

# 第3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6年2月21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

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  
(報告)

# (1)-1.第2回アドバイザー会議における主要な議論・ご意見の概要

## ・第2回アドバイザー会議における、主な議論・委員からのご意見は以下のとおり

ヒアリング  
内容・  
企業選定

### ■ ヒアリング内容

- ・企業側が従業員と密にコミュニケーションをとり、従業員個別の意向等を知っている企業は、取り組みも上手くいっているものと思慮。当該企業において、従業員とどのようにコミュニケーションをとっているかについて把握できるとよい
- ・家族との話し合いの時間も含めて、加入に至るまでのスケジュール感や、スケジュールを検討するにあたって企業側が考慮した点があれば把握すべき
- ・加入に際しての助成金の活用有無、取り組みに際して対応した企業側のリソース(人員数・体制)、対象になった従業員がどの程度の人数規模であったかについて把握できるとよい
- ・従業員の社会保険の加入理由に加え、加入しなかった理由も把握すべき
- ・企業側の取り組みメリットや、経営へのインパクトを考慮する上で実施したことについて把握すべき
- ・短時間労働者が社会保険へ加入し、加入に際して労働時間を延長した場合、延長した分の時間に充てた業務内容(新規の業務をあてはめたか、既存業務の延長か等)を把握できるとよい。加えて、業務時間が伸びた分のメリットや効果も併せて従業員に聞けるとよい
- ・企業に対して、加入促進に寄与した社内制度や社内の仕組み(例えば、短時間正社員制度)等があったかについて聞くべき
- ・外食・クリーニング・清掃・配送・引っ越し業者等、時期によって人材確保が難しくなる業種において、苦勞した点を聞けるとよい

### ■ ヒアリング対象企業の選定

- ・円滑に取り組みを推進するうえでの阻害要因を把握するために、あまりやる気がない/取組当初はあまり上手くいかなかった/苦勞を経験した企業についてもヒアリング対象として含めるべき
- ・加入を促進したいが、取り組む時間がない/余裕がない企業も一定いるものと推察。取組推進に際して体制構築が課題になり得る企業へのヒアリングも行うべく、ヒアリング対象企業には50人規模以下の企業も含めるべき
- ・取組推進において、社内の人員のみで対応したケースと社外の専門家に頼ったケースと、両事例を把握すべき
- ・取組における自己評価が高い企業がもし把握できれば、当該企業もヒアリング対象に含めるとよい

### ■ その他

- ・アンケート結果の自由記述等も踏まえて、上手くいった企業の特徴を把握できるとよい

# (1)-2.第2回アドバイザー会議における主要な議論・ご意見の概要

## ・第2回アドバイザー会議における、主な議論・委員からのご意見は以下のとおり

広報コンテンツ・ツール

### ■ 企業向け・従業員向け共通

- 企業が従業員と個別に面談する際に活用可能な、コミュニケーションサポートツール(このような話が出たらこんな話をしましょうが分かるもの)を作成すべき
- 従業員やそのご家族が簡単に理解しやすい、短時間の動画を作成することも一案
- 個別面談を行う際に活用可能な、従業員が短時間で働いている理由や今後の働き方の希望について把握可能な、チェックシートや相談シートのようなものがあると便利
- 既存の広報コンテンツと合わせて周知するとともに、社会保険加入による負担額と将来貰える金額をビジュアル化可能なコンテンツ・ツールがあるとよい
- 対象企業に該当するか否かを認識していない企業も一定数存在することから、フローチャート等で対象企業か否かを各企業が把握可能なツールがあるとよい
- 従業員において将来的に検討が必要な項目(子供の学費等)を洗い出して示すだけでも一定の効果があると推察
- 企業向けのコンテンツは、企業がよく躓く点や従業員への説明方法等について取りまとめ、企業側が理解しやすいものを作成すべき
- 従業員向けのコンテンツは、若い層も想定し、ペルソナをいくつか設定し説明することも一案。また、加入有無や国民年金との比較により将来的に受け取れる額が大きく異なる点を伝えるべき
- インフォグラフィック等を用いて視覚的に理解しやすいツール・コンテンツとすべき
- 働き方や年収等はリスクが一定高いテーマと思慮。その中でも炎上リスクを最小限にすることを意識したコンテンツ作成を行うべき
- 定期的に活用してもらうものだけでなく、パワーポイント資料で展開する等、自社ごとにカスタマイズ可能なコンテンツ・ツールがあるとよい

