



北海道より秋の味覚セット 🍠

私は 4 つ上に姉がいるのですが、北海道在住です。姉は気が向いたときに、唐突に予告もなく野菜セットを送ってくれます(笑)。じゃがいもも、かぼちゃも玉ねぎも美味しかった。姉には御礼にお菓子を贈呈。

ちなみに私も子供の頃、北海道の岩見沢という土地に住んでいたことがあります。北海道は食べ物が最高に美味しい。旅行いきたいですね。 (志戸岡)

協会けんぽの手続きに電子申請が導入されます

9月10日、協会けんぽは、電子申請サイトの開設と「けんぽアプリ」のリリースを行い、マイナンバーカードを利用して本人確認のうえ、手続きを行う仕組みを準備中であると公表しました。

◆電子申請による手続きイメージ

資料によれば、**傷病手当金や出産手当金、出産育児金、高額療養費などの申請書が対象**となっています。マイナ保険証を持っていない被保険者向けに紙の保険証に代わって発行される資格確認書の交付申請書も、対象となっています。

手続きフローとしては、協会ホームページまたは「けんぽアプリ」から電子申請サイトにログインして希望する申請書を選択し、申請情報を入力の上、必要な添付書類は電子ファイルでアップロードするというものが示されています。審査に関する通知もシステム上で行われ、確認画面にステータスが表示されるようです。ただし、示されているのは被保険者自身が手続きを行うフローのための、**会社の担当者や手続きの委託を受ける社会保険労務士がどのように手続きを行うのかは、現時点で明らかにされていません。**

◆いつから導入される？

現状の案によれば、令和8年1月からのサービス開始が予定されています。その後、検証の上、令和10年1月には「**健診予約**」や「**デジタルな健康手帳**」等、加入者の利便性向上に資するプッシュ型の機能の実装と入社と同時に自動的にアプリをインストールするような仕組みを構築することが構想されています。

高齢者雇用のマインドセットを見直そう

2025年3月で65歳までの雇用確保義務の経過措置が終了し、すべての企業で完全実施が求められています。しかし、高年齢者の継続雇用については多くの企業が「仕方なく雇用継続する」という後ろ向きの発想(福祉的雇用)に留まっているのが現実で、これは大きな機会損失です。

高齢者が持つ豊富な経験と知識を適切に活用し、組織の貴重な資産とするために効果的なアプローチは「**役割の再定義**」です。従来の業務をそのまま継続させるのではなく、高齢者の強みを活かせる新しい役割を創出します。例えば、技術継承のメンター役、新人教育の指導者、顧客との長期的関係構築の担当者などです。

◆世代間連携で生産性を向上させる

高齢者雇用成功の鍵は「世代間連携」にあります。若手の斬新なアイデアとベテランの経験を組み合わせることで、相乗効果を生み出せます。

具体的な手法には、「リバースメンタリング」があります。ITスキルは若手が高齢者に教え、業界知識や顧客対応のコツは高齢者が若手に伝授するといった双方向の学習システムです。仕事に必要な情報をお互いに提供し合える関係性が構築されることで、知識の共有はもちろん、アイデアの活性化にもつながり、業務の改善・効率化にも有益です。

制度設計や運用面では、年齢に応じた労働条件の設定、安全衛生管理、労働時間の配慮など、高年齢者雇用安定法に基づく適切な対応が求められます。

健康保険の被扶養者認定は令和8年4月から労働契約内容で年間収入を判定

健康保険の被扶養者の認定基準となる年間収入については、認定対象者の過去の収入、現時点の収入または将来の収入の見込みなどから、今後1年間の収入の見込みにより判定されていましたが、**令和8年4月**からは、就業調整対策の観点から、被扶養者認定の予見可能性を高めるため、次のとおり、**労働契約段階で見込まれる収入を用いて被扶養者の認定を行う**こととされました。

労働契約の内容によって被扶養者の認定を行う場合は、労働基準法第15条の規定に基づき交付される「**労働条件通知書**」(以下「**通知書**」という。)等の**労働契約の内容が分かる書類の添付**および当該認定対象者に「給与収入のみである」旨の申立てを求めることにより確認します。

具体的には、通知書等の賃金を確認し、年間収入が130万円未満(一定の場合は180万円または150万円未満)である場合には、原則として被扶養者として取り扱います。なお、労働契約の更新が行われた場合や労働条件に変更があった場合(以下「**条件変更**」という。)には、当該内容に基づき被扶養者に係る確認を実施することとし、条件変更の都度、当該内容が分かる書面等の提出を求められます。

【厚生労働省「労働契約内容による年間収入が基準額未満である場合の被扶養者の認定における年間収入の取扱いについて」】

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T251006S0060.pdf>

『キーエンス流 性弱説経営』高杉 康成 (著)

「人は弱いものだ」という「性弱説」という考え。この考えで仕組みを作っているのがキーエンス、ということを具体例で解説した書籍です。キーエンスの営業マンは1分単位で行動管理され、徹底的にロープレとフィードバックを実施することで新人から6ヶ月で実戦投入。3年でベテランとなるそうです。キーエンスの仕組みは、仕組み自体よりも、その仕組みの徹底度合いがすごい。大抵は仕組みを導入しても、あまり効果がでずに途中で挫折したり、徹底できずに中途半端になることが予想できます。また、キーエンスでは論理的思考力が必須とされ、採用面接でのフィルターでIQとEQがともに重視されているようです。色んなものがガッチリかみ合い、今のキーエンスの超高収益構造ができているわけですが、中小企業では何からマネするのがいいか。そうするとやっぱりできないかもしれないけど仕組みを入れてみるのが良さそうです。

