
- 主なご意見とそれにより変更した点は、下表のとおり

分類	第1回アドバイザー会議における主なご意見	主な変更点
2：保険適用に伴う取組	従業員に対する社会保険の加入促進にあたっては、企業が年金事務所へ相談をすることもあるため、例示や選択肢として追加すべき	①就業調整を従業員が行わないよう、企業が行った取組の具体的内容を問う記述の設問において、年金事務所への相談を通じた取組を、記述の一具体例として以下のように追記 「年金事務所のサポートを受け厚生労働省・年金機構が作成・配布しているチラシ・ガイドブックを活用し、個人ごとに受給できる厚生年金保険の額を試算することで、実際の数値を見せ、加入するメリットを実感してもらえようにした」 ②どのような情報の取得/取組により企業側のボトルネックを解消し、従業員の社会保険加入にかかる取組を推進したか確認する設問において、年金事務所への相談という取組を、選択肢として追加
	企業が取組を行ううえで何か工夫をしていれば、当該工夫の内容を具体的に聞くべき	就業調整を従業員が行わないよう、企業が行った取組内容の具体を問う設問において、「また、取組にあたり、もし工夫された点等があれば、あわせてお教えてください。」という形で、工夫した点があれば回答いただくように、設問文に追記
	厚生労働省が過去に作成し、特設HP等において公開している各種ツール(リーフレットや動画等)を知らない企業もいるため、当該ツールの活用事例についても、本調査を通じて企業へ周知すべき	就業調整を従業員が行わないよう、企業が行った取組内容の具体を問う設問の、記述の一具体例において、厚生労働省が作成した当該ツールを用いた以下の取組事例を追記 「年金事務所のサポートを受け厚生労働省・年金機構が作成・配布しているチラシ・ガイドブックを活用し、個人ごとに受給できる厚生年金保険の額を試算することで、実際の数値を見せ、加入するメリットを実感してもらえようにした」
	就業調整を従業員が行わないよう企業がいった、取組の開始時期や取り組んだ期間を確認すべき	「任意適用の検討を開始したタイミングから取組を実施するまでに要した期間はだいたいどの程度でしたでしょうか。」といった、取組にかかった期間を確認する設問を追加
	仮に、取り組みがうまくいった企業がいた場合、企業の取組がうまくいった要因を確認する設問を設けるべき	企業が効果的と感じた取組があった場合、なぜ当該取組がうまくいったかを確認する以下の設問を追加 「効果的な取組があった場合、その取組がうまくいったと思われる理由について、具体的にお教えてください。」
	企業側が取組を進めるにあたって、役に立ったであろう情報が何だったかを把握すべき	役に立ったであろう情報も含め、幅広い意見等を吸い上げることができるよう、アンケート調査や被用者保険(厚生年金・健康保険)の適用拡大に関する取組に関してのご意見について、記入可能な設問を追加
3：適用による変化	従業員数や経常利益の変化等の定量的な回答を求める設問については、中小企業は回答しづらいと推察されるため、定性的な効果について聞く設問を増やすべき	従業員数、経常利益の変化等の定量的な情報を問う設問は、「これまでにご回答いただいた取組等の実施後、以下変化についてそれぞれ最もあてはまるものをお選びください。」という形で、「短時間労働者が積極的に業務に従事するようになった。」等のいくつかの定性的な効果を選択式で選んでいただく形に修正

# (参考)- 1. アンケート調査概要

- 短時間労働者への社会保険の適用に関する企業の取組をアンケートにより把握
- アンケートにおいて、適用拡大に関する広報資料制作の参考となり得る取組を行う企業を抽出し、ヒアリングを行う想定

調査の背景 (課題認識)	<ul style="list-style-type: none"><li>• 全世代型社会保障構築会議報告書(令和4年12月16日)において、「いわゆる「就業調整」の問題に対しては、被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、<u>これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべき</u>である。」とされている。</li><li>• 短時間労働者が基幹従業員として従事することによる<u>ポジティブな影響や、被用者保険適用にあたり、各企業の好事例を通じた従業員の意識・行動変化</u>について把握した上で、周知広報を行うことが必要である。</li></ul>
-----------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