## (2)-1. 主なヒアリング結果概要

- ・ ヒアリングにおいて聞き取った主な内容は以下ご参照。当該内容を踏まえ、広報コンテンツ・ツールを作成

シーン	ヒアリングにて聞き取った主な内容
事業主が企業において社会保険の適用を検討・意思決定する際	<p>【適用拡大に関する認知のきっかけ】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 日本年金機構や行政からの案内により認知。</li><li>・ 報道を通じて適用拡大については従前から認知しており、顧問の社労士から自社が対象となる旨を案内され、対応に着手。</li><li>・ グループ会社が先んじて適用対象になっていたため、適用拡大の1年前から対応を開始。</li></ul> <p>【従業員説明に向けた準備】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ <a href="#">取組に関する企画や資料作成は人事・労務担当者で対応(1～数名程度)</a>。</li><li>・ 適用拡大を認知した後、<a href="#">半年程度で取り組みを計画～実行</a>。日本年金機構からの適用拡大通知後、<a href="#">社内報を作成し、従業員に対して周知</a>。</li><li>・ <a href="#">人事・労務担当者から各拠点の部課長へ説明を行い、各拠点の部課長から対象職員へ説明</a>。</li><li>・ 顧問の社労士によるセミナーを年2回(4・10月)開催し、部課長に対し、仕組み等に関する説明を実施。</li><li>・ <a href="#">人件費負担についてシミュレーションを実施の上、役員や社長に対して適用拡大について報告</a>。経営層へ諮るといよりも、やらなければいけないこととして、淡々と会社への人件費インパクトを説明。特段反論はなかった。<ul style="list-style-type: none"><li>▶ 既存の給与システムを用いて、もしくは、Excelで簡易的に社会保険料の報酬月額を算出し、料率を乗じて算出。</li><li>▶ 拠点長に対して、<a href="#">社内のポータルサイト上で制度の概要(対象者の要件と変更点)やよくあるQAなどを共有</a>。</li></ul></li><li>・ 社内メールで対象者に対して適用拡大の案内を行うとともに、上司にもあわせて案内。<a href="#">個人別の保険料負担額(試算)を上司と対象者にメールで案内</a>。</li><li>・ <a href="#">正社員へ全体朝礼で適用拡大について周知</a>。正社員から対象となる部下のパートに適用拡大対象となる旨を伝えてもらい、適用拡大に関する質問については、正社員経由で人事担当まで連絡をいただく形式で対応。2か月間程度で対応した。</li></ul> <p>【企業側のメリット・取り組み意義】</p> <ul style="list-style-type: none"><li>・ 会社として、人件費の支出増加については不可避のものとして許容。人手不足なため、<a href="#">社会保険加入により法廷福利費があがったとしても、人材確保を優先</a>した。</li><li>・ 社保完備によって人材確保がしやすい等の情報や定量的なグラフを見せられても、企業としてはあまりメリットに感じない。</li><li>・ <a href="#">法で定められている事項であるため、企業側のメリットは感じていない</a>。</li><li>・ 新規雇用が困難、かつ、従業員に占める短時間労働者の割合も高いため、短時間労働者の時間を増やして働いてもらうことが会社にとっても良いと考え、<a href="#">就業抑制ではなく、従業員の労働時間を延ばすことに重きを置いた</a>。</li><li>・ 企業の福利厚生として、社会保険完備という点を提示できることはパート人材募集の際にはメリットになる可能性もある。一方で、扶養範囲内で働けるかを確認するパートの方は多い。<a href="#">家庭事情などにより、長時間働けない人も一定数いる</a>。</li><li>・ 職員の安定した雇用を目指し、職員に寄り添うべきといった姿勢や思いが組織として強くあった。加えて、長期間勤務してもらおうと業務の質が向上するという考えのもと、法人側としても、職員には社会保険に加入してほしいと考えていた。</li></ul>

