



今回は、健康保険の被保険者資格取得届等の仕組み変更についてと、人事コンサルからは「人事評価制度における相対評価と絶対評価について」をお話させていただきます。

健康保険の被保険者資格取得届等に

社労士法人ミナジ

「資格確認書発行要否のチェック欄」が設けられました

令和6年12月2日から、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（マイナ保険証）で医療機関等を受診する仕組みに移行されることになりましたが、マイナンバーカードをお持ちでない等、マイナ保険証を利用することができない状況にある方については、保険者が発行する「資格確認書」で受診することができます。

この仕組みの変更に伴い、「被保険者資格取得届」と「被扶養者（異動）届」には、資格確認書発行要否のチェック欄が設けられることになりました。その新様式を確認しておきましょう。

例) 健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届／厚生年金保険 70歳以上被用者該当届

氏名	性別	生年月日	住所	電話番号	勤務先	資格取得届の種類	資格取得届の届出年月日	資格確認書発行要否
田中 太郎	男	1985.03.15	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5678	株式会社ミナジ	被保険者資格取得届	2024.11.01	<input checked="" type="checkbox"/> 発行が必要
田中 次郎	男	1985.03.15	〒100-0001 東京都千代田区千代田1-1-1	03-1234-5678	株式会社ミナジ	被扶養者(異動)届	2024.11.01	<input type="checkbox"/> 発行不要

★新たに被保険者や被扶養者になる方が資格確認書を必要とする場合は、「被保険者資格取得届」または「被扶養者（異動）届」の資格確認書発行要否のチェック欄にチェックを入れて提出することになります。その確認を怠らないようにしましょう。なお、すでに被保険者、被扶養者である方が資格確認書を必要とする場合は別途、保険者（全国健康保険協会又は健康保険組合）に申請することが基本となりますが、保険者が職権で資格確認書を交付することも可能となっていますので、各保険者の対応に従うようにしましょう。

皆様の会社では人事評価を相対評価で行っていますか？絶対評価で行っていますか？

本日は「絶対評価と相対評価」のテーマについて触れています。相対評価と絶対評価には、それぞれメリットとデメリットがあります。それぞれの特徴を比較してみましょう。

●相対評価の特徴：従業員を他の従業員と比較して評価する

メリット

- **ランキングが明確:** 従業員間の優劣が明確になるため、昇進や昇給などの判断材料として使いやすい。
- **コスト管理が容易:** 経費を一定に抑えることができる（例: ボーナスを上位何%にだけ支給）。
- **競争意識の向上:** 社内での競争が活発になり、パフォーマンスの向上を促進する場合がある。

デメリット

- **協力が阻害される可能性:** 社内競争が過度になると、チームワークや協力が損なわれる恐れがある。
- **公平性の欠如:** 全く同じ業務をしていない場合、不安定な基準で比較を行い、他の従業員のパフォーマンス次第で評価が変わる可能性がある。
- **モチベーション低下:** 他者と比較され続けることで、評価が低いと感じた従業員のやる気が削がれる。

●絶対評価の特徴：従業員を一定の基準や目標に基づいて評価する

メリット

- **公平感がある:** 他人と比較せず、個々の成果やスキルを基準に評価するため、公平性が高い。
- **成長を促進:** 自身の目標達成やスキルアップに集中でき、長期的な成長につながる。
- **チームワークを重視:** 他人との競争が抑えられ、協力的な職場環境が促進される。

デメリット

- **評価が偏ってしまう:** 基準が明確でない場合、全体的に評価が偏りやすい。
- **比較が難しい:** 昇進や昇給の際に従業員を比較するのが難しくなる。
- **管理が複雑:** 明確で具体的な目標設定や評価基準を作る必要があり、管理が煩雑になる。

絶対評価が良い、相対評価が良いなど一概にはいえません。また、最近では評価軸ごとや評価フローに切り分けて、相対評価と絶対評価を組み合わせたハイブリッド方式を採用する企業もあります。企業の文化や評価の目的に応じて判断しましょう。