

被用者保険の適用拡大に関する広報について

厚生労働省年金局総務課

年金広報企画室

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

本日も助言いただきたい点等

第2回アドバイザー会議において、企業へのヒアリングに関するご助言をいただき、ヒアリングを実施。各企業からのヒアリング結果を踏まえ、新たな広報コンテンツ案を作成した。本日は、新たな広報コンテンツ案に関するご意見及び当該コンテンツや既存のコンテンツを含む今後の周知・広報活動の方法についてご助言をいただきたい。

■ ご報告

- 現場の事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案について

■ 本日も助言いただきたい点

- (1) 新たな広報コンテンツの内容について
- (2) 新たな広報コンテンツを活用した周知・広報活動について

2024年10月に向けて、社会保険適用拡大の対象となる企業が早期に取り組みに着手し、円滑に進むようにするためにはどのような周知・広報活動が望ましいか。

- 広報の実施時期
 - 広報のターゲット（事業主、従業員）
 - メディア媒体の活用方法
 - 広報を流通させるチャネルによる方法
- 等

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツの制作について

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツは、より実践的なツールとして①従業員向けチラシ（加入メリット・シミュレーション）、②人事労務管理者向け手引き（経営シミュレーション）、③説明動画（ショート動画、5分動画）を作成。それらを取りまとめた特設ページを現行の社会保険適用拡大特設サイトに掲載する。



ガイドブック・チラシ

動画

<コンテンツの役割>
 社会保険適用拡大に関する制度内容・
 手続等の**全般的な内容**について幅広く
紹介する。

新たな広報コンテンツ

従業員向けチラシ
 (加入メリット・シミュレーション)

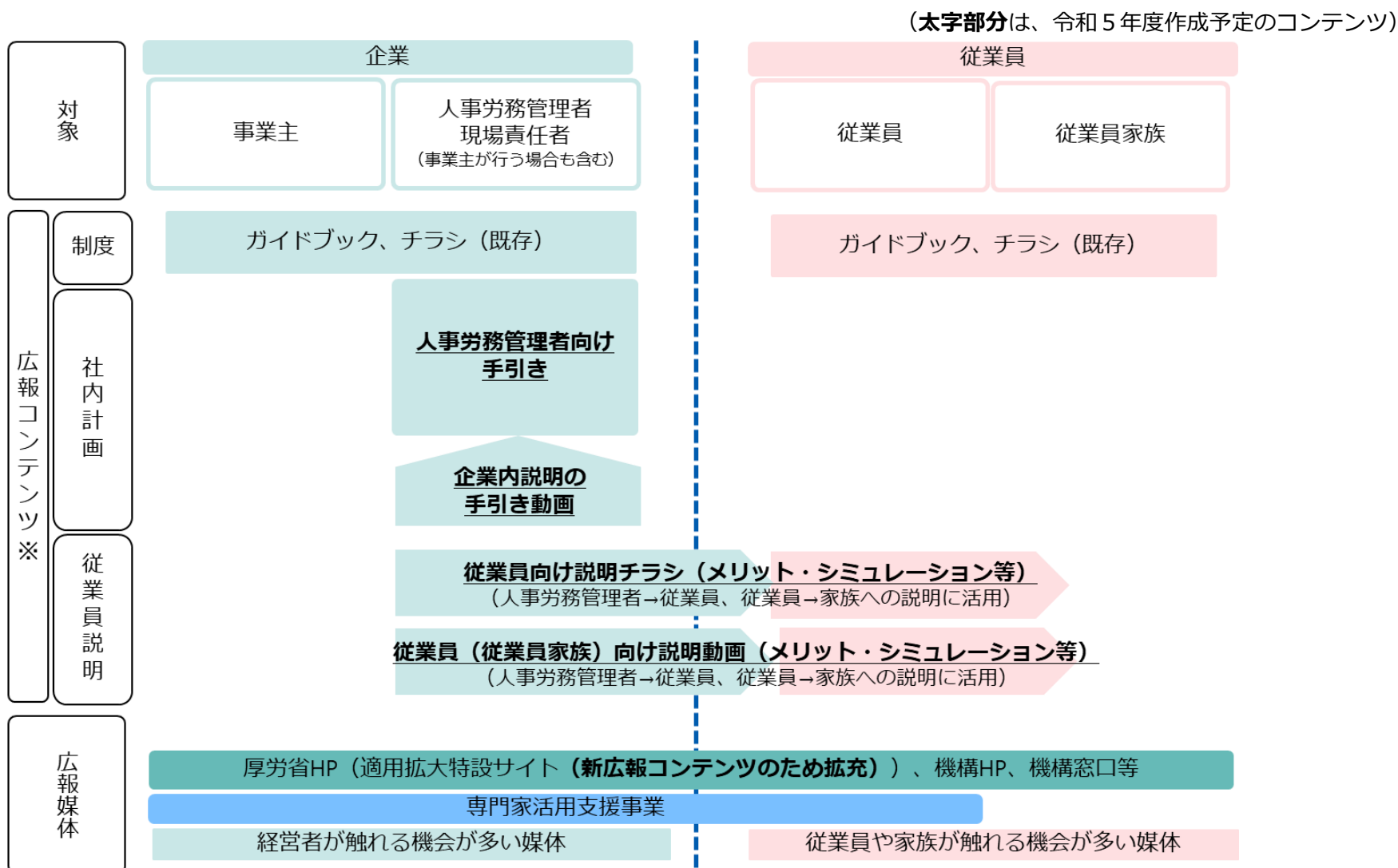
人事労務管理者向け手引き
 (経営シミュレーション)

説明動画
 (ショート動画、5分動画)

<コンテンツの役割>
 社会保険適用拡大の取組を進める企業
 において導入に向けた検討や説明の難
 度が高いと考える分野について、**各企
 業の好事例を踏まえた実践的な説明
 ツール**を提供する。

被用者保険の適用拡大に向けた広報の取組案（令和6年2月時点） 全体像

新たな広報コンテンツは広報対象者を企業・従業員に分け、現場の事例に沿って、制度理解、社内計画、従業員説明の各ステップに応じて必要となる取り組みが円滑にすすむような広報コンテンツを制作し、広報活動を実施する。



好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【1】（人事労務管理者向け手引き①）

ヒアリングの結果、適用拡大を円滑に実施するためには、社内説明が重要で、経営層、現場責任者及び従業員等に対してそれぞれの立場に応じた適切な説明を計画的に行っていくことが有効であることが分かった。また、複数の企業で共通して行っている取組も確認できた。そのため、主に今後、適用拡大の対象となる人事労務管理者向けに、社内説明を効果的に進めていく手引きとして「適用拡大に関する好事例を踏まえた人事・労務管理者向け手引き（仮）」を提供する予定。

人事・労務管理者向け 社会保険適用拡大のこんなとき! どうする? 手引き

こんなとき! / どうする?

<p>✓ 適用拡大により社会保険に加入することになる事業所や従業員を知りたい</p> <p>1-1 適用拡大の対象について</p>	<p>P 2</p>
<p>✓ 従業員説明を計画するにあたってポイントを知りたい</p> <p>1-2 社内周知までの流れ</p>	<p>P 4</p>
<p>✓ 経営層への説明にあたってポイントを知りたい</p> <p>1-3 経営陣や幹部への説明のポイント</p>	<p>P 5</p>
<p>✓ 現場責任者への説明にあたってポイントを知りたい</p> <p>1-4 現場責任者への説明のポイント</p>	<p>P 8</p>
<p>✓ 従業員への説明内容のポイントを知りたい 説明内容</p> <p>2-1 従業員への説明内容のポイント</p>	<p>P 10</p>
<p>✓ 従業員への説明方法のポイントを知りたい 説明方法</p> <p>2-2 従業員説明への実施のポイント</p>	<p>P 14</p>
<p>✓ どんな場面でどのツール(チラシ、パンフレット、特設サイト、動画)が使えるか知りたい</p> <p>3 チラシ・パンフレット一覧</p>	<p>P 16</p>

縦軸ラベル: 従業員説明に向けた準備 (上3項目), 従業員説明の実施 (中3項目), その他 (下1項目)

3 チラシ・パンフレット一覧

Q 適用拡大に活用できるチラシやパンフレットにはどのようなものがありますか?

A 厚生労働省では、社会保険の適用拡大に向け、様々な場面で活用いただけるチラシやパンフレットをご用意しています。

<p>制度理解・説明</p> <p>事業主向け社会保険適用拡大ガイドブック・チラシ</p> <p>従業員向け社会保険適用拡大ガイドブック・チラシ</p> <p>制度理解・説明について動画もあります。</p>	<p>何が分かるの!</p> <ul style="list-style-type: none"> ここにはガイドラインの概要が入ります。ここにはガイドラインの概要が入ります。 ここにはガイドラインの概要が入ります。ここにはガイドラインの概要が入ります。 	<p>どういう場面で使えるの!</p> <ul style="list-style-type: none"> ここには想定される場面を簡単に記載。想定される場面 ここには想定される場面を簡単に記載。
<p>社内計画</p> <p>人事・労務管理者向け手引き</p> <p>手引きの使い方について説明した動画もあります。</p>	<p>何が分かるの!</p> <ul style="list-style-type: none"> ここには手引きの概要が入ります。ここには手引きの概要が入ります。 ここには手引きの概要が入ります。ここには手引きの概要が入ります。 	<p>どういう場面で使えるの!</p> <ul style="list-style-type: none"> ここには想定される場面を簡単に記載。想定される場面 ここには想定される場面を簡単に記載。
<p>従業員説明</p> <p>社会保険加入メリットチラシ</p> <p>手取りシミュレーションチラシ</p> <p>社会保険加入メリットチラシ</p> <p>手取りシミュレーションチラシ</p> <p>上記の動画やチラシ等は、下記の社会保険適用拡大特設サイトにも掲載しています</p>	<p>何が分かるの!</p> <ul style="list-style-type: none"> ここにはメリットチラシの概要が入ります。ここには手引きの概要が入ります。ここにはシミュレーションの概要が入ります。ここには手引きの概要が入ります。 ここにはシミュレーションの概要が入ります。ここには手引きの概要が入ります。 	<p>どういう場面で使えるの!</p> <ul style="list-style-type: none"> ここには想定される場面を簡単に記載。想定される場面 ここには想定される場面を簡単に記載。