## アンケートの概要

目的	• 従業員個々人の状況を踏まえ、就業調整をせずに短時間労働者の被用者保険への加入を促進した企業の取組や短時間労働者の被用者保険加入によるポジティブな影響や効果等について把握し、今後、適用拡大対象となる企業や就業調整に悩む企業の参考となる好事例を有する企業(ヒアリング先)候補を洗い出すこと
時期	2023年10月16日～2023年11月21日
対象 ※	① 従業員が101人以上の企業500社 ② 従業員が100人以下、かつ、労使の合意に基づき短時間労働者への被用者保険の適用を選択した企業500社 ※ ①②ともに厚生労働省様が把握した情報等により対象企業(住所等)を抽出
項目	<ul style="list-style-type: none"><li>• 短時間労働者の個々人の状況に配慮しつつ、就業調整の抑制に効果的であった企業の取組</li><li>• 短時間労働者における被用者保険の適用者増加による効果 等</li></ul>
方法	WEB回答フォームのURL・QRコードを掲載した案内状、及び、紙媒体の調査票を郵送

## (参考)- 2. アンケート調査対象 企業の抽出方法

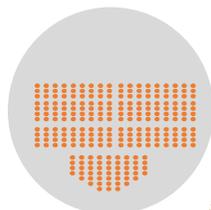
- 本アンケートでは短時間労働者が一定数従事している企業から回答が得られるよう、短時間労働者数が全従業員数の一定割合以上を占める企業を抽出し、回答対象企業を選定
- 必要に応じて、抽出企業の属性(規模・所在地等)のばらつきを考慮し、調査対象を最終的に決定

### 回答対象企業抽出のイメージ

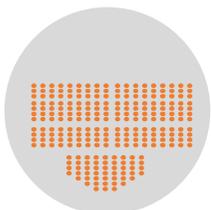
凡例

● 企業

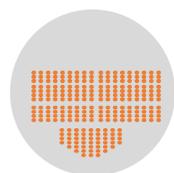
全企業



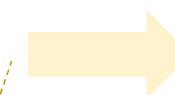
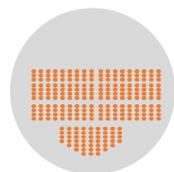
抽出STEP 1  
で選定された企業



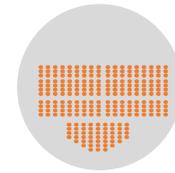
抽出STEP 2  
で分類された企業



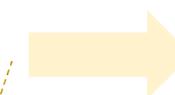
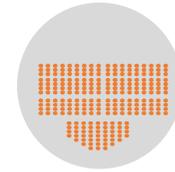
•  
•  
•



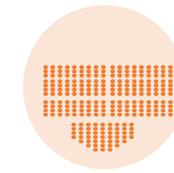
抽出STEP 3  
で分類された企業



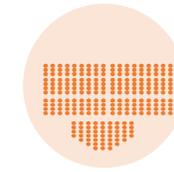
•  
•  
•



回答対象の企業



•  
•  
•



#### 抽出STEP 1

- 短時間労働者数が全従業員数の一定割合以上(5~15%など)である企業を抽出

#### 抽出STEP 2

- 企業の規模(売上高or従業員数)を3-4分類に分ける

#### 抽出STEP 3

- 企業の所在地を都市部と地方に分ける

#### 抽出STEP 4

- 各層から無作為抽出(※)
- 抽出にあたっては規模・所在地が企業全体を占める割合と同程度となるよう各分類ごとに企業を抽出

## (参考)- 3. アンケートの実施方法

- アンケートの実施にあたっては、回答率の向上のため、Web回答フォームのURL・QRコードを掲載しつつ、紙の調査票を郵送し、回答形式を回答者側の選択制として実施

アンケート実施方法(案)

No	調査方法(案)※			メリット	デメリット	事務局(案)
	Web回答	紙回答	Excel			
1	○	—	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>回答容易性が向上(記入ミスを一定抑制)</li> <li>郵送の手間を削減可能</li> <li>回答の集計、分析が容易</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業のネットワーク環境によっては回答が困難である</li> </ul>	○
2	—	○	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>全対象(企業)が回答可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>回答の集計の工数が最も大きい</li> </ul>	×
3	—	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>全対象(企業)が回答可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excel配布において、全調対象(企業)のメールアドレスを把握することは困難</li> </ul>	×
4	○	○	—	<ul style="list-style-type: none"> <li>Web回答が困難な企業においても回答が可能</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>郵送のコスト、回答の集計の工数が一定かかる</li> </ul>	◎
5	○	○	○	<ul style="list-style-type: none"> <li>回答にあたっての選択肢が最も多い(回答を得やすい可能性が高い)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Excel配布に際して、全対象(企業)のメールアドレスを把握することは困難</li> </ul>	△