## (2)-2. 主なヒアリング結果概要

- ・ ヒアリングにおいて聞き取った主な内容は以下ご参照。当該内容を踏まえ、広報コンテンツ・ツールを作成

シーン	ヒアリングにて聞き取った主な内容
<p>事業主が企業において社会保険の適用を検討・意思決定する際</p>	<p>【企業担当者向けの広報物について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主向けのガイドブックについては従業員に対して説明が可能なよう、<u>詳細な説明があった方が理解しやすいため、数ページ程度のボリュームがあっても問題ない。</u></li> <li>・ 従業員への説明をどのような方法ですればよいか担当者は迷うはず。<u>何を説明すればよいのか、というポイントが分かりやすく説明されている広報物があるとよい。</u></li> </ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ <u>キャリアアップ助成金は魅力的</u>と感じる。</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>	<p>【従業員への周知方法】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 適用拡大について従業員へ周知するため、適用拡大時期及び社会保険の加入対象者となる要件を記載した<u>社内報を独自に作成。紙で印刷し、給与明細に織り込んで全従業員へ配布。</u></li> <li>・ 厚生労働省が作成した<u>既存のチラシ・ガイドブック(社会保険適用拡大ガイドブック)を活用し、周知広報を実施。</u>特に、事業主向けのガイドブックは従業員への説明内容を考えるうえで非常に参考になった。</li> <li>・ 社内の部課長宛に「月給88,000円の方が社会保険に加入した場合」の<u>社会保険料の計算例及び手取り額のイメージをメールで通達。</u>部課長は当該メールの内容を基に、各従業員へ説明を実施。</li> <li>・ 移行に関するお知らせを社内イントラネットに掲載し、同時期に従業員への周知施策について人事担当者にて検討。従業員向けの説明動画(10分程度)を半年程度かけて作成し、従業員へ展開。コロナ禍で<u>集合型の全体説明会が難しく、オンライン環境にアクセス可能な人と難しい人がいた、かつ、短時間労働者の勤務に合わせて対面での説明会開催を複数回開催することが人事側の工数的に厳しく、動画作成に至った。</u> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 動画内では「<u>具体的に何がかわるか</u>」という点について、最低限の文章量で説明を実施。</li> </ul> </li> <li>・ <u>社会保険加入による手取り金額をシミュレーション可能なツールをExcelで作成し、従業員へ参考資料として展開。</u>企業として詳細なものを作成すると、試算される金額が実態と異なった際などに従業員からクレームを受けるリスクが発生するため、配偶者の扶養や税金控除等はあえて情報として除外し、作成。</li> <li>・ 短時間労働者全員を対象とした、加入希望のアンケートを取り、希望者には<u>個別に説明を実施。</u></li> <li>・ 従業員向け説明動画(15分程度)を作成し、勤務時間中に全対象者に必須で動画を視聴してもらう時間を確保。厚生労働省の既存のチラシ・ガイドブック及び「雇用形態表」(勤務時間に応じて複数パターンの働き方を提示。<u>各働き方における保険の適用有無や、退職金、手当、休暇の付与の有無について星取表で整理したもの</u>)を配布し、今後の働き方について家族と話し合っていただくよう各職員へ伝達。</li> </ul>

## (2)-3. 主なヒアリング結果概要

- ・ ヒアリングにおいて聞き取った主な内容は以下ご参照。当該内容を踏まえ、広報コンテンツ・ツールを作成

シーン	ヒアリングにて聞き取った主な内容
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>【従業員への説明内容・従業員からの反応】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社会保険加入により手取りが減ることや将来的に貰える年金も確約ではない点について、従業員から一定ネガティブな反応あり。</li> <li>・ <u>高齢の方には、年金額の増加や病気・死亡時の保障の手厚さ等がメッセージとしてささった。</u></li> <li>・ 年金よりも、<u>働き盛り層や主婦層には、出産手当金、傷病手当金、退職金、雇用保険がメリット</u>としてささっていた印象。また、コロナ禍だったということもあり、<u>傷病手当金の支給が特に魅力的</u>にうつった人が多かった。</li> <li>・ 自身のキャリアアップや会社への迷惑(勤務時間の削減や他の人の業務負担)を踏まえて社会保険を決めた従業員が一定いた。             <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ 短期的に手取り金額が減るデメリットはあるが、<u>長期的に、今後のキャリアを見据えて社会保険加入を決めた</u>従業員もいた。</li> </ul> </li> <li>・ <u>扶養から外れてしまうことを懸念し、加入しなかった</u>従業員が多い。</li> <li>・ 手取りは減るが、<u>家庭の事情で労働時間はあまり増やせない</u>といった理由により、<u>社会保険に加入しなかった</u>従業員が一部存在。</li> </ul> <p>【広報物について】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 既存の年金額に関するシミュレーションツールは認知していなかったが、<u>社会保険加入により将来的に貰える年金額が増える点を具体的な数値で示すことができると、従業員の理解促進にもつながる</u>ため、有用なツールと感じる。</li> <li>・ <u>従業員向けの案内資料はA4裏表程度でシンプルにすべき</u>。現行のガイドブックは言葉が難しいため、<u>平易な言葉や表現を使わない</u>と理解してもらえない。</li> <li>・ <u>社会保険加入について自分事としてとらえてもらうことが重要</u>なため、従業員におけるメリットを伝えたり、実際に貰える金額感をシミュレーションできるとよい。</li> </ul> <p>【社労士との連携】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 特定の加入対象者について、勤務条件や試算の内容の判断を誤らないように、正確な情報を社労士へ確認していた。</li> <li>・ 顧問の<u>社労士からQA集を貰って従業員からの質問について回答</u>を行っていた。一部回答が困難なものについては、社労士へ個別に相談の上、従業員へ回答していた。</li> </ul> <p>【その他】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員に対しては社会保険の加入希望を聞くのではなく、働き方を選択することで適用・非加入の判定を自動で行い、雇用契約書に盛り込まれる仕様としている。</li> <li>・ 専門家派遣事業は当時活用を検討した。</li> </ul>
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	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 従業員とご家族間のコミュニケーションの具体について把握している企業はなく、家族とのコミュニケーションに関して関与した企業もなし</li> <li>・ 社会保険加入により世帯収入が減少することから、家族と相談していただく時間をとるため、適用拡大開始の数か月～半年前に従業員へアナウンスした。</li> <li>・ <u>配偶者の扶養手当などを家族へ確認するように、個別でアドバイス</u>した。</li> </ul>