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【1】（人事労務管理者向け手引き②）

適用拡大の対象になった場合には、企業内における説明を計画的に進めることが重要とされるが、どのようなことを考慮する必要があるのか、どのように進めたらよいのか等ヒアリングから得られた情報を元に社内計画の立て方や社内承認を得る上での説明のポイントを解説。

1-2 社内周知までの流れ

Q 経営陣や幹部へ、適用拡大に関して何を伝えればよいのかわかりません。どのように理解を得て、対応に関する承認をどのように得れば良いのかわかりません。

A 人事・労務管理者が対応するに当たって、主なステップは3つあります！詳細は以下を参照してみてください。これらをベースに、企業の体制にあわせて取捨選択し、計画を検討することがポイントです。

▶ 社内周知・承認プロセス

社会保険の適用拡大内容の認識・把握

STEP 1 事前準備（人件費の負担額試算・説明資料の作成等）

- 以下事項について検討・整理し、経営陣や幹部への報告に向け、資料作成等の準備を進めましょう。
 - 社会保険適用のルール
 - 法人の人件費負担額（対象者全員が仮に社会保険に加入した際の人件費（法定福利費）の負担額（概算）試算）
 - 従業員の負担額イメージ（社会保険料の概算試算） ● 利用できる国の支援制度 ● 社内の高知スケジュール 等
- 企業・組織における短時間労働者の活用方針によって、報告すべき事項を事前に相談することも重要です。
- 特に人件費の負担額（概算）については、多くの経営陣や幹部が気になる点です。社会保険適用拡大特設サイトを参考に試算してみましょう。

STEP 2 経営陣や幹部への報告・承認

- 整理した情報について、経営陣や幹部へ報告し、社会保険の適用拡大に向けた社内の対応について承認を買いましょう。

STEP 3 現場責任者（各拠点の労務管理者・所長）への案内・説明

- 従業員に対してコミュニケーションをとってもらう現場責任者（各拠点の労務管理者・所長等）に対して、対応してほしい事項について説明しましょう。（現場責任者を配置していない場合には人事・労務管理者が行ってください）。
- 現場責任者において、社会保険や適用拡大について説明ができると従業員への周知がスムーズに進みます。本手引きを活用し、現場責任者に制度を理解していただき、対象となる従業員の説明方法について案内します。そのときには、従業員用の説明チラシや動画の活用も考えられます。どのような場面で説明するかも決めておきましょう。

対象となる従業員への周知

1-3 経営陣や幹部層への説明のポイント

左ページの内容を作成するために、以下の資料やツールを利用することができます。また、必要に応じて次のページの「企業・現場におけるメリット」も伝えることも考えられます。

1 法律改正の要点

データ 支給待ち

- 日本年金機構からの社会保険の適用拡大の案内やこの手引き、社会保険適用拡大ガイドブックを活用し、法律改正の要点を伝えましょう。
- 社労士から社会保険適用拡大に関する案内があったときには、その案内やこの手引き、社会保険適用拡大ガイドブックを活用することも考えられます。

2 法人の人件費負担額

Excelや日頃、人件費や給与を計算するうえで活用している人件費・給与計算ツールを使った試算

対象となる従業員が、仮に全員社会保険へ加入した場合の、企業の人件費の負担額（概算）について、シミュレーションしてみることがポイントです。

社会保険料かんたんシミュレーター

厚生労働省のサイトにおいても試算ができます。
<https://www.mhlw.go.jp/hokuyousei/kyosei/kyosei/>
 厚生労働省 社会保険課 社会保険課長 山本 浩一

3 従業員の負担額イメージ

Excelや日頃、人件費や給与を試算するうえで活用している人件費・給与計算ツールなどを活用し、対象となる従業員の社会保険料の負担額などについて、シミュレーションすることも検討してみましょう。

4 利用可能な国の制度

本手引きのP●に、適用拡大に際して企業・法人に活用いただける国の支援制度・事業について掲載しています。本手引きに掲載されているURLから制度や事業を確認いただき、活用を検討してください。

5 社内の周知スケジュール

社内の周知スケジュールについては、適用拡大のタイミング（2024年10月）を見据え、従業員への周知開始、従業員への周知方法の準備（資料作成等）、説明担当者（人事・労務管理者以外が従業員とコミュニケーションをとる場合）への案内・説明等のマイルストーンを基に、検討することがポイントです。

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【1】（人事労務管理者向け手引き③）

経営陣や幹部層への説明において、経営陣や幹部層が気になる、社会保険適用による企業・組織の具体的なメリットの説明や、利用可能な国の支援制度（キャリアアップ助成金・専門家活用支援事業）についてもポイントを解説。

1-3 経営陣や幹部層への説明のポイント

特報は 事業主向け社会保険適用拡大ガイドブック P.10へ

POINT 従業員への周知・案内時に用いる資料

従業員への周知・案内においてどのような資料を用いるか、事前に検討し経営層への説明にあたり、参考資料として、資料の準備をしておきましょう。

テラシFIX後 配置予定

本手引きのP.●にツール一覧があります。厚生労働省が作成しているガイドブックやチラシ等について確認・活用の参考にしてください。

適用拡大特設サイト <https://www.mhlw.go.jp/kyokukakudai/index.html>

企業・組織におけるメリット

企業・組織にとって、社会保険加入を従業員に促すメリットは3つあります。

1 人材が確保・定着しやすくなる

「厚生労働省が実施したアンケートでは、回答者（従業員規模100人以下の一部の企業）のうち6割が、求人票に社会保険完備と記載し、短時間労働者に社会保険を適用した理由を、「従業員の年功増進や健康保険に加入することで処遇を改善し、人材の確保・定着を図りたかった」と答えています。また、独立行政法人 労働政策研究・研修機構（JILPT）が実施した調査では、パート労働者の約6割が「社会保険に加入できる求人」を魅力的と答えています。このような結果から、社会保険に加入することはデメリットではなくメリットとらえられており、人材が確保・定着しやすくなることにつながる可能性があるのです。

データ 交付待ち

2 多様な価値観を持つ従業員の働く意欲向上につながる

近年、コロナの影響もあり、ワークライフバランスへの意識が高まる等、従業員の働き方に対する意識が変わっています。中小企業庁にて実施した調査においては、福利厚生は「従業員のモチベーション向上」、「従業員の心身の健康維持」を目的として多くの企業で導入されており、導入が進んでいるほど従業員の働く意欲が高いという調査結果もあります。例えば、年齢に関係なく長く働きたい、子育てや家族の介護をしながら働きたい、といった多様な価値観を持つ従業員を、年金や医療保険の面からサポートする福利厚生の一環として、社会保険を活用することができます。また、一部企業の従業員においては、社会保険に加入することの検討の中で働き方を見直し、中長期的なキャリアの検討をするようになった従業員もいるようです。

3 シフトの調整がしやすくなる

従業員が社会保険に加入することにより、年収の壁（106万円/130万円）を意図せずに従業員に届いてもらうことが可能になり、就業調整がなくなるため、働く日時の調整が円滑となり、安定してシフトを組みやすくなることから、企業から「現場のシフト調整がしやすくなっている」という声があります。

参考 活用可能な国の助成金や事業の活用検討

特報は 事業主向け社会保険適用拡大ガイドブック P.9へ

▶ キャリアアップ助成金（社会保険適用時処遇改善コース）

2023年10月から、年収の壁（106万円）対策として対象となる、従業員を社会保険に新たに加入させるとともに、手取りが減らないように手当を支給するなど収入を増加させた場合に従業員1人あたり最大50万円が助成されます。

1 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当など）	1年目 20万円
② 賃金の15%以上を追加支給（社会保険適用促進手当など）3年目以降、①の取組	2年目 20万円 3年目 10万円
③ 賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

2 労働時間延長メニュー

要件	賃金の増額	1人当たり助成額
ア 週所定労働時間の延長	—	30万円 ア～エいずれかの要件を満たした場合
イ 3時間以上 4時間未満	5%以上	
ウ 2時間以上 3時間未満	10%以上	
エ 1時間以上 2時間未満	15%以上	
エ 1時間以上 2時間未満	15%以上	

※助成額は中小企業の場合、大企業の場合は3/4の額。
※1年目に「手当等支給メニュー①」の取組による助成（20万円）を受けた後、2年目に「労働時間延長メニュー」の取組による助成（30万円）を受けることが可能。
申請方法や助成額などの詳細は、申請は都道府県労働局 ハローワーク 右記からご確認ください。

申請は都道府県労働局 ハローワーク <https://www.mhlw.go.jp/helpline/kobutei/kyouka/kyouka/kyouka/kyouka/kyouka.html>

事例 X社 501人以上 / 飲食 / 東京

助成金活用を契機に、社会保険料分を手当として支給。社会保険加入者が増加！

- 同社では、キャリアアップ助成金の新コース開始を契機として、社会保険料をカバーする手当を創設し、就業調整を行っている従業員を中心に、店舗マネジャーとの個別面談を実施。
- 面談の際に、社会保険加入のメリット・デメリットをわかりやすく伝え、[手当支給を活用して加入]「勤務時間を延長して加入」「来年から加入」等、従業員のライフスタイルに応じた選択肢を提示。また、家庭でも相談しやすい資料も作成。その結果、就業調整を行わず社会保険に加入することを希望する従業員が増加。
- 上記取組により、2024年1月現在、①手当等支給メニュー活用者が●名、②労働時間延長メニュー活用者が●名の見込みとなっており、労働力確保につながっている。

▶ 専門家活用支援事業

適用拡大に関して、お困りことはありませんか？適用拡大に関するノウハウ豊かな社会保険労務士、年金事務所を通じて無料で相談します。以下の事項について気軽に相談いただけます！ 管轄の年金事務所にお申込みください。

<利用の流れ>

STEP1 管轄の年金事務所へ電話

STEP2 派遣依頼書の提出

STEP3 派遣依頼者の年金事務所と日付・内容等の調整

STEP4 訪問会等の実施

<支援メニュー例>

- 適用拡大に向けた準備・対応方針検討
- 従業員への個別サポート
- 手続きや活用可能な国の助成金に関するアドバイス 等

詳細は、以下からご確認ください

適用拡大特設サイト <https://www.mhlw.go.jp/kyokukakudai/index.html>

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【1】（人事労務管理者向け手引き④）

パート・アルバイトで働く方のシフト管理などの労務管理は、現場管理者が行っているケースも多くあり、現場管理者が従業員に説明する上での伝達方法や、従業員の属性による説明のポイントを解説。