※ 「Web回答」はWEB回答フォームのURL・QRコードを掲載した用紙(はがき等)を郵送、  
「紙回答」は調査票を紙媒体で郵送(ベリファイ入力を徹底する)、「Excel」はExcelの調査票を各調査対象(企業)のメールアドレスに送付

回答の集計・分析の容易性を担保しつつ、より多くの企業が回答できるようにすることが望ましいことから、  
回答用のURL・QRコードを掲載した用紙に加え、紙媒体のアンケートを同封して郵送を実施  
(回答方法については各調査対象者に選択いただいた)

## (参考)-4. アンケート実施にあたっての工夫

- アンケートの回答率を向上させるため、①郵送時に厚生労働省様のロゴを記載、②色付きの郵便物を送付、③一定期間後リマインド等の工夫を実施

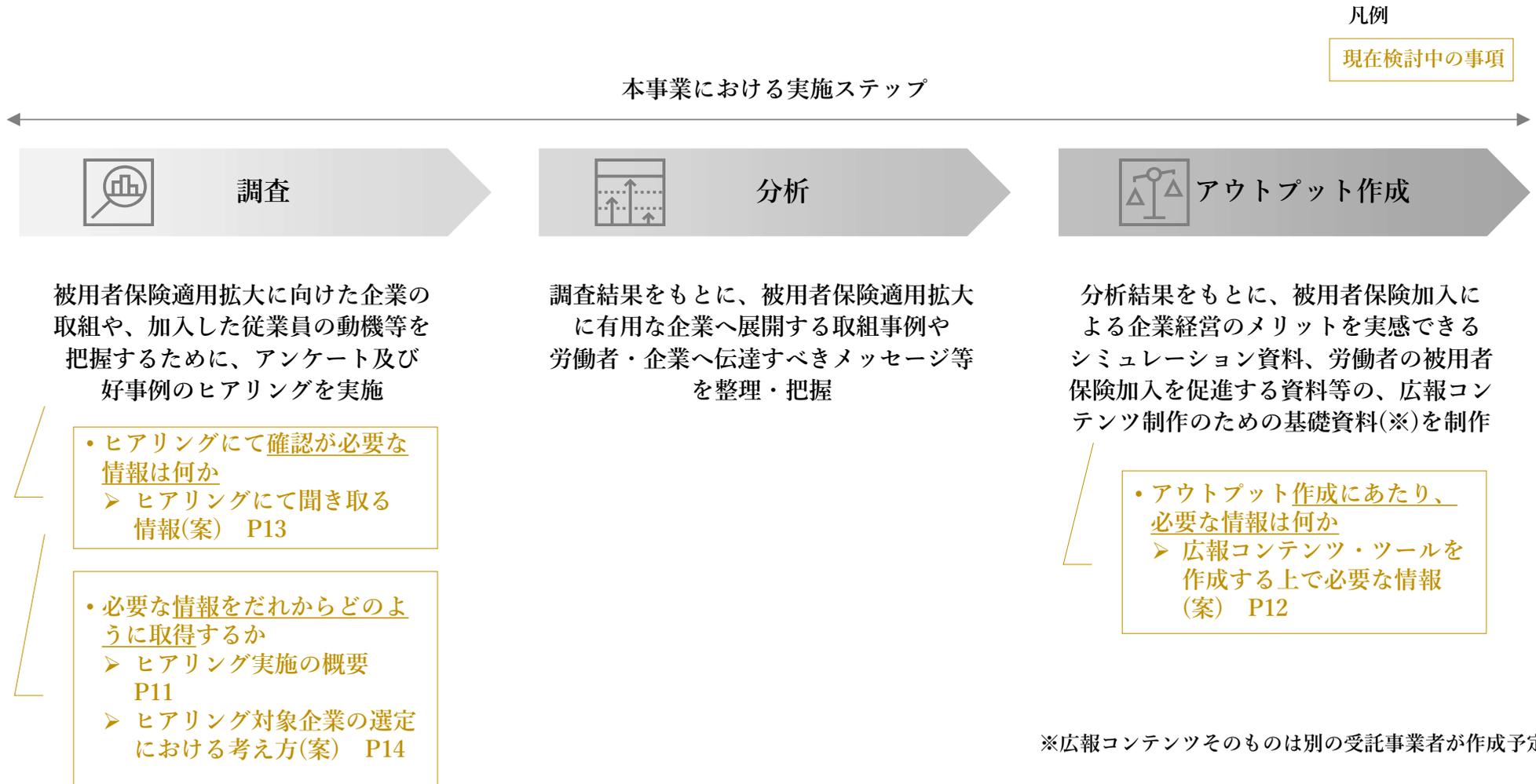
回答率向上のための施策(案)

