

## トピックス

## マイナンバーカードと健康保険証の一体化などを盛り込んだ改正法が成立

決定済み  
施行前の改正

令和5年6月2日、「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律等の一部を改正する法律（マイナンバー法等の一部改正法）」が可決・成立しました。施行時期は、基本的には、公布の日から起算して1年3か月以内の政令で定める日とされており、令和6年の秋ごろの施行になると見込まれていますが、早めに改正内容を確認しておきましょう。

……………マイナンバー法等の一部改正法のポイント（抜粋）……………

□ マイナンバーカードと健康保険証の一体化

〔マイナンバー法、健康保険法等の医療保険各法の改正〕

- ・乳児に交付するマイナンバーカードについて顔写真を不要とする。
- ・健康保険証を廃止するとともに、マイナンバーカードによりオンライン資格確認を受けることができない状況にある方が、必要な保険診療等を受けられるよう、本人からの求めに応じて「資格確認書」を提供する。

→すべての被保険者の円滑な保険診療を可能に

□ 戸籍等の記載事項への「氏名の振り仮名」の追加

〔戸籍法、住民基本台帳法、家事事務手続法、マイナンバー法、公的個人認証法の改正〕

- ・戸籍、住民票等の記載事項に「氏名の振り仮名」を追加。
- ・マイナンバーカードの記載事項等に「氏名の振り仮名」を追加。

→公証された振り仮名が各種手続での本人確認で利用可能に



★マイナンバーカードと健康保険証の一体化（健康保険証を廃止、場合によっては資格確認書を提供）については、企業実務にも影響がでますね。具体的な情報が公表されましたら、改めてお伝えします。なお、マイナンバー法等の一部改正法には、上記の他、マイナンバーの利用範囲の拡大、マイナンバーの利用及び情報連携に係る規定の見直し、マイナンバーカードの普及・利用促進、公金受取口座の登録促進（行政機関等経由登録の特例制度の創設）などが盛り込まれています。

マイナンバーカードの登録情報が誤っていた場合の対処

◆健康保険証情報

フリーダイヤル（0120-95-0178。音声ガイダンスに従って「4→2」に進む）か、加入している医療保険の保険者に問い合わせます。

情報が正しく登録されているかを確認する場合は、マイナポータルにログインし「注目の情報」の「最新の健康保険証情報の確認」を押して、「あなたの健康保険証情報」から、登録されている健康保険証情報を確認します。

◆公金受取口座情報

マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「公金受取口座の登録・変更」を押して「公金受取口座の登録状況ページ」にて、登録されている情報を確認します。

口座情報に誤りがある場合は、このページから登録口座の削除を行います。

◆マイナポイントに関する情報

「マイナポイント」アプリ・サイトのトップ画面から「申込み状況を確認」を押すと、マイナポイント申請が正しく登録されているか確認できます。申込みをした覚えがないのに申込済みとなっていた場合や心当たりのない決済サービスが登録されていた場合は、上記フリーダイヤルで音声ガイダンスに従って「5」に進むか、申込みをした自治体（手続支援窓口）に問い合わせます。

問合せの際は、上記サイト・アプリの「申込状況の確認」から、「マイキーID」「申込日時」「決済サービス」「決済サービスID」の情報が必要になります。

お仕事  
カレンダー  
7月



7/10

- 6月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付
- 納期特例の適用を受けている源泉所得税(1~6月分)の納付期限
- 健康保険・厚生年金保険の被保険者報酬月額算定基礎届の提出期限
- 労働保険の年度更新手続きの締切日

7/31

- 6月分健康保険料・厚生年金保険料の納付期限
- 5月決算法人の確定申告と納税・11月決算法人の中間申告と納税(決算応当日まで)
- 8月・11月・2月決算法人の消費税の中間申告(決算応当日まで)
- 労働者死傷病(休業4日未満)報告(4~6月分)の提出期限

「健康保険法施行規則等の一部を改正する省令(令和5年厚生労働省令第81号)」が、令和5年6月1日から施行されました。この改正省令により、資格取得届への被保険者の個人番号等の記載義務を法令上明確化する等の見直しが図られています。ポイントを確認しておきましょう。

