

たけせ社会保険労務士事務所

# Monthly report



## マイナンバーカードの健康保険証利用受付が始まりました

2021年3月から、マイナンバーカードが健康保険証として利用できることになっていますが、その申込みが始まりました。詳細はマイナポータルホームページに掲載されていますが、概要は以下のようなものです。

### ◆メリットは？

- ① 就職・転職・引越をしても健康保険証としてずっと使える
- ② マイナポータルで特定健診情報や薬剤情報・医療費が見られる
- ③ マイナポータルで確定申告の医療費控除がカンタンにできる(2021年分確定申告から)
- ④ 窓口への書類の持参が不要になる

### ◆使い方は？

医療機関や薬局でマイナンバーカードをカードリーダーにかざすだけで使えます。オンライン資格確認が導入されている医療機関・薬局では、マイナンバーカードを持参すれば健康保険証がなくても利用できます。医療機関や薬局は、マイナンバーカードをかざした後、顔写真で本人を確認します。また、医療機関や薬局が12桁のマイナンバーそのものを取り扱うことはなく、マイナンバーカードのICチップ内の利用者証明用電子証明書を利用します。

ただ、オンライン資格確認が導入されていない医療機関・薬局では、引き続き健康保険証が必要です。

### ◆事前に準備するもの

- ① 申込者のマイナンバーカード+数字4桁の暗証番号(パスワード)
- ② マイナンバーカード読取対応のスマートフォン(またはPC+ICカードリーダー)
- ③ 利用するブラウザ用のマイナポータルアプリのインストール



**台風や秋雨前線の影響に要注意！  
台風10号の教訓を生かし、防災対策のレベルアップをしましょう！**

### ◆防災対策の見直しを早めに！

備蓄等の防災対策はできていますか？

例年、9月は台風に加えて秋雨前線などの影響で雨量が増加する時期であり、土砂災害や河川の増水などに注意が必要です。

この度接近した台風10号は今まで経験のない勢力だったため色々な対策を行った方も多かったことでしょう。その際に不安に思ったこと、あれがあったらと思ったことを生かし、今後の自社の防災対策について見直しておきたいものです。

### ◆企業が備蓄すべき物資

企業における防災対策の1つの目安として、東京都では、災害時に従業員が施設に留まることができるよう、雇用の形態を問わず事業所内で勤務する全従業員について、3日分の水、食料、その他の必要物資(ヘルメット、毛布、ビニールシート、簡易トイレ、衛生用品、医療薬品、携

帯ラジオ、懐中電灯、乾電池等)の備蓄を行うことが努力義務とされています。

都条例によると、水は1人当たり1日3リットル(計9リットル)、食料(アルファ化米、クラッカー、乾パン、カップ麺等)は1人当たり1日3食(計9食)分を用意する必要がありますから、これを保管しておくスペースを確保しておく必要もあります。その際、備蓄品が障害物となるなど消防法等に違反することのないよう、注意しなければなりません。また、企業が所在する場所によっては、たとえば浸水などにより必要な時に使うことができなかったということのないよう、備蓄品の保管場所の分散も検討しましょう。

#### ◆新型コロナウイルス対策のための「+α」

加えて今年は、特に新型コロナウイルス対策への準備も必要です。十分な量のマスクやアルコール消毒液、体温計を、備蓄品にセットしておきたいものです。すでに備えをしているという企業でも、見落としがちなポイントですから、改めて自社の備蓄品を確認してみてください。また、備蓄品の消費期限を確認し、更新することも大切です。



### 育児休業制度の利用状況は？～厚労省「令和元年度雇用均等基本調査」

#### ◆女性の管理職割合や育児休業取得率などに関する状況を公表

厚生労働省は、7月31日に「令和元年度雇用均等基本調査」の結果を公表しました。本調査は、男女の均等な取扱いや仕事と家庭の両立などに関する雇用管理の実態把握を目的に実施しているもので、令和元年度は、全国の企業と事業所を対象に、管理職に占める女性割合や、育児休業制度や介護休業制度の利用状況などについて調査しています(令和元年10月1日現在の状況)。