1-4 現場責任者への説明のポイント

Q P④「現場責任者(各拠点の労務管理者・所属長)への案内・説明」において、現場責任者にどういったことを伝えていくとよいのでしょうか。


A 本手引きや以下に掲載した3つのチラシを用いて、現場責任者(各拠点の労務管理者・所属長)が、スムーズに従業員への説明の準備を行ってもらうよう伝えていきましょう。

▶ 現場責任者への社会保険と適用拡大の説明と対象となる従業員の伝達

- P④「適用拡大の対象について」を説明し、P①～P③の内容についても理解してもらいましょう。
- 案内・説明が必要となる従業員について、Excelや名簿等を用いて、人事・労務管理者から現場責任者へ伝達し、面談などの管理をすすと効果的です。

▶ 従業員向け説明用資料の配布・確認依頼

対象となる従業員への説明時に活用してもらう以下のチラシを配布し、従業員への説明に関して協力してほしい旨を依頼してみましょう。

- 1 「社会保険の加入メリット」チラシ 
<https://www.dummydummydummy>
- 2 「社会保険加入による手取りシミュレーション」
「社会保険加入による年金シミュレーション」チラシ 
<https://www.dummydummydummy>
- 3 「QA集」 
<https://www.dummydummydummy>

● 現場責任者にチラシの内容を確認してもらい、質問や気になる点があれば、事前に人事・労務管理担当者まで問い合わせてもらいように依頼していただくことも1つの方法です。

➡ 現場責任者から従業員へ説明いただく内容や説明時のポイント詳細は、P●参照

POINT

- 現場責任者に対しては、対象となる従業員全員とコミュニケーションをとってもらうように依頼することがポイントです。
- 従業員の個別事情(家庭事情等)により、社会保険加入を迷う場合があります。可能であれば、個別事情を従業員が相談しやすい環境を整えるべく、個別面談を行うことで、従業員の理解を促進し、納得した働き方の選択ができることを、現場責任者へ依頼することも検討してみてください。上記資料配布・依頼とあわせて、従業員との個別面談の日程調整を行っていただくように、現場責任者へ依頼することも検討しましょう(Excelや名簿で管理することをおすすめします。(P●参照))。

2-1 従業員への説明内容のポイント

Q 従業員への説明において、どのような資料を用いて説明すればよいか教えてください。

A 従業員ごとの状況にあったチラシを用いて以下のポイントを参考に、従業員への説明内容を整理・準備してみてください。

▶ 「社会保険の加入メリット」チラシの説明内容・ポイント

「社会保険の加入メリット」チラシを使って、対象となり得る従業員への周知・コミュニケーションを行ってみてください。

従業員の状態に応じてメリットが異なります。従業員に応じて以下のメリットを参考に説明してみてください。

主婦・主夫層の従業員

- 女性には、産前産後休業期間中に「出産手当金」が受け取れる点も紹介してみましょう。
- 「傷病手当金」「出産手当金」の支給例をチラシ下部に記載しているため、具体的に受け取れる金額イメージも併せて伝えておくことをおすすめします。

高齢層の従業員

- 定年後に受け取ることができる「年金」が増額する点を中心に説明してみてください。
- ケガや病気で一定期間働けず会社を休んだ時に「傷病手当金」が受け取れる点を中心に説明してみてください。
- 具体的な年金額の増額イメージを従業員に持っていただけるよう、「年金額の増額例」を用いて、社会保険(厚生年金保険)に加入すると+αで増える年金額の目安を、各従業員の年収に近い金額例を用いて伝えてみてください。

働き世代の従業員

- 病気やけがにより万が一働けなくなった場合に、「傷病手当金」や「障害厚生年金」の手厚い補償が受けられる点を伝えることがポイントです。

好事例を踏まえた新たな新広報コンテンツ案【1】（人事労務管理者向け手引き⑤）

従業員への説明については、ヒアリングの結果、その企業の形態により、様々な方法で行われていた。そのため、複数の方法を解説し、実施する際にイメージがしやすいように各社の事例も掲載。

2-1 従業員への説明内容のポイント

従業員に社会保険加入を自分事としてとらえてもらえるよう、以下の事例のように、従業員個別に手取り額(概算)を伝えることも有効な策です。

事例 A社 従業員101~200人 / 小売 / 広島

手取り額(概算)が確認可能なExcelを作成し、従業員へ個別に案内

- 同社では、社会保険加入により従業員の手取り額がどの程度変化するかについて、個人別に簡易的に試算可能なExcelツールを作成し、従業員へ提供。
- 配偶者の扶養や税額控除等の個別事情については入力せずに試算する形とし、簡易的な手取り額の試算ツールとして作成。
- あくまで参考までに、従業員が社会保険加入におけるイメージを個人別に具体的にもってもらいやすいよう、当該ツールを作成し、従業員への提供に至った。



手取り額の変化により、短期的な視点では手取り額の減少等ネガティブな影響を及ぼす可能性もありますが、以下事例のように、中長期的な視点で社会保険加入を捉え、加入を検討していただくことがポイントです。

事例 C社 従業員101~200人 / 複合サービス / 東京

長い目でみて、自身のキャリア及び家計にもプラスになると考え加入を決定

- 同社においては、社会保険未加入だった非常勤スタッフが、適用拡大を機に、常勤へ雇用形態を変更し、社会保険加入に至った。
- 当従業員において、社会保険に加入した場合としない場合の手取り額(概算)の変化を試算すると、1・2年の短期的には世帯収入が減少することが分かったが、子供が今後成長していくことや、今後の自身のキャリア上、同社にて長く働きたいという思いもあり、長期的な視点に立って、加入の意思決定を行った。



POINT

従業員の働き方の希望確認

社会保険への加入希望を含めて、働き方の希望について確認することも検討してみましょう。また、社会保険に加入を決めた/加入を迷っている従業員を対象に、これを機に、今後の働き方(労働時間や雇用形態等)を変更したいかどうか、従業員の希望を確認してみることもおすすめです。

- 従業員個別の働き方の希望やキャリアプラン(より裁量のある仕事をしたい、より組織に貢献したい、中長期的に働きたい、週20時間以上で勤務したい等)を踏まえ、かつ、社会保険加入による手取り額の減少分を一定補う観点からも、労働時間の延長について、従業員へ提案してみることも検討してみましょう。
- 従業員個別の働き方の希望やキャリアプランを踏まえ、かつ、企業として中長期的に働いてほしい従業員に対して、これを機に、正社員への転換を提案することも1つの選択肢となります。

13

2-2 従業員説明の実施のポイント



従業員へどのような方法で周知したらよいでしょうか？

A

企業によりさまざまな取り組みがなされていますが、主なものを以下にピックアップしてみました。是非参考にしてみてください！以下の取組みを参考に、企業の規模や実情、方針に応じて、実施する説明方法を検討・選択してみてください！



社内コミュニケーションツールの活用

- 従業員がアクセス可能な社内のイントラネット、従業員がよく使うコミュニケーションツール (LINE、メール、Teams等)、給与明細等、従業員がよく見る・普段使うツールや文書を活用し、いつでも自由に確認できる、かつ、確認しやすい状況をつくる方法です。
- より多くの従業員目に触れる機会を増やす周知方法です。
- 従業員がどこまで情報を正しく理解しているか、対象となる従業員がアクセスしているかの確認・判断が難しい可能性があるため、当該周知方法だけではなく、個人面談等、他の周知方法とも組み合わせさせて実施することで、より周知効果を高めることができます。



説明会の実施

- 対象となる従業員向けに、オンラインもしくは対面で直接説明する場を設ける方法です。
- 人事・労務管理者や支社・支店の人事・労務管理者が企画・実施するほか、社外の専門家(社労士)に講師を依頼して実施することも考えられます。
- 短時間労働者は勤務時間中の参加が難しいケースや、労働時間にもばらつきがあることから、全員が参加できないことを前提に工夫をする必要があります。例えば、オンラインと対面両方の形式で開催する、対面で実施した説明会の様子を後日動画で配信する、他の周知方法と組み合わせさせて実施する等といった工夫が考えられます。



個人面談による会話

- 面談を通じて従業員個別にコミュニケーションをとる方法です。他の従業員の前では個別の事情等について話づらいこともあるため、各従業員の個別の事情を踏まえた説明や質問対応ができるよう、個人面談を実施することが効果的です。
- また、面談では、対象となる従業員が社会保険への加入を希望しているか、希望する理由・しない理由等を把握するケースが多くみられます。付随して、従業員が企業どのように働いていきたいかについて、現在の希望と中長期的なキャリアの希望を確認し、企業として従業員にどのように働いてほしいかについて、対話する機会とすることもできます。
- 対話の内容を踏まえて、企業としてどのような働き方の選択肢(労働時間・雇用形態等)を提示可能かについて検討し、従業員へ働き方の選択肢を提示してみることも1つの方法です。



POINT

従業員説明の実施において活用可能なツール [ツール詳細はP.10参照](#)

- 従業員向けの説明用チラシ(P10-12掲載「社会保険の加入メリット」「社会保険加入による手取りシミュレーション」「社会保険加入による全額シミュレーション」チラシ)を従業員に配布し、案内・説明を行っていきましょう。説明時には、本ガイドブックP10-12に記載のポイントを参考に説明していただくことをおすすめします！
- 厚生労働省が作成した動画を活用し、説明会にて当該動画を流したり、社内コミュニケーションツールを活用して当該動画を従業員へ配布してみることもおすすめです！

14

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【2】（人事労務管理者向け解説動画）

「適用拡大に関する好事例を踏まえた人事・労務管理者向け手引き」について有効に活用していただけるよう、活用方法がわかる解説動画（5分程度）を作成し、当該手引きと併せて提供する予定。

社会保険適用拡大に伴う 社内準備のための手引き



社内準備を円滑に進めるための手引きについてご説明いたします。

一部のパート・アルバイトの方の
社会保険の加入が義務化



ここに字幕が入ります

社内準備の4STEP

- 1 社会保険制度の理解と加入対象者の把握
- 2 社内計画の立案
- 3 経営者層や現場責任者への説明
- 4 従業員への説明

ここに字幕が入ります

3 経営者層や現場責任者への説明



ここに字幕が入ります

3 経営者層や現場責任者への説明

社会保険を完備した理由は？

従業員の処遇を改善し 人材の確保・定着を図りたかったから	64%
同業他社が導入しているから	50%
従業員がより長く働く動機になるから	17%
企業イメージが向上するから	12%
求人の際「社保完備」と記載できるから	10%

ここに字幕が入ります

4 従業員への説明

チラシを持ち帰り、活用していただく



ここに字幕が入ります

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【3】（従業員向けチラシ）

従業員への説明には、各家庭に持ち帰った後でも従業員やそのご家族がご理解いただけるよう、分かりやすい言葉で、情報量が多くなりすぎないコンテンツが必要であるということが分かった。また、パート・アルバイトの方には、年金のメリットだけでなく、医療のメリットも説明すること、手取り収入の変化や加入後の給付のシミュレーションを示すこと、家族への相談を促すことが、社会保険の加入に向けて効果的であることが分かった。そのため、それらを説明するためのチラシを提供予定。詳細な情報が必要な場合には社会保険適用拡大ガイドブックの参照を促す予定。

社会保険加入のメリット（チラシ）

社会保険加入による手取りシミュレーション（チラシ）

社会保険 加入のメリット!