……………**健保則等の一部改正省令のポイント(抜粋)**……………

- この改正省令は、「マイナンバーカードと健康保険証の一体化に関する検討会」の中間とりまとめ(令和5年2月)において、保険者の迅速かつ正確なデータ登録への対応が必要とされたことを踏まえ、健康保険法施行規則、船員保険法施行規則、国民健康保険法施行規則及び高齢者医療確保法施行規則について、所要の改正を行うものです。
- たとえば、健康保険法施行規則(健保則)では、次のような改正が行われました。
  - ① 健保則24条に規定する被保険者の資格取得に関する届出について、これまで様式において定めていた個人番号等の記載事項を健保則の規定中に列挙することで明確化するとともに、適用事業所の事業主は、当該届出に関し、被保険者に対し、個人番号の提出を求め、又は記載事項に係る事実を確認することができるものとする。
  - ② 資格取得に関する届出等を受けた保険者は、被保険者及び被扶養者が保険医療機関等でオンライン資格確認を受けることができるようにするため、当該届出等を受けた日から5日以内に、被保険者等の資格に係る情報を、電子情報処理組織を使用する方法等により、社会保険診療報酬支払基金又は国民健康保険団体連合会に提供するものとする。



★マイナンバー法等の一部改正法による「マイナンバーカードと健康保険証の一体化」を円滑に施行できるようにするための準備といえます。健康保険の被保険者の資格取得等の手続きの際に、個人番号(マイナンバー)の記載がなく、それを拒む社員がいた場合には、上記のような改正があったことを伝えたくて、その提出等を求めるとよいでしょう。

**就活ハラスメント防止のためにできること**

◆就活ハラスメントとは、「就職活動中やインターンシップ中の学生等に対するセクハラやパワハラ」のことを指します。令和2年度の調査では、約4人に1人が被害に遭っているという結果も出ています。具体的な行為として、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘いなどが挙げられるほか、学生が他社の選考を受けられないよう妨害したり、他社の内々定の辞退を迫ったりする、いわゆる「オワハラ(就活終われハラスメント)」も含まれます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみになれば企業も大きなダメージを受けることになります。対策は必須といえるでしょう。

◆先進事例にみる防止策

では、会社としてどのような取組みができるのでしょうか?以下のような施策が望ましいとされています。

(1) ハラスメント防止の方針の明確化

全従業員(特に採用担当者)に対し、ハラスメント禁止の方針を明確にする/行為者を処分する社内規定や規則(懲戒処分等)の設定と周知

(2) ハラスメント防止体制の整備

継続的な研修の実施/複数名での学生対応など採用活動におけるルールを明確化/学生向けの相談窓口の設置と周知。さらに、厚生労働省の「就活ハラスメント防止対策企業事例集」では、先進事例における3つの共通項として、①「公正な採用選考」に基づいた面接実施、②リクルーターの行動指針やマニュアル策定、③応募者の個人情報の限定利用を挙げています。

七十二候の暦(こよみ)

7月1日~7月6日頃

半夏生(はんげしょうず)

半夏(からすびじゃく)が生える頃であり、半夏生の名をもつ草の葉が白く染まる頃。(半化粧とも)  
農事の節目ともされており、田植えを終わらせる頃です。



社会保険労務士法人 **ブレインスター**

代表 **上田 正順**

〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:http://brainstar.jp

要確認

## ウェブサイト改ざんについて注意喚起(警察庁・経産省)

警察庁、経済産業省から、サイバー警察局便り Vol.6 として、「御社のウェブサイト 改ざんされていませんか？」という注意喚起がありました。自社のウェブサイトが改ざんされているかどうかの確認方法が紹介されています。ウェブサイトを開設している場合は、一度確認してみたいはいかがでしょうか？

……………御社のウェブサイト 改ざんされていませんか？(サイバー警察局便り) 抜粋……………

どうやったら改ざんされていることが分かるの？



### 自社ウェブサイトを検索してみましょう！

#### ①検索サイトで

「site:(自社ドメイン)」  
と入力して検索！(www等のサーバ名  
は不要です。)

