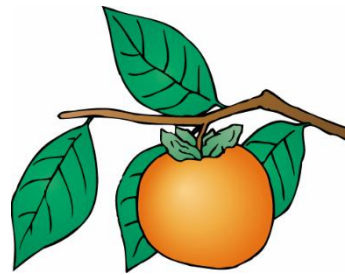


# 戸田事務所便り



連絡先：〒675-0027  
兵庫県加古川市尾上町今福 365-1  
電話：079-440-3614 FAX：079-426-7949  
e-mail：[todajimusyo@hera.eonet.ne.jp](mailto:todajimusyo@hera.eonet.ne.jp)  
URL：<http://todajimusyo.net/>



## マイナ保険証への移行に伴う対応について

◆9月9日から「資格情報のお知らせ」送付開始

12月2日以降、健康保険証がマイナ保険証へと移行します。協会けんぽでは、9月9日から既加入者に対する「資格情報のお知らせ」の送付を行っています。

この「資格情報のお知らせ」は、令和6年12月から健康保険の各種給付金等の申請に必要な健康保険の記号・番号の確認等に用いるもので、一部は被保険者が携帯しやすいよう切り取って利用可能なレイアウトの紙製カードとなっています。

特定記録郵便で会社に送付されてきますので、各被保険者に配付等する必要があります。なお、12月2日以降の新規加入者については、資格取得時に送付されてくることとなります。

◆従来の被保険者証の扱い  
マイナ保険証に移行した後も、現行の保険証がすぐに使えなくなるわけではあ

りません。そのため、令和7年12月1日までに退職する従業員からは、従来どおり保険証を返納してもらう必要があります。令和7年12月2日以降は、被保険者による自己破棄も可能となりますので、返納してもらわなくても構いません。

◆マイナ保険証を持っていない加入者への「資格確認書」の発行

新規加入者については、12月2日以降、資格取得届などによる本人からの申請に基づき、会社を経由してマイナ保険証を持っていない加入者に発行されます。

既存の加入者については、令和7年12月2日までに協会けんぽが必要と判断した人に対して発行されます。

なお、資格確認書の取扱いについても、従来の被保険者同様、有効期限内に退職した場合、会社に返納してもらう必要がありますので退職手続き時にあわせて回収しましょう。

## 転職者の離職理由と賃金の変動状況 ～厚生労働省「令和5年 雇用動向調査」より

◆入職率、離職率ともに上昇  
厚生労働省は令和5年「雇用動向調査」を公表しました。これによれば、入職率16.4%（前年比1.2ポイント上昇）、離職率15.4%（前年比0.4ポイント上昇）と、いずれも前年を上回る数字となっています。また、入職超過率は1.0ポイントとなっており、前年と比べて0.8ポイント拡大しています。

◆転職入職者が前職を辞めた理由

令和5年1年間の転職入職者（入職者のうち、入職前1年間に就業経験のある者）が前職を辞めた理由をみると、男性は「その他の個人的理由」、「その他の理由（出向等を含む）」を除くと「定年・契約期間の満了」16.9%が最も多く、次いで「職場の人間関係が好ましくなかった」9.1%となっています。女性は「その他の個人的理由」を除くと「職場の人間関係が好ましくなかった」13.0%が最

も多く、次いで「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」11.1%となっています。また、前年と比べて上昇幅が最も大きいのは、男性は「仕事の内容に興味を持てなかった」（2.9ポイント）で、女性は「職場の人間関係が好ましくなかった」（2.6ポイント）となっています。

◆転職入職者の賃金変動状況

転職入職者の賃金変動状況を見ると、前職の賃金に比べ「増加」した割合が37.2%（前年比2.3ポイント上昇）、「減少」した割合は32.4%（前年比1.5ポイント低下）、「変わらない」の割合は28.8%となっています。また、「増加」のうち「1割以上の増加」は25.6%、「減少」のうち「1割以上の減少」は23.4%となっています。

現在、転職市場が活性化しており、若年者に限らずミドル層の転職も増えているようです。企業としては、他社の状況も踏まえつつ労働条件や社内環境等についてはよく考えていきたいところです。

## リテンションと配置・異動管理の重要性

◆リテンションの意味と重要性

「リテンション」とは、企業が優秀な人材を維持・確保するために行う人事施策全般を指します。少子高齢化が進み、人手不足の企業が多いなか、既存の優秀な人材が自社に居続けてくれるための施策は、ますます重要になっています。

リテンションマネジメントは、単なる離職防止策ではなく、従業員の満足度や生産性を高め、企業の競争力を維持・向上させるための戦略的な取組みです。優秀な人材を維持することは、企業の成長に直結するため、企業の重要な課題となっています。

◆不本意な配置・異動がリテンションに与える影響

従業員の意思を無視した配置転換や、家庭事情等を考慮しない一方的な異動は、従業員の不満や不安を増大させ、企業への信頼を損なう恐れがあります。場合によっては退職ドミノにつながり、会社の存続を危うくする可能性もあります。

◆効果的な配置・異動管理の注意点

効果的な配置・異動管理を実施するためには、まず従業員の個々の適性やキャリアプランを尊重することが重要です。従業員の能力や経験、希望を十分に考慮し、適材適所の配置を心がけることが求められます。

また、配置や異動の基準や過程を明確にし、従業員との対話を重視することで、透明性と公平性を確保することができます。さらに、異動後の適応状況を定期的に確認し、必要に応じてサポートを提供することで、従業員が安心して新しい環境に馴染むことができます。従業員の安心感は近年の労務管理における重要事項です。

ただし、このような取組みを行うためには、その基礎として職場の良好な人間関係が必要です。また、異動の基準等を明確化し、多様化する働き方にも対応するために、就業規則等の見直しが必要になってきているようです。

事務所だよりは、ホームページに毎月掲載しています