▶ 対象者
以下の、4つの条件全てにチェックが入った方は、法律上、社会保険(健康保険、厚生年金保険)加入の対象になります。

- 週の勤務時間が20時間以上
- 給与が月額88,000円以上
- 2ヶ月を超えて働く予定がある
- 学生ではない

医療メリット 健康保険に加入すると、いざという時に会社を休んだ場合の給与の補填をします。

① 傷病手当金……業務外の病気やけがで会社を休んだ場合(傷病手当金) 4日目から、最大1年6ヶ月の給与の2/3の金額が受け取れます。

② 出産手当金……出産のため会社を休んだ場合 出産日の42日目から出産日56日目までの期間、給与の2/3の金額が受け取れます。

③ 1分でも分ける! 働けばこちら ▶▶▶

年金メリット

厚生年金保険に加入すると、年金額が増えます。

加入前(国民年金のみ) → 加入後(国民年金+厚生年金保険)

▶ 年金額の増額例
厚生年金保険に加入することで増える年金額(年額)の目安

加入年齢	1万円	2万円	3万円
5年	29,800	38,400	51,800
10年	59,700	76,700	103,500
15年	89,500	115,100	155,300
20年	119,400	153,500	207,100
25年	149,200	191,900	270,600

累計約220万円増額

▶ 働きながら障害を抱えたときも保障
方が一病気やけがにより障害を負い、長期間休業する場合は保障が充実します。

加入前 → 加入後

加入前: 国民年金 約22万円 (10年加入した場合)

加入後: 国民年金 約22万円 + 厚生年金 約29万円 (10年加入した場合) = 約51万円

1分でも分ける! 働けばこちら ▶▶▶

社会保険加入 を考える 3ステップ!

STEP 1 社会保険加入による手取り額(概算)について考えてみましょう。

1週間24時間勤務の例(6時間×4日) vs 24時間勤務の例(7時間×4日)

項目	1週間24時間勤務の例(6時間×4日)	24時間勤務の例(7時間×4日)
給与	96,000円	112,000円
国民健康保険料	6,380円	0円
国民年金保険料	16,520円	0円
雇用保険料	580円	580円
所得税	480円	480円
手取り(目安)	72,520円	95,720円

STEP 2 社会保険加入による保障の違いについて考えてみましょう。

国民年金 約22万円 (10年加入した場合) vs 国民年金+厚生年金 約51万円 (10年加入した場合)

働き方変更なし vs 働き方変更あり(時間短縮)

1週間24時間勤務の例(6時間×4日) vs 1週間28時間勤務の例(7時間×4日)

項目	働き方変更なし	働き方変更あり(時間短縮)
国民健康保険料	4,900円	5,500円
厚生年金保険料	8,970円	10,070円
雇用保険料	580円	670円
所得税	0円	480円
手取り(目安)	81,520円	95,720円

STEP 3 ご家族にも相談して働き方を考えましょう。

ねんきん定期便をお持ちの場合

① ねんきん定期便の二次元コードをスマートフォンから読み取る

② 先月号を入力し、[確認する]をタップ

③ 将来の年金総額込み額がパッと表示されます!

④ 社会保険加入後の年金の増減が確認できます。増減の金額がプラスの場合は増額、マイナスの場合は減額が確認できます。

⑤ 27歳から34歳まで国民年金の納付率として国民年金(第3号被保険者)に加入し、55歳から65歳までパートとして働く必要。上記の2つの条件を満たした場合の年金額を試算しています。

項目	加入前	加入後
国民年金	27歳~34歳 国民年金の納付	27歳~34歳 国民年金の納付
厚生年金	パート 厚生年金加入	パート 厚生年金加入
加入前	84万円	102万円

▶ 公的年金シミュレーターによる社会保険加入後の年金額試算の方法 ▶▶▶ QR

ねんきん定期便をお持ちでない場合

▶▶▶ 将来の働き方・暮らし方がどのように年金額に反映されるか、より詳しい公的年金シミュレーターの操作方法をご紹介します。▶▶▶ QR (直線入力による試算)

▶▶▶ 公的年金シミュレーター ▶▶▶ QR

▶▶▶ 公的年金シミュレーター 使っ簡単! ▶▶▶ QR

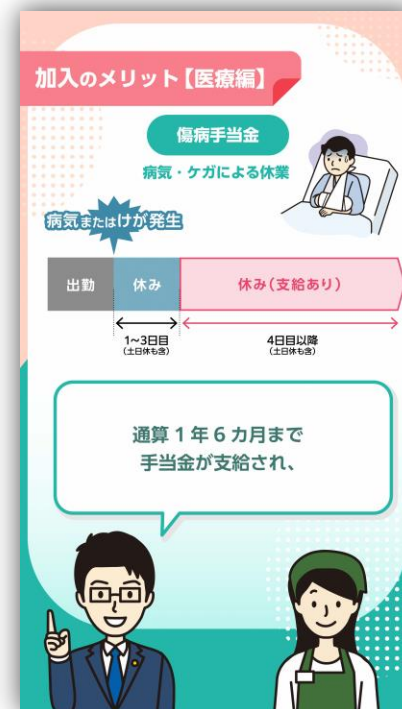
好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【4】（従業員向けショート動画①）

従業員向けに、ニーズが高いと思われる内容について、インフォグラフィクスを活用し、スマートフォンで確認しやすく、1分間でまとめた縦型のショート動画を5種類（「①社会保険加入対象者」、「②医療メリット」、「③年金メリット」、「④公的年金シミュレーターの試算」、「⑤手取りシミュレーション」）を作成予定。従業員向けチラシにQRコードを設け従業員自身の理解や、従業員の家族で社会保険の加入を相談する際などに活用できるように提供予定。

1 社会保険加入対象者



2 社会保険加入による医療メリット動画



好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【4】（従業員向けショート動画②）

3 社会保険加入による年金メリット

加入のメリット【年金編】



老齢厚生年金
年間 148,000円

+

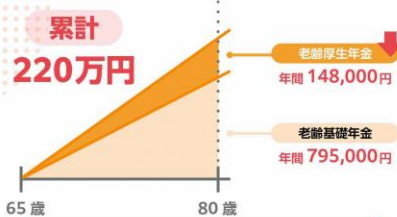
老齢基礎年金
年間 795,000円

年収 120万円
25年間加入

老齢基礎年金に厚生年金が
毎年 148,800円
終身上乗せとなります。

加入のメリット【年金編】


累計
220万円



老齢厚生年金
年間 148,000円

老齢基礎年金
年間 795,000円

仮に 80歳まで受給した場合、
累計約 220万円が上乗せされます。



4 公的年金シミュレーターによる試算

厚生労働省 使い方動画 Q&A

あなたの年金見込み受給額

+ グラフを開く
+ 年金見込み受給額を開く

自営業・フリーランス (国民年金第1号)	会社員・公務員 (厚生年金)
パート・アルバイト (国民年金第1号)	パート・アルバイト (厚生年金)
配偶者の扶養 (国民年金第3号)	学生・働いていない (国民年金第1号)

期間 ? 35 歳 ~ 59 歳まで

年収 ? 140 万円

厚生年金を選択し
年齢を 35 歳から 59 歳までと入力し
想定する年収を入力します。

厚生労働省 使い方動画 Q&A

あなたの年金見込み受給額

- グラフを開く



年金見込受取額
103万円

今後の年収 ? 140 万円

就労完了年齢 ? 60 歳

加入後の金額が表示されました。

5 手取りシミュレーション

手取りはどう変わるの？

社会保険に加入すると
手取りはどう変わるの？

A子さん
35歳 パート勤務

手取りはどう変わるの？

A 子さんの場合



例えば A 子さんは
元々夫の扶養内で
手取り 94,940 円ほどでしたが

手取りはどう変わるの？

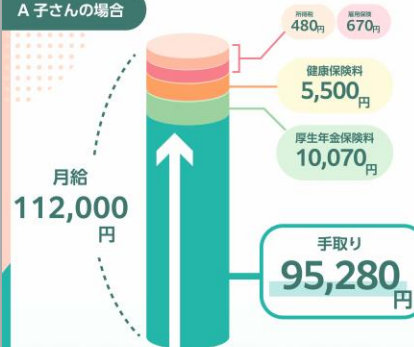
A 子さんの場合



社会保険に加入し
保険料を支払うことで
手取り金額は
81,070 円ほどになります。

手取りはどう変わるの？

A 子さんの場合

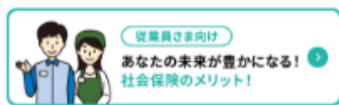
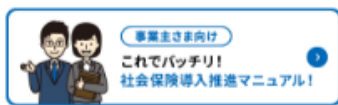


ですが、長く働くことが
できるようになるため
1日1時間多く働くことで

好事例を踏まえた新たな広報コンテンツ案【5】（適用拡大特設サイトの拡充）

現行の社会保険適用拡大特設サイトを拡充し、下層ページを作成。当該ページにおいて今回作成する広報コンテンツを掲載予定。

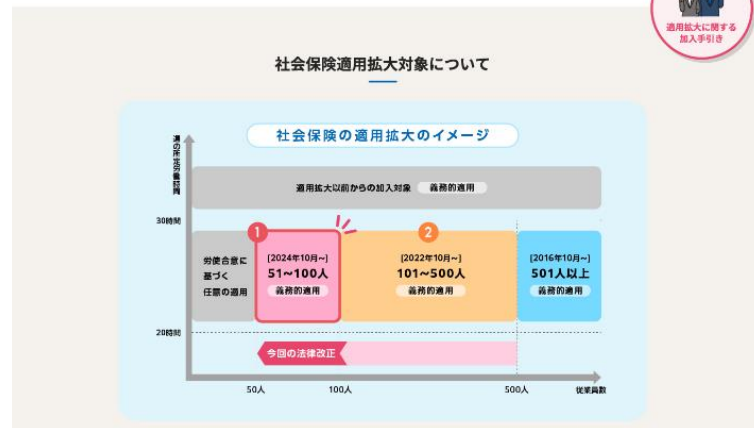
社会保険適用拡大特設サイト（トップページ）



特設サイト（下層ページ）



法律改正により、2024年10月から、過去6か月以上、従業員数が「51～100人」を超えている企業で働くパート・アルバイトが新たに社会保険の適用となります。
また、従業員数「50人以下」の企業においても、労働条件に基づき、任意で適用事業所になることが可能です。