No	施策(案)
1	郵送するはがき、もしくは、封筒等目立つ箇所に、厚生労働省様のロゴを掲載する
2	はがき(もしくは封筒)を色付きのものにし、郵送する
3	アンケート調査を開始し一定期間経過後に、回収率に鑑みつつリマインド(郵送)を実施する

実施事項No. 1～3すべてを組み合わせ、実施

## (2) 本事業における実施ステップと主な検討事項

- 本事業では、被用者保険適用拡大の更なる推進に向けた環境整備・広報の充実のための具体的な方策を検討するため、企業・労働者を対象とした調査・分析を実施し、各種アウトプットを作成
- 現在、アンケートを実施中であり、回収後速やかに好事例のヒアリングを実施予定。これに向けて、ヒアリング先の選定における考え方、選定先企業へのヒアリング内容、アウトプット作成方針を検討中であり、本日は、これらについて意見をいただきたい



### (3) アンケート回収状況(速報)

- アンケートは10月16日から11月21日まで実施中。11月10日時点におけるアンケート回収状況は以下

項目	厚生年金保険の被保険者数が101人以上の企業	厚生年金保険の被保険者数が100人以下の企業かつ、 労使の合意に基づき短時間労働者への被用者保険の適用を 選択した企業
①配布数	500	500
②提出数※	124	105
③回収率 (②÷①)	24.8%	21.0%

※11月10日までのWeb回答数と10月27日までの紙回答数を集計

## (4)ヒアリング調査概要(案)

- アンケート調査結果から、好事例として、広く活用できそうな事例を持つ企業を選定し、短時間労働者への社会保険の適用に関する企業の取組の詳細や取り組みを通じた企業の変化について詳細に把握するため、ヒアリングを実施予定

調査の背景 (再掲)	<ul style="list-style-type: none"><li>全世代型社会保障構築会議報告書(令和4年12月16日)において、「いわゆる「就業調整」の問題に対しては、被用者保険適用に伴う短時間労働者の労働時間の延長、基幹従業員として従事することによる企業活動の活性化などの好事例を、業所管省庁の協力を得て積極的に集約するとともに、<u>これらの好事例や具体的なメリットを労働者や事業主が実感できるような広報コンテンツやその活用法について、広報実務の専門家、雇用の現場に詳しい実務家などの参加も得た上で検討・作成し、業所管省庁の協力も得て広範かつ継続的な広報・啓発活動を展開するべき</u>である。」とされている。</li><li>短時間労働者が基幹従業員として従事することによる<u>ポジティブな影響や、被用者保険適用にあたり、各企業の好事例を通じた従業員の意識・行動変化</u>について把握した上で、周知広報を行うことが必要である。</li></ul>
---------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------



### ヒアリングの概要(案)

目的	<ul style="list-style-type: none"><li>従業員個々人の状況を踏まえ、就業調整をせずに短時間労働者の被用者保険への加入を促進した企業の取組や短時間労働者の被用者保険加入によるポジティブな影響や効果等について把握し、今後、適用拡大対象となる企業や就業調整に悩む企業の参考となる事例・情報を収集すること</li></ul>
時期	2023年11月下旬～2023年12月中旬予定
対象	<ul style="list-style-type: none"><li>好事例として、広く活用できそうな事例を持つ企業10社程度</li><li>取組の主体者、現場の労務管理者にヒアリング予定</li></ul> ※ 従業員へのヒアリングも可能な限り実施
項目	<ul style="list-style-type: none"><li>短時間労働者の個々人の状況に配慮しつつ、就業調整の抑制に効果的であった企業の取組詳細(工夫点、苦労した点等)</li><li>短時間労働者における被用者保険の適用者増加による効果 等</li></ul>
方法	対面、または、オンラインでの実施を想定

