

NewsLetter

2024 8 月



三崎経営労務事務所

〒146-0082

東京都大田区池上 7-10-7 シールエンドビル 4 階

☎ 03-3754-6424 📠 03-3754-6427

E-mail info@misaki-jim.com

HP <http://misaki-jim.com>

今月の CONTENTS

1. みさきコラム
2. 退職代行サービスを利用する方が増えています
3. 合理的配慮で実際に問題になるのはどんな点？
4. スタッフコラム（今月は田辺です）
5. マイナ保険証関連の事業所の対応について



みさきコラム

いつもお世話になっております。三崎です。

パリオリンピックが始まりましたね！各競技から目が離せず寝不足の方多いのではないのでしょうか？感動したのはスケートボードの堀米雄斗くんの金メダル連覇です。想像できないくらいのプレッシャーがあったと思いますが、劇的大逆転でハラハラしながら最後感動しました。にわかファンですが、アスリートから勇気をもらいました。

さて、告知です！

【応募数・定着率を高める】採用ノウハウセミナー

8/29（木） 15:00～17:00

講師：三崎経営労務事務所 代表社労士 三崎亜紀子

プリズムゲート（株） 代表 芝田弘美

場所：三崎経営労務事務所 東京都大田区池上 7 丁目 10 - 7 シールエンドビル 4 階

料金：5,000 円（**顧問契約・サポート会員様 無料！**）

★詳細・お申込 https://prismgate.jp/seminar/recruit_obo-teichaku

参加ご希望の方は、お気軽に三崎までご連絡ください！ ぜひご参加ください～

退職代行サービスを利用する方が増えています

退職を希望する従業員の意思を、本人の代わりに企業へ伝える「退職代行」をご存じでしょうか。近年、若い世代を中心に退職代行サービスを利用して退職手続きをおこなう人が増えており、退職代行サービスも増えている傾向にあります。

🔍**退職代行**：退職したい意思を退職希望者本人ではなく、
代行会社が代わりに勤務先に伝え、退職手続きを代行するサービスです。

★「2023年1月以降、「退職代行」業者を活用した従業員の退職があったか」という質問で、大企業は499社中92社（18.4%）、中小企業は4,650社中387社（8.3%）が「あった」と回答しました。企業全体では、「正社員・非正規社員であった」（1.9%）、「正社員のみであった」（0.9%）とあり、これらを合計し「退職代行を活用した従業員の退職があった」企業は9.3%と約1割に上りました。

★業種別では「洗濯・理容・美容・浴場業」が最多

業種別にみると、最多の「洗濯・理容・美容・浴場業」（33.3%）に続いて、百貨店などを含む「各種商品小売業」（26.6%）、旅館やホテルなどを含む「宿泊業」（23.5%）がランクインしています。

一般消費者と直接対面する接客業や販売業に多く見られました。

「自分からは言い出しにくかった」、「早く退職したかった」など、従業員が退職代行を利用する理由は様々です。そして多くの企業で、突然の退職は歓迎できるものではないでしょう。

企業としては、様々なリスクから従業員を守る環境整備や、相談しやすい職場雰囲気作りがますます求められるようになるでしょう。



ちなみに・・・退職代行業者を検索してみますと「SARABA」「EXIT」「モームリ」「辞めるんです」「オイトマ」などなど、辞めたい気持ちが込められた会社名がたくさん・・・



合理的配慮で実際に問題になるのはどんな点？



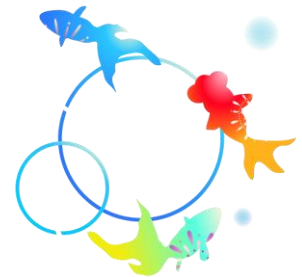
合理的配慮とは？

合理的配慮とは、障害のある社員が職場で平等に働けるよう、個々の状況に応じて行う調整や支援のことです。具体的には、業務内容の調整、勤務時間の柔軟化、物理的環境の改善、コミュニケーション手段の提供などが挙げられます。