(参考) 現行の社会保険適用拡大コンテンツについて

社会保険の適用拡大を円滑に施行するため、社会保険適用拡大特設サイト、制度説明に重点をおいたガイドブック、チラシ、動画などの広報コンテンツを制作し、厚生労働省ホームページにおいて2021年2月より公開しているが、新たな広報コンテンツを提供開始後も引き続き提供する予定。

ガイドブック・チラシ

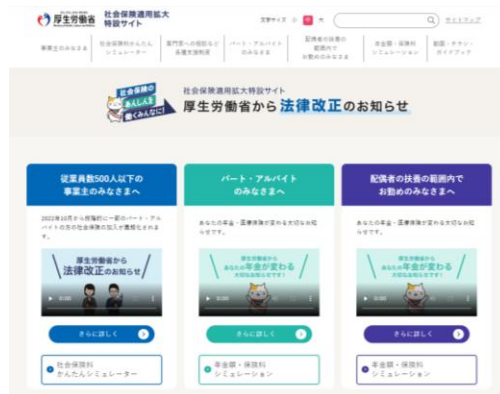
<ガイドブック>



<チラシ>



特設サイト



動画

<厚生年金加入のメリット>



<将来の年金額の例示>

増える報酬比例部分の年金額(月額)の目安

年金額	120万円	150万円	200万円	250万円	300万円
1年	500円	600円	800円	1,000円	1,200円
5年	2,500円	3,200円	4,300円	5,100円	6,000円
10年	5,000円	6,400円	8,700円	10,200円	13,300円
15年	7,500円	9,600円	13,000円	15,300円	20,000円
20年	10,000円	12,800円	17,400円	20,500円	26,600円
25年	12,500円	16,100円	21,800円	25,600円	33,300円
30年	15,000円	19,300円	26,100円	30,700円	40,000円

関連するデータについて

ひと、暮らし、みらいのために



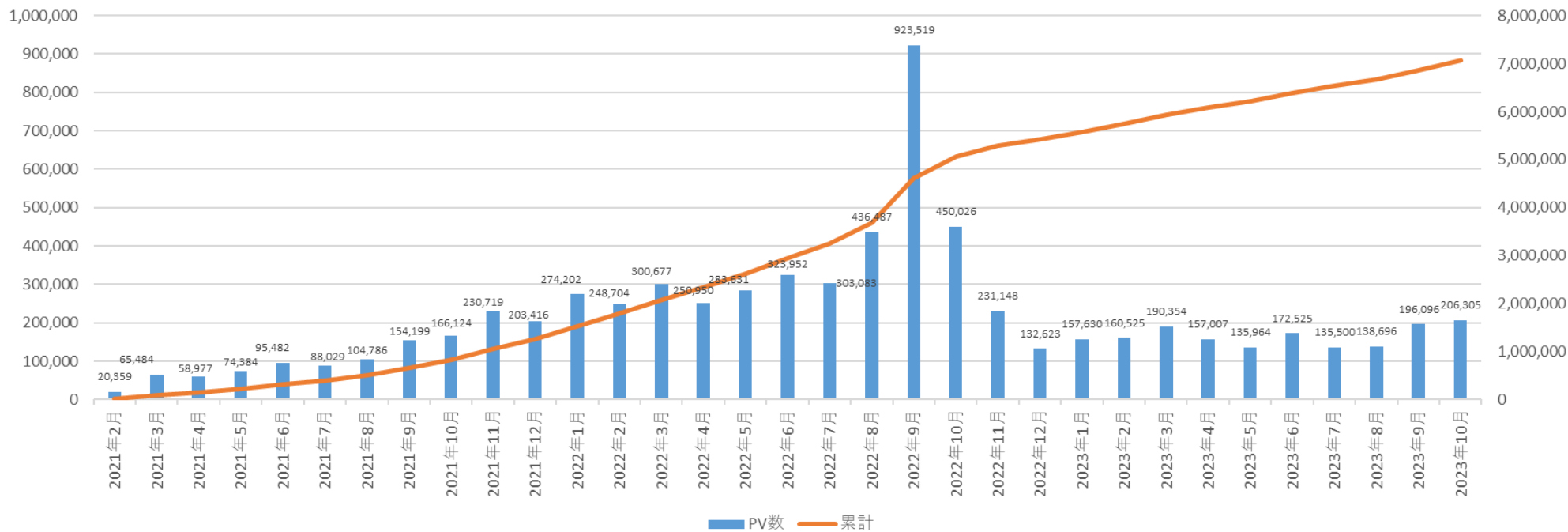
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

社会保険適用拡大特設サイトへのアクセス数

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
(2023年11月15日開催) 資料2 抜粋

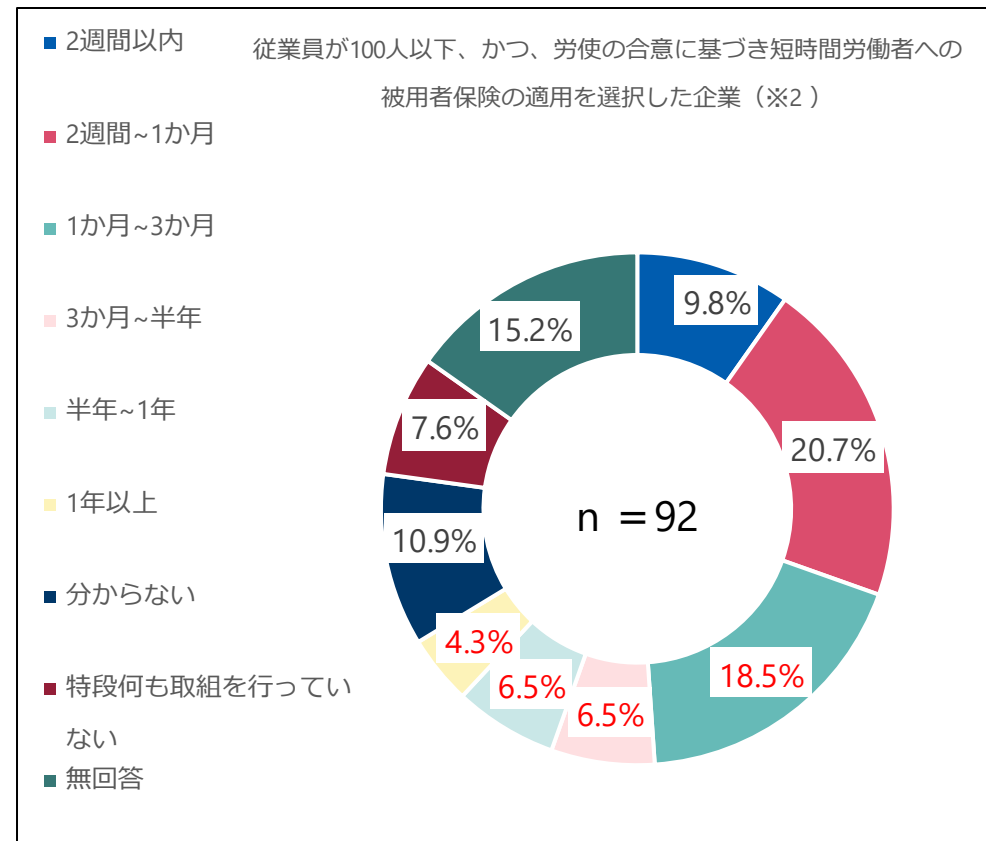
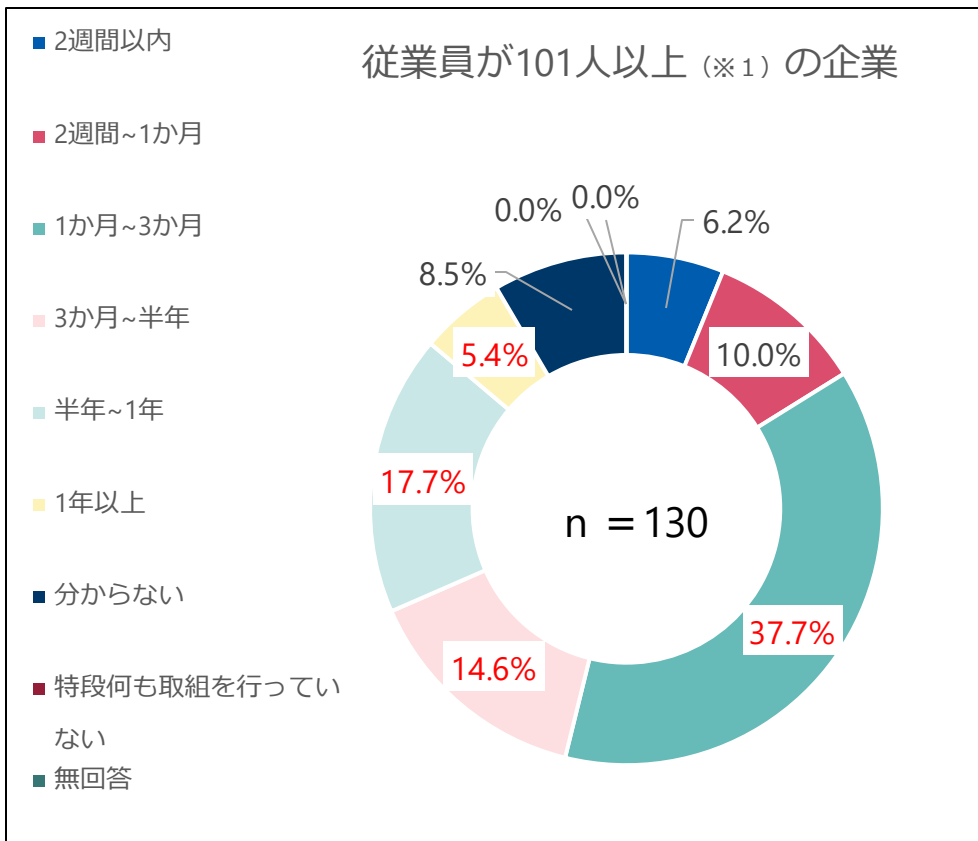
社会保険適用拡大特設サイトへの合計アクセス件数は、2021年2月19日のサービス開始以降、700万回に到達。当該ホームページの月間平均アクセス数は約21万回であり、制度施行月の前月（2022年9月）においては、約100万回のアクセスが行われている。