## (5) 広報コンテンツ等を作成する上で必要とされる情報(案)

- ヒアリング実施後には、就業調整の抑制に向け、事業主、従業員、そのご家族の間で社会保険加入に関する疑問や相談等のコミュニケーションが円滑に進むよう、好事例を踏まえた広報コンテンツやツール等を作成していく。そのために必要な情報をヒアリングを通じて収集する想定

活用シーン	想定される疑問・相談内容	広報コンテンツ・ツールを作成する上で必要な情報(案)
<p>事業主が 企業において 社会保険の適用を 進める意思決定時</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>従業員が社会保険に加入するにあたって、企業側が対応すべきことは何か</li> <li>他の企業では、従業員の社会保険加入に向け、どのような対応や取り組みを行っているのか</li> <li>従業員が社会保険に加入することでの、企業側のメリット・デメリットは何か 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>企業が対応すべき事項やよく躓く点について解消可能な企業の取組はどのようなものか</li> <li>従業員の社会保険加入による企業の定性的・定量的(一部)な効果としては、具体的にどのようなものがあるか</li> </ul>
<p>事業主が従業員と 社会保険の加入に 向けて相談する際</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会保険の加入対象者はどのような人か</li> <li>社会保険に加入した際の保険料額や年金額、手取り額等はいくらになるのか</li> <li>社会保険加入による、従業員自身や家族にとってのメリット・デメリットは何か</li> <li>社会保険の加入有無によって、働き方がどう変わるか 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身が社会保険加入対象であることが、どのように示されれば簡易的にわかるか</li> <li>社会保険料加入による手取り収入や将来の年金額を「見える化」する場合、どのような項目を並べ、どのような見せ方で整理すると理解しやすいか</li> <li>加入による従業員の定性的・定量的(一部)なメリット・デメリットについて、何を、どのように伝えと従業員に正しく理解してもらえるか</li> <li>社会保険加入後の働き方等の変化は、どのようなケースが多いか</li> <li>従業員個別に相談対応を行う場合、どのような資料・情報があると説明がしやすいか</li> </ul>
<p>従業員がご家族と 労働時間など、 働き方を変える 相談を行う際</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社会保険に加入した際の保険料額や年金額、手取り額等はいくらになるのか</li> <li>社会保険加入による、従業員自身や家族にとってのメリット・デメリットは何か</li> <li>社会保険の加入有無によって、働き方がどう変わるか</li> <li>社会保険の加入有無によって、家族にどのような影響を与えるのか 等</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自身が社会保険加入対象であることが、どのように示されれば簡易的にわかるか</li> <li>社会保険料加入による手取り収入や将来の年金額を「見える化」する場合、どのような項目を並べ、どのような見せ方で整理すると理解しやすいか</li> <li>加入による従業員の定性的・定量的(一部)なメリット・デメリットについて、何を、どのように伝えと従業員に正しく理解してもらえるか</li> <li>社会保険加入後の働き方等の変化は、どのようなケースが多いか</li> <li>従業員個別に相談対応を行う場合、どのような資料・情報があると説明がしやすいか</li> </ul>