雇用分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務として、すべての企業に取組みが課されています。これらは障害者と会社側が話し合いを重ね、双方にとって過度な負担とならない範囲で実施されます。

では実際に、どのような合理的配慮が課題となっているのでしょうか？ 厚生労働省がまとめた、都道府県労働局やハローワークへ持ち込まれた合理的配慮に関する相談の内訳を相談の多かった順にみると、次のようになっています。

- 1 上司・同僚の障害理解に関するもの 26.1%
- 2 相談体制の整備、コミュニケーションに関するもの 18.0%
- 3 業務内容・業務量に関するもの 13.9%
- 4 作業負担や移動負担に関するもの 11.8%
- 5 就業場所・職場環境に関するもの 11.0%
- 6 業務指示・作業手順に関するもの 9.8%



合理的配慮の提供に当たっては、社会的なバリアを取り除くために必要な対応について、事業者と障害のある人との間で対話を重ね、共に解決策を検討する「建設的対話」が重要です。障害のある人からの申出への対応が難しい場合でも、障害のある人・事業者の双方が持っている情報や意見を伝え合い、建設的対話に努めることで、目的に応じて代替りの手段を見つけていくことができます。

【厚生労働省「雇用の分野における障害者の差別禁止・合理的配慮の提供義務に係る相談等実績」】

視力が良いのがひそかな自慢だった高校生の娘。最近、片目だけ視力が落ちてしまい、事務所で情報を集め、「オルソケラトロジー」を試みるようになりました。

オルソケラトロジーは寝ている間にコンタクトを装着し、睡眠中に角膜の形状を矯正し近視矯正できる方法です。コンタクトの付け外しの練習につきそい、眼科へ。「幼稚園の年長さんも一人でやってるから、あなたはこの病院で一番のお姉さんよ～」なんて言われさっそく練習すること 30 分・・・できない・・・本人曰く「怖くないし、痛くないってわかってるけど反射的に目をつむってしまう」らしい。もう無理ということで検査技師さんが直接装着してくれることに。ようやく終わる～と思っていたら、「お母さん！お嬢さん白目むいちゃって装着できない！」と検査技師さんもあきれ顔。まぶたを固定されて、どうやって白目をむくんでしょう？

やらなくていいことだけど、なんだか損した気分。そもそもなんで装着できないのかな・・・ (田辺)



マイナ保険証関連の事業所の対応について

令和 6 年 12 月 2 日より健康保険証の新規発行が終了し、健康保険証を利用登録したマイナンバーカードで医療機関等を受診することとなります。**協会けんぽでは**（健康保険組合においてはまだ対応が決まってないようです）、加入者様ご自身の健康保険の資格情報を簡易に把握して、円滑な健康保険の諸手続きを行っていただくため、「資格情報のお知らせ及び加入者情報（マイナンバーの下 4 桁）」を令和 6 年 9 月以降、送付します。**事業主のみなさまにおかれましては、「資格情報のお知らせ」を従業員の方にお渡しいただけますよう、ご協力をお願いします。**

配付方法

「配付のポイント」を参考に、被保険者様分と被扶養者様分を従業員様に配付をお願いします。

○配付の流れ

協会けんぽ → 事業所 → 協会 太郎 様、協会 花子 様、協会 次郎 様 → 協会 太郎 様、協会 花子 様、協会 次郎 様

事業所に届く郵便物の形態

加入者個人ごとの封筒を、封筒または箱に封入し、事業所に送付します。

送付時期：令和6年9月と令和7年1月

ポイント

従業員様やそのご家族様の人数が多いほど、封筒または箱の数量が増えます。

【封筒】

● 予定サイズ（最大）
高さ49cm、幅32cm、マチ12cm

【箱】

● 予定サイズ（最大）
長さ36cm、幅25cm、深さ12cm

※ 封筒もしくは箱いずれも封入されている通数は、最大で約150人分

ご不明な点がございましたらお気軽に弊所までお問い合わせください。

☎ 03-3754-6424