社会保険適用拡大特設サイト（2021/2/19開設） PV数推移



適用拡大の検討開始から取組実施までに要した期間

企業における事例ヒアリングを実施するために、厚生労働省が実施した「パート・アルバイトで働く方への社会保険(厚生年金・健康保険)の適用に向けた取組に関するアンケート」によると、検討開始から取組実施までに要した期間は、2022年10月に適用拡大の対象となった従業員数が101人以上の企業の約75%以上の企業が1月以上であった。また労使合意により任意で適用拡大をしている従業員数が100人以下の企業の約35%の企業が1月以上であった。



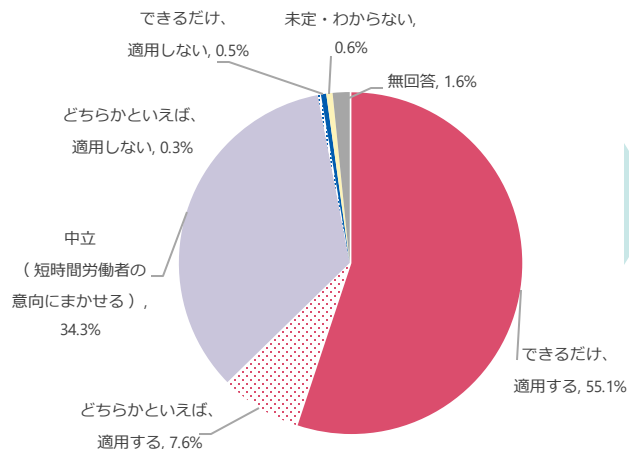
※1 2022年10月の適用拡大前の厚生年金保険の被保険者数で判断

※2 労使の合意があれば、企業規模によらず短時間労働者に社会保険を適用することが可能な制度

令和4年10月の適用拡大に伴う企業の調整方針及び雇用管理の見直し状況

令和4年10月の適用拡大の対象となった従業員数101人以上500人以下企業に対し、被用者保険を「適用する」方針で、短時間労働者と調整した理由を尋ねると、「法律改正で決まったことだから」が6割を超え、「適用しない」方針で調整した理由を尋ねると、「短時間労働者自身が希望しないから」が9割を超えた。

短時間労働者との調整方針



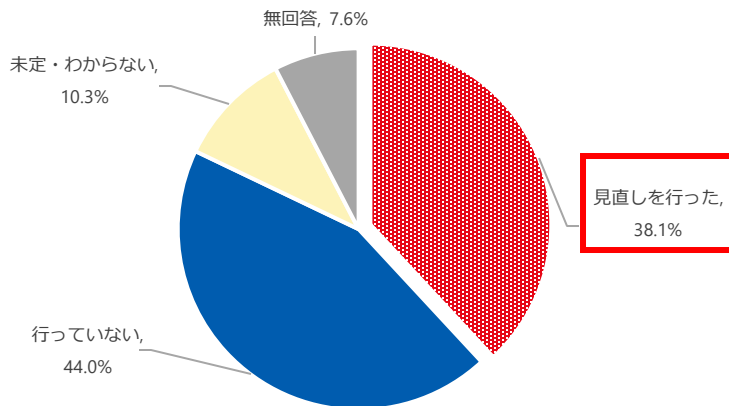
理由	割合
法律改正で決まったことだから	66.0%
短時間労働者自身が希望したから	45.8%
短時間労働者の必要人数を確保したいから	25.5%
短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	23.1%
短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	20.1%

(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を推進したと回答した企業 (395社) と、中立 (短時間労働者の意向にまかせる) と回答した企業 (216社) の、調整理由の内訳 (複数回答)。

理由	割合
短時間労働者自身が希望しないから	91.0%
人件費の増加につながるから	10.0%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	0.5%

(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を回避したと回答した企業 (5社) と、中立 (短時間労働者の意向にまかせる) と回答した企業 (216社) の、調整理由の内訳 (複数回答)。

適用拡大に伴う雇用管理上の見直しの有無及び内容



(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下企業 (812社) のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業 (630社) の内訳。

見直し内容	割合
対象者の所定労働時間を延長 (これに伴う人数抑制含む)	73.3%
対象者を正社員へ転換	8.3%
新規求人にあたり、所定労働時間を延長 (これに伴う人数抑制含む)	7.1%
新規求人にあたり、できるだけ正社員を採用	3.3%

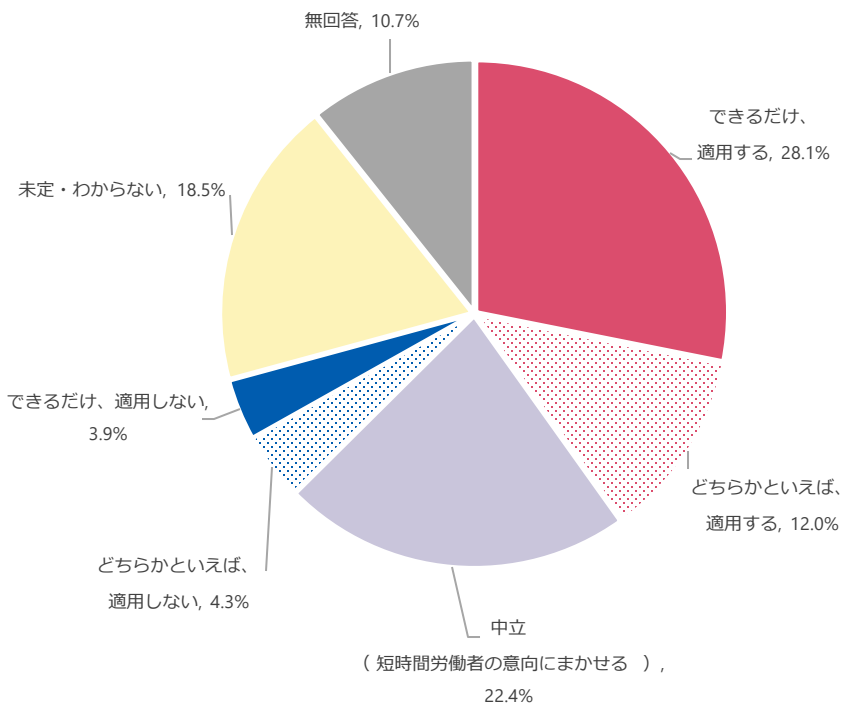
(注) 雇用管理上の見直しを行ったと回答した企業 (240社) のうち、「適用推進」の見直しを行ったと回答した企業 (191社) と、「適用回避」の見直しを行ったと回答した企業 (147社) の、それぞれの具体的な見直し内容における複数回答の内訳。

見直し内容	割合
対象者の所定労働時間を短縮 (これに伴う人数増大含む)	60.4%
対象者の月額賃金の設定を引下げ	0.8%
新規求人にあたり、所定労働時間を短縮 (これに伴う人数増大含む)	4.6%
新規求人にあたり、月額賃金の設定を引下げ	0.4%
新規求人にあたり、雇用見込み期間を2ヶ月未満に抑制	0.4%
できるだけ、(適用除外の) 学生を活用	0.8%
できるだけ、70歳以上の高齢者を活用	0.4%
短時間労働者の仕事を、省力化 (機械化・自動化等)	0.8%

令和6年10月に向けた適用拡大に伴う企業の調整方針

- 令和6年10月の適用拡大の対象である従業員数51人以上100人以下企業に対し、適用拡大に伴い短時間労働者とどのように調整を行うか尋ねたところ、被用者保険を「できるだけ、適用する」と「どちらかといえば、適用する」を合わせた「適用する」方針で調整を行う企業が40.2%となった。
- 適用を推進する主な理由として、「法律改正で決まったことだから」が5割を超え、適用を回避する主な理由として、「短時間労働者自身が希望しないから」が8割を超えている。

適用拡大に伴う短時間労働者との調整方針



(注) 調査に回答した、従業員数51人以上100人以下企業(715社)のうち、適用要件を満たす短時間労働者を雇用している企業(540社)の内訳

調整方針に対する主な理由

被用者保険を「適用する」方針で調整する企業(338社)の主な理由(複数回答)	
法律改正で決まったことだから	55.0%
短時間労働者の待遇を改善し、定着を図りたいから	32.5%
短時間労働者自身が、希望したから	31.4%
短時間労働者により長い労働時間、働いてもらいたいから	19.5%
短時間労働者の必要人数を確保したいから	17.5%
適用を回避すると、業務等に支障が出るから	8.0%
週20時間未満では、雇用保険も適用されないから	5.0%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	2.7%
企業イメージが向上するから	2.7%

(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を推進すると回答した企業(217社)と、中立(短時間労働者の意向にまかせる)と回答した企業(121社)の、調整理由の内訳(複数回答)。

被用者保険を「適用しない」方針で調整する企業(165社)の主な理由(複数回答)	
短時間労働者自身が希望しないから	82.4%
人件費の増加につながるから	30.9%
親会社の方針やグループ会社の動向に準じるから	2.4%