# (6)アウトプット作成にあたりヒアリングにて聞き取る情報(案)

- ・ 広報コンテンツやコミュニケーションを円滑にするツール等の作成にあたってインプットとなる情報を、アンケート調査の結果に加えヒアリングにて収集する予定

活用シーン	【再掲】 広報コンテンツ・ツールを作成する上で必要な情報	ヒアリングにて聞き取る情報(案)
<p>事業主が 企業において 社会保険の適用を 進める意思決定時</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 企業が対応すべき事項やよく躓く点について解消可能な企業の取組はどのようなものか</li> <li>・ 従業員の社会保険加入による企業の定性的・定量的(一部)な効果としては、具体的にどのようなものがあるか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 加入促進における企業の主たる悩み・躓き(アンケートの深堀を想定)</li> <li>・ 企業が従業員の加入促進にあたり実際に行った/行っている取組内容(アンケートの深堀を想定。取組の実施頻度や主体者、資料の活用方法や活用タイミング、取組にあたっての工夫点、改善点等)</li> <li>・ 従業員の社会保険加入による企業の定性的・定量的な変化・効果(アンケートの深堀を想定)</li> <li>・ 企業として従業員への加入促進を図るうえで、知っておくとより前向き・積極的になれた情報</li> </ul>
<p>事業主が従業員と 社会保険の加入に 向けて相談する際</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 自身が社会保険加入対象であることが、どのように示されれば簡易的にわかるか</li> <li>・ 社会保険料加入による手取り収入や将来の年金額を「見える化」する場合、どのような項目を並べ、どのような見せ方で整理すると理解しやすいか</li> <li>・ 加入による従業員の定性的・定量的(一部)なメリット・デメリットについて、何を、どのように伝えると従業員に正しく理解してもらえるか</li> <li>・ 社会保険加入後の働き方等の変化は、どのようなケースが多いか</li> <li>・ 従業員個別に相談対応を行う場合、どのような資料・情報があると説明がしやすいか</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 加入促進における従業員の主たる悩み・躓き(アンケートの深堀を想定)</li> <li>・ 実際に企業が、従業員へ説明・相談する際に活用している資料(説明資料、チラシ、相談シート 等)</li> <li>・ 従業員へ説明している、加入によるメリット・デメリットの効果的な伝え方や伝える際の工夫点</li> <li>・ メリット・デメリットにおいて、従業員がよく勘違いしている/認識齟齬がある点</li> <li>・ 企業からの説明時に、特に従業員から質問が多く寄せられた点や、従業員へ響いた点</li> <li>・ 企業側から従業員へ説明する際に、理解を促すことが難しかった点とその説明方法</li> <li>・ 加入後、実際にあった、従業員の働き方の変化や、従業員からよく変更の要望がある働き方</li> <li>・ 説明する際にあったらよい/便利と思ったツールや情報</li> </ul>
<p>従業員がご家族と 労働時間など、 働き方を変える 相談を行う際</p>		

## (7)ヒアリング対象企業の選定における考え方(案)

- 記述内容が不明瞭・不十分である回答やその企業でしか活用できないと判断される取組については、ヒアリング対象外とし、アンケート結果を踏まえ、従業員の社会保険加入の理解醸成、加入促進のための社内制度の改訂を行っている企業をヒアリング先として約10社、選定予定

ヒアリング適否

ヒアリング対象企業の選定における考え方(案)



ヒアリング先  
候補

アンケートにおいて、短時間労働者の社会保険の適用に向けて取組を行っている企業の取組内容は大きく以下2種に分類される  
以下2種に分類されるものや、3点目に該当する取組を実施している企業はヒアリング候補先と判断

- 社会保険加入の理解醸成：従業員が納得した状態で社会保険に加入できるように仕組み等の説明を丁寧に実施している取組

➤ 回答例

- ◆ 厚労省・年金機構が作成・配布しているチラシ・ガイドブックを活用し、まずは、意向調査を実施。それをもとに、年度末の個人面談にて個別に働き方・キャリアプランも踏まえて話をした

- 社内制度の改定：従業員が加入しやすくなるように、労働契約や賃金等を見直している取組

➤ 回答例

- ◆ 世帯全体の手取りが減らないよう、従業員の賃金をアップした
- ◆ 従業員の働きやすい曜日、時間帯をシフトの責任者と考慮した

- 実現が容易であったり、取り入れやすい取組(費用がかからない、専門性が不要、その企業独自の仕組みとなっていない等)

※ 候補先を絞る際は業種・地域の偏りが生じないように注意し、それでも絞り切れない場合は取組による効果に関する回答をもとにヒアリング先を決定する想定



ヒアリング  
対象外

以下事項に該当する企業については、ヒアリング先として対象外と判断

- 記述内容が不明瞭・不十分である、または、資料配付のみの取組等

➤ 回答例

- ◆ 社内メールで情報提供
- ◆ 厚生労働省・年金機構が作成・配布しているチラシ・ガイドブックを、従業員へ配布のみ実施

- 就業調整の抑制に資する取組を実施していない、記述がない

- 独自の取組・対策であり、他の企業において、採用することが難しいと考えられるもの

# (参考)- 1. 好事例となりうる企業の取組

- ・現時点で回収済みのアンケートのうち、好事例となりうる企業の取組としては、以下が挙げられる
- ・P14の考え方のほか、ヒアリング先の選定にあたり、留意すべき点があればご意見を伺いたい ※ 1