#### ◆育児休業取得者の割合

本調査の中でも、育児休業制度の利用状況に関する調査結果について注目したいと思えます(調査対象数 6,209 事業所(有効回答数 3,460 事業所、有効回答率 55.7%)。平成29年10月1日から平成30年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性(男性の場合は配偶者が出産した男性)のうち、令和元年10月1日までに育児休業を開始した者(育児休業の申出をしている者を含む)の割合は、女性が83.0%(平成30年度82.2%)、男性7.48%(平成30年度6.16%)となっています。

#### ◆有期契約労働者の取得率

また、同期間内に出産した、制度の対象となる有期契約労働者の女性の育児休業取得率は77.5%で、前回調査(同69.6%)より7.9ポイント上昇していますが、同期間内において配偶者が出産した、有期契約労働者の男性の育児休業取得率は3.07%で、前回調査(同7.54%)より4.47ポイント低下しました。有期契約労働者の取得率については、男性の場合は前回調査より下がる結果となっており、女性と比べて伸びていないことがわかります。

#### ◆男性の育休促進の取組み

男性の育児休業については、かねてより国も取得促進に向けて取り組んでいます。取得率は7年連続で増加しているものの、上昇率は小幅にとどまっており、政府が目標としてきた「2020年に13%」の達成には程遠い状況となっています。そのような状況も受け、厚生労働省は、子どもの出生直後に着目した父親向けの休業制度を新設する方向で検討を始めているとのことです。子どもの出生後4週間に限り、簡単な手続きで休業でき、給付金も増やす案となっています。

コロナの影響で社会的にも働き方に対する意識の変化があらわれているなか、企業としても男性の育休取得については対応を検討していく必要があります。

#### ※男性の育児休業取得についての助成金

厚生労働省では、事業主が男性の育児休業取

得を目指す職場づくりに取り組み、実際に 5 日以上(大企業は 14 日以上)の育児休業を取得する利用者がでた場合、事業主へ 57 万円(大企業は 28.5 万円)の助成金を支給する制度を設けています。



## ■申請までの流れ

### 1:就業規則に育児休業の規定を記載

就業規則は、10 人未満の事業所には作成義務がありませんが、助成金を受給するためには必要なため、就業規則がない場合はこの機会に作成しませんか。



### 2:一般事業主行動計画を作成し届出

企業が従業員の仕事と子育ての両立を図るために必要です。

行動計画書を作って労働局に提出します。書式や参考モデルは厚生労働省のホームページからダウンロードできます。



### 3:男性が育児休業を取りやすい職場づくり

具体的な行動としては、

- ・男性従業員を対象に、育児休業の制度を促す内容のチラシなどを配布して周知する
- ・子どもが生まれた男性従業員に対し、管理職が育児休業を取るよう勧める



### 4:男性従業員が育児休業を取得

子どもが生まれて 8 週間以内に、連続して 5 日以上(大企業は 14 日以上)の育児休業を取ってもらいます。ただし、育児休業期間中に出勤した場合は対象外となりますので注意しましょう。



### 5:支給申請

管轄の労働局へ申請書を提出します。申請期限は、育児休業を開始して 5 日を経過する日の翌日から 2 ヶ月以内です。(大企業の場合は、「5 日」の部分「14 日」と読み替え)

注意が必要なのは、育児休業が終了してから 2 ヶ月以内ではない、という点です。育児休業の取得期間によっては、育児休業中に申請期限が来てしまう場合がありますので気をつけましょう。



### 6:審査を経て支給決定

申請書を提出すると、労働局で審査が行われ、審査にかかる期間は、3~4 ヶ月はかかると思われた方がよいでしょう。

繁忙期には半年以上かかることもあります。

審査中、労働局から書類の提出を求められたり、事情聴取をされたりすることがありますので、必要書類の準備など、丁寧に対応するようにしてください。

## 事務所より

### (セミナー予告)

#### 「心理から考えるパワハラ防止法」

今年の 6 月から施行されたパワハラ防止法を人間心理から考えるセミナーです。



(C)北九州映画実行委員会

事務所が入居するコワーキングスペースの有志で作成した映画「めぐり逢わせの法則」が下記の日程で上映されます。

令和 2 年 9 月 20 日(日) 門司市民会館にて

- ① 12:00~ ②15:00~ ③18:00~

<https://meguriawase.kitaq.movie>

この映画にはラインプロデューサーとして参加しました。撮影の裏話は訪問時にお話させていただきます。

(武瀬)