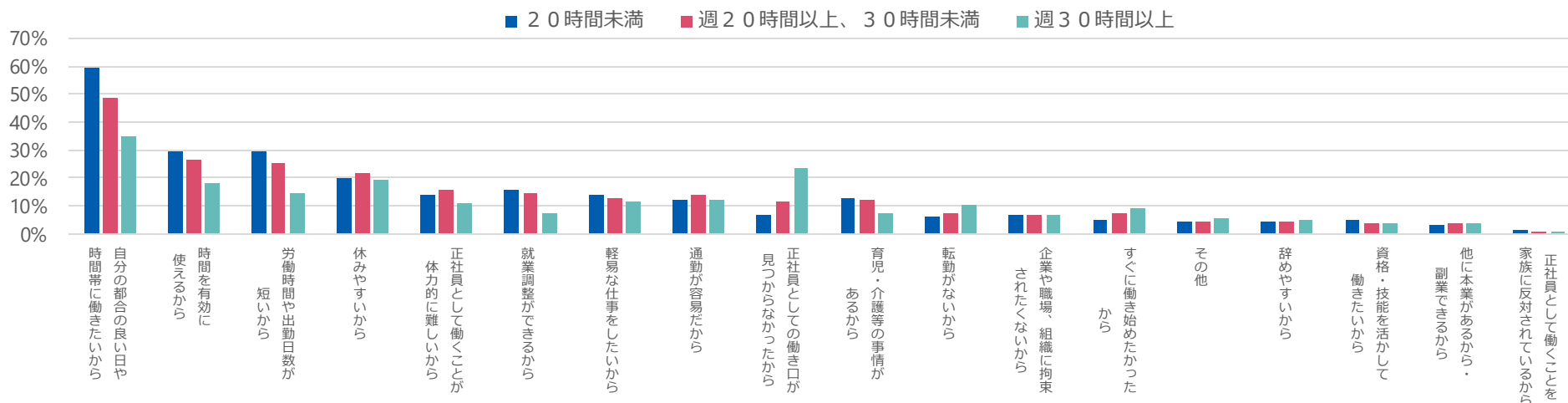
(注) 短時間労働者との調整方針において、適用を回避すると回答した企業(44社)と、中立(短時間労働者の意向にまかせる)と回答した企業(121社)の、調整理由の内訳(複数回答)。

(出所) JILPT「社会保険の適用拡大に伴う働き方の変化等に関する調査」(2022)をもとに作成

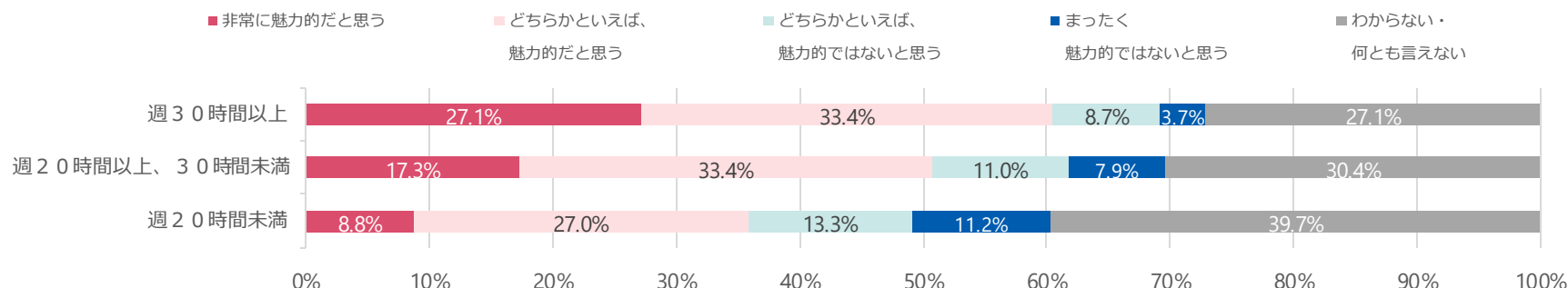
短時間労働者として働く理由や被用者保険の魅力度について

- 短時間労働者という形態で働いている理由について、短時間労働者に尋ねたところ、1週間当たりの所定労働時間が短いほど、「自分の都合の良い日や時間に働きたいから」と回答した割合が高く、所定労働時間が長いほど、「正社員としての働き口が見つからなかったから」と回答した割合が高くなった。
- また、所定労働時間が長い者ほど、被用者保険に加入できる条件の求人に対して魅力を感じる割合が高かった。

短時間労働者という形態で働いている主な理由（複数回答）



被用者保険に加入できる条件の求人に対する魅力度

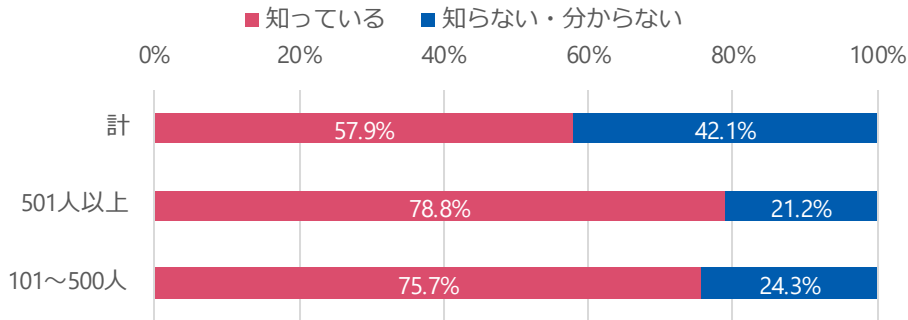


(注) 調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、1週間あたりの所定労働時間の長さが週20時間未満の労働者（4,999人）、週20時間以上30時間未満の労働者（2,481人）、週30時間以上の労働者（2,520人）の内訳。

適用拡大の短時間労働者への影響について

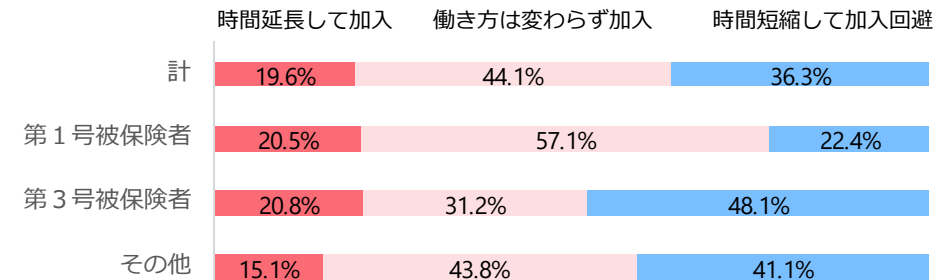
- 被用者保険の適用拡大に対する短時間労働者の認知度については、すでに適用となっている企業の短時間労働者において、75%以上が認知していた。
- 令和4年10月の適用拡大に伴う被用者保険の加入状況をみると、適用拡大前に国民年金第1号被保険者であった者においては、約77%が加入したが、第3号被保険者であった者については、48%が回避したと答えた。
- 加入した理由としては、「勤め先から言われたから」が多く、「将来の年金額を増やしたいから」、「保険料の負担が軽くなるから」などが続いた。一方で、加入しなかった理由としては、「手取り収入が減少するから」が多く、「配偶者控除を受けられなくなるから」、「健康保険の扶養から外れるから」などが続いた。

被用者保険の適用拡大に対する認知度



(注) 調査に回答した、勤め先の通常労働者（いわゆる正社員）より所定労働時間の短い労働者（10,000人）のうち、全回答者の内訳と、従業員数501人以上の企業に勤務している短時間労働者（972人）及び、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者（1,476人）の内訳。

令和4年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入
又は加入回避した短時間労働者の内訳



(注) 調査に回答した、従業員数101人以上500人以下の企業に勤務している短時間労働者で、令和4年10月に適用拡大により適用された者及び働き方を変えなければ適用拡大により適用されていたであろう者（383名）のうち、令和4年10月前に第1号被保険者だった者（156人）、第3号被保険者だった者（154人）及びその他（73名）の内訳。なお、その他には、国民年金の被保険者とならない60歳以上の者などが含まれると考えられる。

令和4年10月の適用拡大に伴い被用者保険に加入した 又は 加入しなかった主な理由

「加入した」と回答した者（244人）の主な理由（複数回答）	
勤め先から（加入するよう）言われたから	44.3%
将来の年金額を増やしたいから	27.9%
保険料の負担が軽くなるから	25.4%
収入を増やしたい（維持したい）から	20.5%

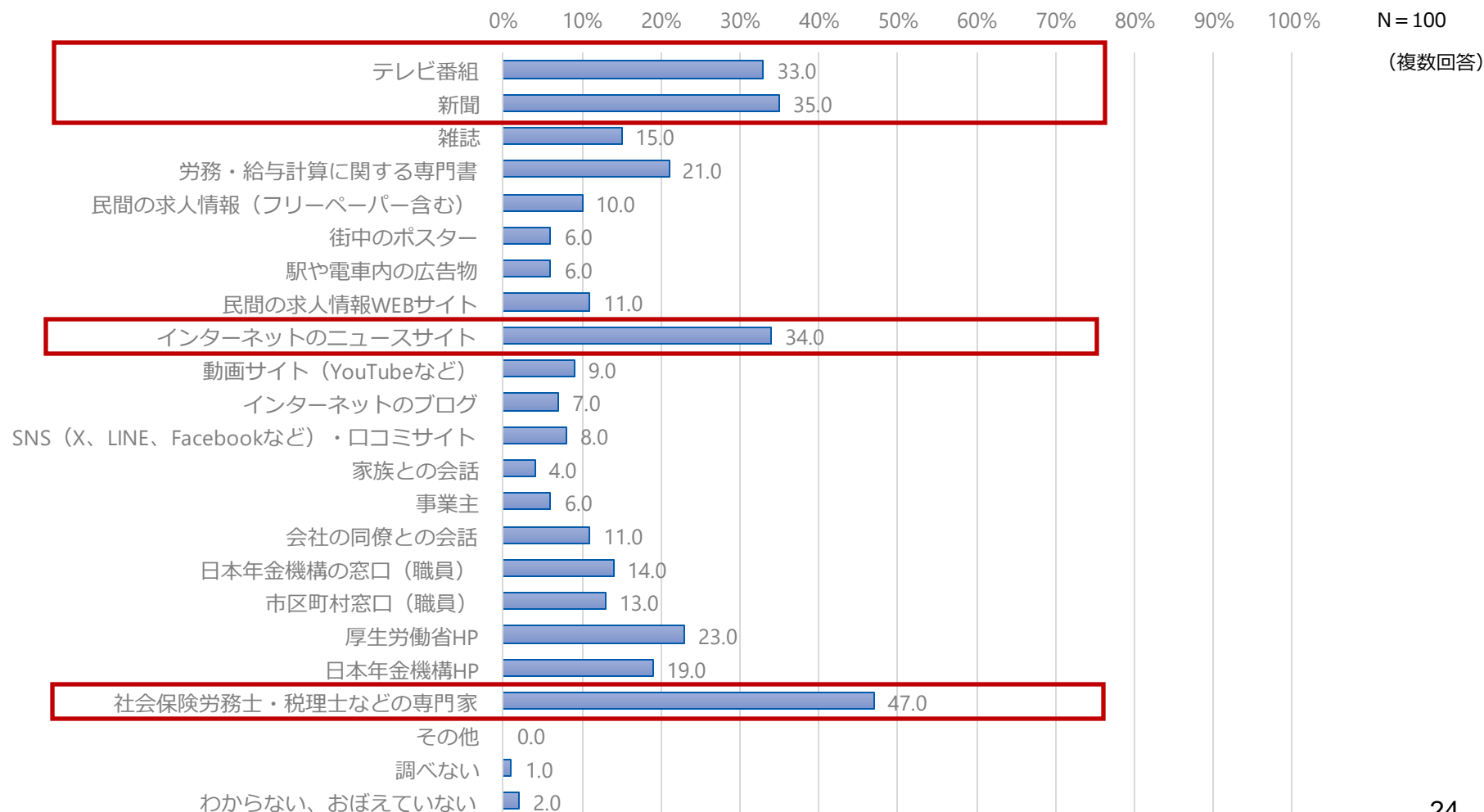
(注) 被用者保険に加入するよう労働時間を延長した者、労働時間はそのまま被用者保険に適用された者（244人）の内訳。