好事例となりうる企業	業種	地域	規模※ 2	参考取組/効果概要
A社	公益法人	長野県	1～4人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象となる従業員との個人面談を重ねていくことで従業員の状況や希望を幅広く知ることができ、それに基づいたアドバイスに努めた</li> <li>・従業員がいずれも定年退職後の雇用のため、働き方も様々で、短時間労働は本人の希望が強く、年金受給年齢も考慮しての社会保険加入となった</li> <li>・手取りが減る分は賃上げで対応した</li> </ul>
B社	福祉(社会保険・社会福祉)	神奈川県	5～9人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・主に社保加入による年金制度のメリットの説明実施、また加入による保険料負担と手取り収入のギャップの説明、106万/130万問題等、税と社会保険料、手取り収入、勤務時間のシミュレーションの説明を実施</li> <li>・短時間労働から、フルタイムへの勧奨に役にたった</li> </ul>
C社	医療	長野県	5～9人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・世帯全体の手取りが減らないよう、従業員の賃金をアップした</li> </ul>
D社	福祉(社会保険・社会福祉)	大阪府	101～200人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・対象者にアンケートを実施して、家族などと話し合ったり、自身で考えるきっかけを促し、集団ではあるが、説明会を実施し、その後、希望者には社労士の先生に相談できる時間を設けた</li> <li>・配偶者の定年などの生活の変化に合わせて、職員の選択肢が増えている</li> </ul>
E社	小売業 その他	京都府	101～200人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・人事労務担当者が、対象となる従業員1人1人と個人面談を実施。チラシやガイドブックを用いて説明を行い、不安点・疑問点がある場合は社労士に相談し、解決に繋げた。また、各従業員の状況や希望に応じた選択肢を提示するようにした</li> <li>・専属の社労士がおり、対象となる従業員の個人的な事情やこれまでの働き方がある程度把握していたため、不安点や疑問点に対するフォローがスムーズだった</li> </ul>

※ 1：11月6日時点で候補となりうる企業を記載しているため、すべての回答がそろい候補先企業を最終検討する予定

※ 2：(従業員規模でなく)厚生年金保険の被保険者数を記載

## (参考)- 2. 好事例となりうる企業の取組

- ・現時点で回収済みのアンケートのうち、好事例となりうる企業の取組としては、以下が挙げられる
- ・P14の考え方のほか、ヒアリング先の選定にあたり、留意すべき点があればご意見を伺いたい ※ 1

好事例となりうる企業	業種	地域	規模※ 2	参考取組/効果概要
F社	小売業(飲食料品小売(コンビニ含む))	静岡県	101～200人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 保険加入の従業員は、<u>お買物10%引のサービスを導入</u>した</li> <li>・ 保険加入について不安な方は、本部へ連絡すればいつでも答えるようにしている</li> </ul>
G社	製造業	愛知県	201～300人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会保険加入する事でのメリットを説明し、将来を見据えての仕組みとして理解してもらい、<u>労働時間を希望通りに選択できるように設定</u>した</li> <li>・ <u>労働時間の選択肢を増やし</u>、個々人の質問や要望にも一つ一つ解決できるよう時間を設けた</li> <li>・ <u>具体的な数字を表示し、分かりやすく説明</u>したことも効果的だった</li> <li>・ 加入前より長時間勤務する従業員が増えた</li> </ul>
H社	福祉(社会保険・社会福祉)	東京都	301～500人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各事業所の長より従業員の勤務時間・勤務日数について、個別に面談を行い、できる限り<u>従業員の要望・事情を聞き取りシフトを組めるように工夫</u>した</li> <li>・ その上で新たに社会保険料の加入対象となった職員には、本部の労務担当者が作成した<u>チラシ等を用意して丁寧に説明を行い、厚生年金等のメリットが大きいことなどを説明</u>して、家族と話し合い納得してもらった上で加入してもらえるように促した</li> </ul>
I社	小売業(各種商品小売業(百貨店・総合スーパー含む))	石川県	301～500人	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 各事業所長(店長)向けの<u>研修を実施</u></li> <li>・ 各店長から各<u>個人に説明</u>を行った</li> </ul>
J社	警備業	東京都	501人以上	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ グループ会社で先んじて適用拡大になった会社から情報共有をしてもらい、資料等を作成した</li> <li>・ 該当者全員にその資料を配布するとともに、<u>事業所の責任者から説明をさせて、後日、本人の希望を確認</u>して、会社側で集約した</li> </ul>

※ 1：11月6日時点で候補となりうる企業を記載しているため、すべての回答がそろい候補先企業を最終検討する予定

※ 2：(従業員規模でなく)厚生年金保険の被保険者数を記載