



★ Special Issue

昨年12月の利用率は25・42%

マイナ保険証のさらなる利用促進を

年度末に当たる3月は、4月に入社する新人社員への研修や社会保険の手続きに向けて、企業の人事担当部署だけでなく、健康保険組合もいろいろな業務に追われる時期でもあります。マイナ保険証利用促進への対応は、こうした健保組合業務の1つといえるかもしれません。

健康保険証の新規発行は昨年12月2日に終了し、マイナンバーカードに保険証の機能を持たせたマイナ保険証を基本とする仕組みへ移行しました。

マイナ保険証の利用状況について厚生労働省は、昨年12月13日の大臣記者会見で12月2日（8日の1週間におけるマイナ保険証の利用率が28・29%であると公表し、1月21日には、昨年12月の利用率が25・42%と前月の18・52%から約7ポイント上昇したことを明らかにしました。12月を境として、マイナ保険証が国民に浸透してきていることが伺えます。

今後、マイナ保険証の利用をさらに促進するためには、新規採用者を多く迎える新年度を見据えて、健保組合と母体企業の連携した取り組みが欠かせません。すでに一部の健保組合では、新卒採用者に対して行われる入社手続き時に、母体企業の協力を得ながらマイナ保険証の利用登録を行っており、こうした取り組みの拡大が期待されます。

また、昨年12月2日時点で手元にある健康保険証については、有効期限までの間、最長1年間使用できますが、就職や転職などで加入する保険者が変わると使えなくなるため注意が必要です。

もし、マイナンバーカードは持っているものの、まだマイナ保険証の利用登録が済んでいないという方は、早めに登録することをお勧めします。

厚生労働省「マイナンバーカードの健康保険証利用方法」はこちらから



VOL.70

知っておきたい！ 健保のコト

育児休業中の社会保険料はどうなる？

働き方改革の推進に伴い、2023年度の男性地方公務員の育児休業取得率が47.6%と前年度より15.8ポイント増加したことが昨年12月に総務省から公表されました。また、本年4月には改正育児・介護休業法が施行され、育児休業取得状況の公表義務の対象となる企業の従業員数が1000人超から300人超に拡大されるなど、子どもを産み育てる環境の整備が進んでいることがうかがわれます。

さて、育児休業等（育児休業または育児休業の制度に準じる措置による休業）期間中の社会保険（健康保険・厚生年金保険）料が免除される制度をご存じですか？

この制度は、事業主が「健康保険・厚生年金保険育児休業等取得者申出書」を健康保険組合または年金事務所に申し出ることによって、育児休業等をしている間の社会保険料が、被保険者本人負担分および事業主負担分ともに免除される仕組みです。

免除期間は、育児休業等を開始した日が含まれる月から、終了する日の翌日が属する月の前月までの期間で、お子さんが3歳に達するまでの期間となります。この間、賞与・期末手当等にかかる保険料についても免除されます。

なお、免除期間であっても、健康保険の給付は通常どおり受けられますし、厚生年金において免除期間は保険料を納めた期間として扱われるので、子育てに安心して取り組むことができます。