「加入しなかった」と回答した者（139人）の主な理由（複数回答）	
手取り収入が減少するから	56.1%
配偶者控除を受けられなくなるから	43.9%
健康保険の扶養から外れるから	37.4%
加入するメリットがわからないから	22.3%

(注) 被用者保険の加入を回避するよう労働時間を短縮した者（139人）の内訳。

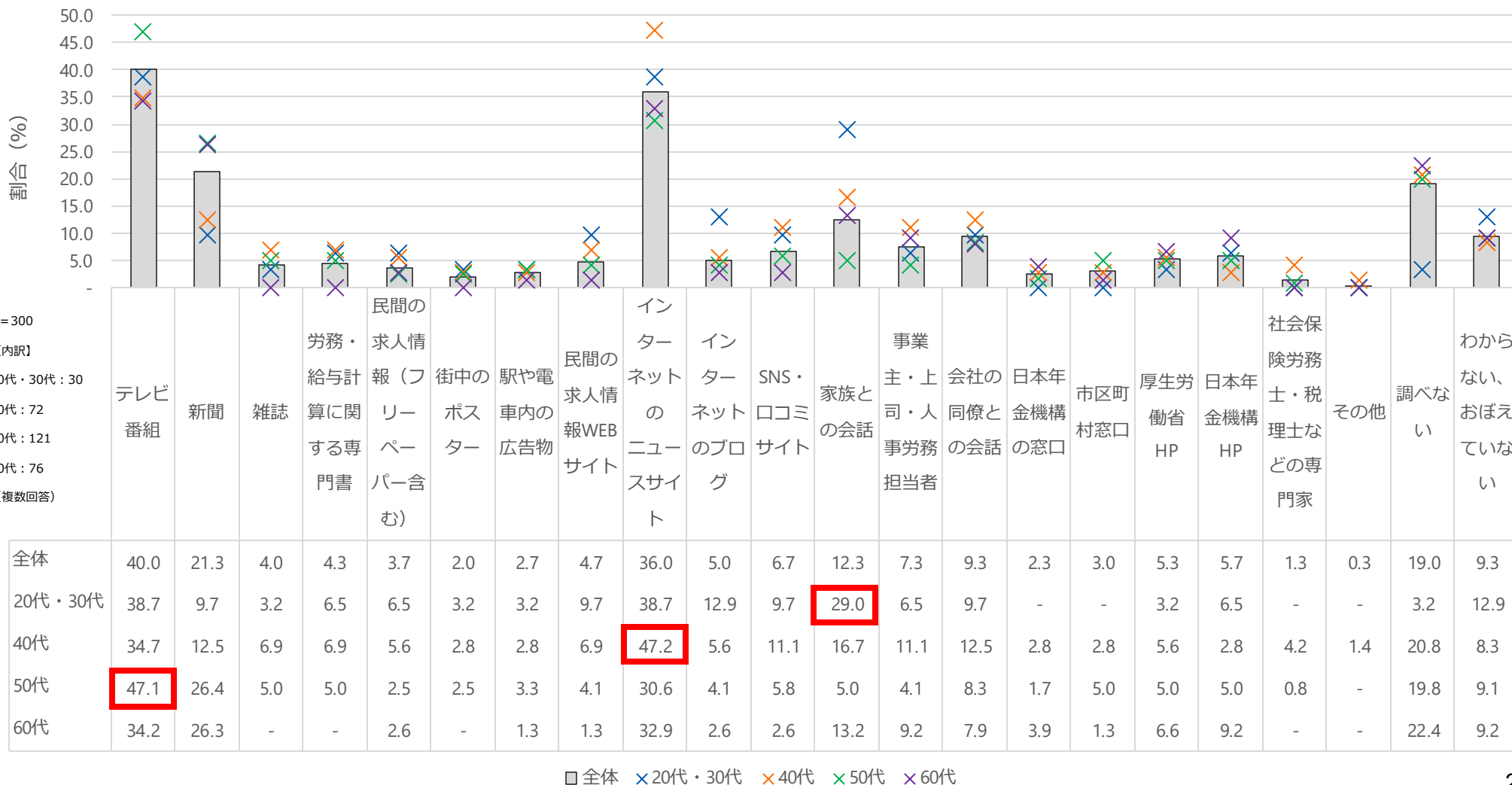
事業主における社会保険の情報を取得する方法について

厚生労働省が実施した事業主へのアンケート（被用者保険適用拡大に関する好事例特設サイト開発に係るユーザビリティ調査）によると、「あなたは、社会保険の情報（加入対象者、給付内容や保険料、就業の調整）について、どのように調べていますか。」の問に対し、社会保険労務士・税理士などの専門家が47%となっている。



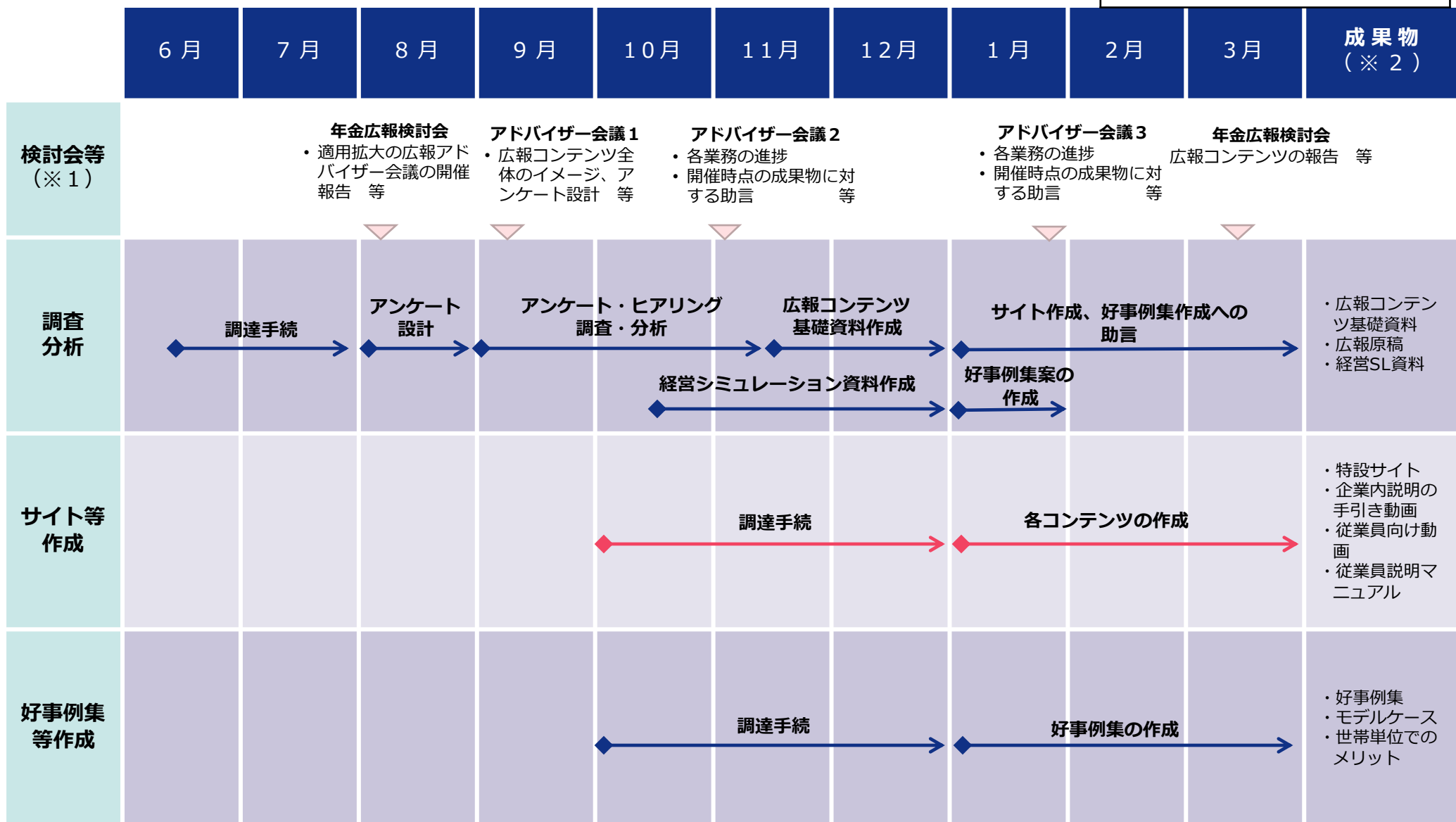
従業員における社会保険の情報を取得する方法について

厚生労働省が実施した従業員へのアンケート（被用者保険適用拡大に関する好事例特設サイト開発に係るユーザビリティ調査）によると、「あなたは、社会保険の情報（加入対象者、給付内容や保険料、就業の調整）について、どのように調べていますか。」の問に対し、マスメディアを通じた情報接触の割合が多いものの、20～30歳代では「家族との会話」、40歳代では「インターネットのニュースサイト」、50歳代では「テレビ番組」等、各年代によって情報接触媒体が異なる。



(参考③) 【令和5年度】適用拡大の広報に関する検討スケジュール案

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
(2023年11月15日開催) 資料2 抜粋



(※1) 検討会等の開催や議題については、業務の進捗により、変更となる可能性がある。

(※2) 各広報コンテンツについては、定量調査や定性調査（12月頃を予定）を活用し、行動科学的知見をふまえた効果的なものを制作する。