【例】自社のウェブサイトが「www.example.co.jp」  
の場合、「site:example.co.jp」と入力してください。

②検索結果に**自社ドメインを使用し  
た見覚えのないページが表示され  
たら、改ざん(不正にファイルを  
蔵置)**されています！

自社公式ウェブサイト



☆万が一改ざんされていた場合は、自社のホームページ担当者等に連絡の上、不正なページの削除、せい弱性の修正等の対策を行う必要があります。

また、アクセスログ等を保存の上、最寄りの警察署又は都道府県警察本部のサイバー犯罪相談窓口に通報・相談するようにしましょう。

「安全なウェブサイトの作り方」として IPA:独立行政法人情報処理推進機構セキュリティセンターが情報を提供しています。一度ご覧になられてはいかがでしょうか。

### 社労夢のサイバー攻撃について

社会保険労務士向けのシステムを手掛ける エムケイシステム がランサムウェア(身代金要求型ウイルス)によるサイバー攻撃を6月5日に受けたと12日に発表されました。現在も給与計算や社会保険の手続きを支援するクラウドサービス「社労夢」のサイトが接続しづらい状況にあり、システムを使用されている顧問先様にはご迷惑をおかけしており大変申し訳ございません。

個人情報保護委員会、九州プライバシーマーク審査センター(KPJC)へは当社の個人情報保護責任者より報告をしておりますが、情報の漏えい、棄損等につきましてその可能性がないとは言い切れないという状況になっております。今後エムケイシステム側の報告を待って追加ご報告をさせていただきます。

### ～新規採用職員人権保育研修会～人材開発室 室長田木さと子(教育コンサルタント)

参加人数：261名 場所：福岡市

新規採用された保育園職員様の研修会でした。

新しい生活がスタートして約2カ月。少し慣れてこられた頃かと思います。

今回お集まりの皆さんは学生時代のほとんどをコロナ禍で過ごした方々です。

実習が十分でなかったり、様々な世代の方と交流する機会が少なかったかもしれません。

そんな皆様が日々のお仕事の中で「少し心がければ出来る事」を意識して進めました。

特に「子どもを預ける親や家族の心理」に焦点を当て、「相手の立場で考える」ことを基本にお話し致しました

#### 【内容】

- ・ 接遇マナーとは
- ・ 保護者の方の心理
- ・ 挨拶や身だしなみ
- ・ 言葉遣い
- ・ 電話応対



うなずいたりメモをとったりして熱心にご参加下さいました。

接遇マナーは、一度学べばずっと活用できるものばかりですので、是非実践してご自身のものにして頂き、将来の後輩に伝えていって頂きたいと思っております。



## 人手不足に陥っていない企業はどういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

### ◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ (51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり (35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用 (31.2%)
- (4) 福利厚生の実施 (26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価 (22.0%)



(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

### ◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業（あるいは取り組む姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。

会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

## 男性の家事・育児休業等の実態は？～経団連のアンケート調査等から

日本経済団体連合会（経団連）から、「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果」が公表されました。主な調査結果は次のとおりです。なお、調査対象が経団連の会員である大規模企業でありサポートが手厚いことに留意する必要があります。参考までに厚生労働省の調査による一般の数字も掲載しました。

### ◆育児休業取得率

○2022年の男性の育児休業取得率は47.5%となり、前年（29.3%）から大きく上昇。背景としては、2022年4月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年10月より、産後パパ育休が創設されるとともに育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得率は13.97%（2021年）

○女性の育児休業取得率は過去5年間90%以上で推移しており、2020年以降は95%超

→厚生労働省の調査では、一般の女性の育児休業取得率は85.17%（2021年）

### ◆男性の育児休業期間

○2022年における男性の育児休業平均取得期間は43.7日（約1.5カ月）。1カ月以上取得している企業は約6割（59.9%）

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得期間は「5日～2週間未満」が26.5%、「5日未満」が25.0%と2週間未満が5割を超えている

### ◆男性の家事・育児を促進する上での課題

○男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多い（83.5%）。これに「アンコンシャス・バイアスが存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」（67.3%）、「長時間労働や硬直的な働き方」（59.4%）が続いている

育児休業取得率や取得期間の数字は大企業のほうが高いことがわかります。上記の課題は中小企業でも参考になりそうですね。詳しくは下記をご参照ください。

【経団連「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果（2023年6月5日）」】

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2023/040.pdf>

