

社会保険の「随時改定」とは？

7 月は、社会保険の「算定基礎届」を作成・提出する時期です。これは、4・5・6 月に支払われた給与の平均額から、その年（9 月からの 1 年間）の保険料を決定する手続きとなります。

一方、年の途中で給与に大幅な変動があった場合には、この「算定基礎届」を待たずに保険料を変更する手続きが必要となり、これが「随時改定（月額変更届）」です。（月変（げっぺん）と呼ばれたりします）

月変を行う条件は以下の 3 つ。

- ◆昇給・降給等により固定的賃金に変動があった
（基本給や時給の変動、手当額の変更、労働契約上の時間・日数の変更なども含む）
- ◆変動月以後 3 か月間の給与（残業代等も含めた総支給額）の平均と、変動前の標準報酬月額との間に 2 等級以上の差が生じた
- ◆変動月以後 3 か月とも賃金支払基礎日数が 17 日以上

【例】従前の標準報酬月額 200 千円

→7 月支給の給与から昇給があり、7・8・9 月の平均が 25 万円になった。

→200 千円の等級から 260 千円の等級へ 3 等級アップに該当するため、月変手続きが必要。

→10 月分保険料（11 月支給給与）から保険料変更。

年金事務所の調査では真っ先にチェックされ、指摘されることが非常に多い事項です。漏れがあると遡って手続きし、本人から保険料も徴収しなければならなくなってしまうので、算定基礎のこの時期に、もう一度しっかり確認しておきたいところです。

福祉現場の「生産性向上」を考える⑥

「生産性ガイドライン」で示されている視点については、今回は最後です。

⑥OJTの仕組みづくり

OJT（仕事を通じての教育訓練）というのは、「背中を見て覚えてね」という意味ではありません。人材育成は、「意図的・計画的に」行うことが大切です。一定期間の達成目標等を設定し、指導計画を立てて実施す

ることにより、教える側・教わる側双方の負担を減らし、効率化・省力化を図ることができます。また「③手順書の作成」でも見たように、教えるべきもの（業務標準・手順書・マニュアル）を明確にしておくことで、「あの先輩はこう言った、この先輩はああ言った」を防ぐことができ、新人職員の納得感につながるとともに、早期離職を減らすことにもなります。

⑦理念・行動指針の徹底

「理念・行動指針」がなぜ生産性向上とつながるのか、疑問に感じるかもしれません。しかし、事業所の目指す姿や職員のあるべき行動が周知・徹底されていることにより、いざというときに判断に迷うことが少なくなります。職員が同じ方向を向いて課題に対峙することができ、話し合いや方針の決定がスムーズにいくことにもつながります。法人・事業所は、「何を大事にして利用者と向き合うべきか」「この職員としてどう行動すべきか」を常に示し続けていくことが重要です。

ここまで、「生産性向上ガイドライン」に基づき、業務改善を行うポイントを見てきました。もちろんすべての項目を一気に実施することは不可能ですので、まずはできそうなところから、優先順位を決めて取り組んでいくことが大切だと思います。今回は具体的に何から取り組むかを考えます。次回へ続きます

「福祉だより信州」に掲載されました！

長野県社協が発行する広報誌「福祉だより信州」の 7 月号に、「輝く福祉人を育てる」というテーマで人材育成や福祉職員生涯研修の取組についての特集が組まれています。講師の一員として私も鼎談に参加させていただき、記事が掲載されていますのでぜひご覧ください。[長野県社協 HP](https://www.sugiyama-sr.net/)（トップページ下部から読めます。バックナンバーも掲載されています）

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <https://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net