

# 健康保険料率の 変更について

## 注目トピックス

### 01 | 健康保険料率の変更について

毎年3月は協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率が改定される時期です。今年も3月分の保険料から変更となります。

## 特集

### 02 | 社内委員会を活性化する方法

組織では、個別の社員に割り当てた仕事の他に、「コストダウン委員会」「ウェブ集客担当委員会」「5S活動委員会」など部門横断的なグループを作って問題解決を図ることがあります。

しかし、実際に委員会活動が活発になることは簡単でなく、むしろ委員会とは名ばかりで活動しないこともしばしばです。

## 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

# 健康保険料率の変更について

平成30年3月分の保険料から協会けんぽの健康保険料率・介護保険料率に変更となります。

## はじめに

毎年3月は協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率が改定される時期です。今年も3月分の保険料から変更となります。今回の保険料改定について取り上げるほか、年間の保険料変更のタイミングについても改めて紹介します。

## 変更の内容

本年3月分(4月納付分)からの協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、下の表の通りとなります。地域ごとの年齢構成や医療費の影響を受けて、上がった地域、据え置き地域、下がった地域の差があります。

### 平成30年3月分からの 協会けんぽ健康保険料率表 (一部抜粋)

上がった地域	
都道府県	変更内容 (%)
北海道	10.22→10.25
京都	9.99 →10.02
大阪	10.13→10.17
福岡	10.19→10.23

据え置き地域	
都道府県	変更内容 (%)
千葉	9.89 → 9.89
神奈川	9.93 → 9.93
岡山	10.15→10.15
宮崎	9.97 → 9.97

下がった地域	
都道府県	変更内容 (%)
埼玉	9.87 → 9.85
東京	9.91 → 9.90
愛知	9.92 → 9.90
長野	9.76 → 9.71

※介護保険料率は全国一律で1.65%→1.57%に引き下げ

※組合健保の保険料変更時期および内容は組合ごとに異なります

## 保険料等の年間変更スケジュール

給与計算やその他労務費用に影響を与える保険料率の変更スケジュールはおおよそ決まっています。次の流れに従って変更の可能性がありますので、あらかじめ作業を予定しておくとい良いでしょう。

月	変更内容	最近の傾向
1月	源泉所得税額表の変更	—
3月	協会けんぽ健康保険料率・介護保険料率の変更	地域差が拡大
4月	子ども・子育て拠出金率の変更	上がる傾向
4月	労災・雇用保険料率の変更 64歳以上の雇用保険料免除 ※1	下がる傾向
6月	特別徴収住民税の変更	—
7月	4月昇給による社会保険標準報酬月額変更	—
9月	厚生年金保険料率の変更 ※2	上がる傾向が長らく続いたが、今後は据え置き予定
10月	最低賃金の変更	上がる傾向
12月	年末調整	—

※1:4月1日時点で64歳以上の雇用保険被保険者は雇用保険料免除が開始。ただし平成32年より免除制度は廃止になる予定

※2:平成29年9月の保険料改定を最後に、以後は保険料率は据え置きとなると決まっていますが、年金賦課状況を鑑みると楽観視できないと思われます

本件に関して動きがありましたら当事務所より随時お知らせしてまいります。

# 社内委員会を 活性化する方法

問題解決のために社内で委員会を立ち上げて、うまく機能しないことがあります。リーダーは社内の委員会活動をどのように活性化すれば良いのでしょうか。

## はじめに

組織では、個別の社員に割り当てた仕事の他に、「コストダウン委員会」「ウェブ集客担当委員会」「5S活動委員会」など部門横断的なグループを作って問題解決を図ることがあります。

しかし、実際に委員会活動が活発になることは簡単でなく、むしろ委員会とは名ばかりで活動しないこともしばしばです。社内委員会活動を活性化するためにはどのようなリーダーシップを発揮すべきでしょうか。

## なぜ委員会が必要か

委員会を作る必要性は、下記の理由などから起こります。

- ① 問題解決に幅広い分野の知識が必要だから
- ② わざわざ専門の人を雇うのではなく、手が空いている社員の時間を有効活用したいから
- ③ 社員の視野を広げたいから
- ④ 協力して問題解決をするという体験をさせたいから

そして、例えばコストダウン委員会ならば下記のようなという意図が隠れています。

- ① コストダウンは色々な部門から意見を集める必要がある
- ② コストダウン専門の人を雇うほどではない
- ③ 経費意識を高めたい
- ④ 協力してコストダウンするという成功体験をさせたい

## 委員会の問題①兼任ストレスの偏り

まず考えられるのが兼任ストレスの偏りです。優秀な社員に複数の委員会のリーダーを兼任させることにより、一部の人材に負荷が集中する状態になりがちです。その結果それぞれの委員会の実行力が低下してしまいます。

## 委員会の問題②帰属意識の低さ

複数の委員会を受け持って忙しくなると、どうしても時間効率一辺倒になってしまい、「メンバーとして仲良くなる」ことが疎かになります。人間の感情として「一緒にいて面白くないチーム」の活動を避けたいのは自然なことでしょう。

## 委員会の問題③承認の儀式の不在

委員会の活動の結果を発表し、全員で共有し承認し合う儀式がないことも問題です。委員会活動をしたことが会社全体の運営に繋がっているかをわからない状態では、その活動に積極的にならなくなるでしょう。

## 活性化のコツ

以上の問題点から活性化のコツを見出すならば、次のようなやり方が考えられます。

### 委員会活動の数を制限する

兼任しすぎて全体的に中途半端になるくらいなら、優先的な事項に絞って委員会を立ち上げてみましょう。少人数の場合は、期間を区切って全体で一つの課題に取り組むことにしても良いでしょう。

### 結果よりも「仲の良さ」を目指す

最初から委員会活動に結果を求めず、まずは「メンバー同士が仲良くなること」を重視することも効果的です。ランチミーティングやおやつミーティングなどを通してメンバー同士の個人的な繋がり、相互理解を促していくと、委員会活動に対する心理的抵抗が軽減されます。

### 活動発表会をする

プレゼンテーションのゴールがあることも重要です。複数の委員会がある時、そのチームワークレベルに差が出てくると思いますが、その差を意識する機会があることで健全な競争意識を刺激することができます。

# 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

こんにちは未来経営の小松です。

天候に恵まれ(?) あっという間に桜が満開となりました。お花見はされましたでしょうか？

私の近所にも桜の木は小ぶりですが見どころの場所があり、散歩がてら散策をし、プチ花見をしました。昔は桜を見ても、きれいだなと思うだけでしたが、近年は、すごく感慨深く感じ、桜はやっぱりいいな~、この季節は色鮮やかでいいな~と思い、年齢?を感じました。

桜の花の季節はあっという間ですが、まだこれから咲く桜の種類もあり、もう少し楽しめることを期待しております。

