

健康保険と 年金制度について

注目トピックス

01 | 健康保険と年金制度について

健康保険と年金制度について、最近の動向はどのようになっているのでしょうか？ここでは最近の社会保険関係について取り上げます。

【決定した事項】

- 老齢基礎年金の受給資格期間の短縮
- 基礎年金国庫負担割合の引き上げ
- 社会保険手続き時の基礎年金番号の管理の厳格化

その他、検討中の事項についてもご紹介します。

特集

02 | その研修は本当に意味があるのか？

～研修効果の測定方法～

費用をかけて社員研修を行っている企業は多いものの、その効果測定を行っている企業は多くありません。ここでは研修効果を測定する理由と、測定方法について紹介します。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

健康保険と年金制度について

健康保険と年金制度について、最近の動向はどのようになっているのでしょうか？

はじめに

「社会保障と税の一体改革」が始まってしばらく経過しましたが、何がどのように変わのでしょうか。ここでは最近の社会保障関係注目トピックスについて取り上げます。

決定した事項

1. 老齢基礎年金の受給資格期間の短縮

納付した保険料に応じた給付を行い、将来の無年金者の発生を抑えるという観点から、老齢基礎年金(いわゆる国民年金)の受給資格期間が25年から10年へと短縮されます。(税制抜本改革の施行時期にあわせて、平成27年10月からの施行)

「25年掛けないと年金はもらえない」



「最低10年で年金はもらえる」へ変更

2. 基礎年金国庫負担割合の引き上げ

将来の年金支払に備えるため、消費税率引上げによる増収分を財源として、平成26年度(2014年4月)から基礎年金国庫負担割合の2分の1への引上げが恒久化されます。

消費税を引き上げた分の一部は年金支払に使う

3. 社会保険手続き時の基礎年金番号の管理の厳格化

保険証の不正取得防止の観点から、社会保険の資格取得届を提出する際に、本人確認の徹底が求められます。基礎年金番号が未記入の場合、資格取得届はいったん返戻され、本人確認が終わるまで保険証は発行されません。年金手帳の紛失などにより基礎年金番号が確認できない場合は、「年金手帳再交付申請書」を提出します。

(平成24年10月実施)

年金手帳を紛失している場合は早めに再交付を！

検討中の事項

健康保険法について以下の改正が検討されています。

1. 協会健保への財政支援の継続

特例措置が2年間(平成25年と26年)延長されます。特例事項とは、国庫負担の引き上げ(13%から16.4%)・被用者保険が負担する後期高齢者支援金1/3の総報酬割・準備金の取崩しです。

これにより、平成26年度まで一般保険料率(平均10%)は維持できる見通しとなっています。

2. 健康保険と労災保険の適用関係整理

業務上の負傷は労災保険、業務外の保険は健康保険の給付が行われます。しかし、副業中などでどちらからも給付されない場合があります。

そのため、健康保険の業務上、業務外という区分をなくし、労災保険の給付が受けられない場合には、健康保険の対象とすることが検討されています。

3. 保険者への調査権限の付与

傷病手当金を不正受給するなどの不正事案が発生しています。しかし、立入調査の権限は日本年金機構には委任されていますが、保険者には委任されていません。協会けんぽにも立入権限を委任できるように、検討されています。

社会保障関係トピックスについてのご不明点はお気軽にお尋ねください。



その研修は本当に意味があるのか？

～ 研修効果の測定方法 ～

はじめに

人材育成に企業が投資をする（外部講師を招く・研修に参加させるなど）のは、その教育が「成果に繋がる」と期待するからに他なりません。

しかし、受講後にその研修がどのような成果をもたらしたかを分析することは（特に中小企業の現場では）あまり行われていません。ここでは研修効果を測定する理由と、測定の方法について紹介します。

なぜ研修効果測定が必要か

研修効果を測定する目的は、以下の3点です。

1. その研修を継続するか止めるかを判断するため
2. その研修が自社のどのような課題をどのように解決するのかを知るため
3. その研修の予算が正当であるかを判断するため

多くの中小企業では経営責任者が「経験上肌で感じて」その効果を測り、研修の継続・中止を判断しているのではないかと思います。その「感覚」を補完する意味で、客観的に効果測定をすることは有効な手段といえます。

研修効果測定のレベル

研修の効果測定を実施するに当たり、有名なモデルとしてドナルド・カークパトリックの「レベル4」があります。



社員研修を行っている企業の中でも、その効果測定を行っている企業は多くありません。測定理由と、測定方法について紹介します。

「レベル4」の効果測定

研修効果として土台にあるものは感情的な満足度（ ）ですが、それだけの目的で研修に投資する企業は少ないでしょう。

知識習得度（理解度）や、それを行動に移す（実践度）までは少なくとも必要です。そして、短期的あるいは長期的にビジネス上の結果に繋がる見通し（ ）が重要です。

研修効果を測るとき、このレベル4の**低次元のものから順に「効果があったか、なかったか」を調査していく**とよいとされています。

効果測定のツール

この4つのレベルを基準として研修効果測定を行う場合、測定ツールとしては以下のようなものがあります。

レベル	ツール
Results（結果）	ROI（投資収益率）の測定
Behavior（実践度）	「研修を受けていない者」との行動比較
Learning（理解度）	事前事後の理解度テスト
Reaction（受講満足度）	アンケート・感想のヒアリング

投資した資本に対して得られる利益の割合（利益を投資額で割ったもの）

研修の場合、投資額には「講師謝金・交通費・宿泊費」だけでなく「研修受講時間中業務をしていたら得られていたであろう利益」も含まれる。

人には「自らの買い物を正当化しようとする心理」が働きます。つまり、経営責任者自身が「自分がした投資（ここでは研修商品の購入）は正しかった」と思いたいために、研修効果の測定が公平にできないことがあります。そのような心理が意思決定に影響しないよう、コンサルタント等外部に効果測定を依頼することも一つの方法でしょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

台風も過ぎ、若干涼しくなってきましたが、今年の夏も暑い夏でした。四国の四万十川で国内最高の41度を記録したというのは記憶に新しいと思います。暑いと涼しいものが売れそうですが、意外と今年は夏らしいバーベキューやアウトドア用品の売れ行きも良かったそうです。四万十川も暑さをウリに観光客を呼び込んだようです。夏は夏らしくということでしょうか。私は暑いのが苦手ですが、なぜか涼しくなると、暑い夏が恋しくなってきます。

