



ご連絡先: 〒444 - 0224
愛知県岡崎市中島中町 4 丁目 3 - 17
電話 : 0564-43-3216 FAX : 0564-43-1439
URL : <http://office-miura.jp>
e - mail: office-miura@office-miura.jp

社会保険労務士・行政書士

三浦法務事務所便り

9 月分から始まった 都道府県別の健康保険料率

9 月分の保険料から

「政府管掌健康保険」が「全国健康保険協会」(通称:協会けんぽ)に移行されてからまもなく 1 年が経ちます。協会けんぽ設立に伴い決定されていたのが「都道府県別の健康保険料率の設定」です。

今年 3 月末にこの料率が決定され、9 月分の保険料から実施(一般被保険者については 10 月納付分から、任意継続被保険者については 9 月納付分から)されていますので、給与計算の担当者などは特に注意が必要です。

「都道府県別の健康保険料率」

実施の目的

なぜ「都道府県別の健康保険料率」が実施されたのか、協会けんぽのホームページには以下のように記されています。

「従来の全国一律の保険料率のもとでは疾病の予防等の地域の取組により医療費が低くなっても、その地域の保険料率に反映されないという問題点が指摘されていました。こうした中で、先般の医療制度改革においては、政府管掌健康保険について、国保や長寿医療制度と同様に、都道府県単位の財政運営を基本とする改革が行われており、都道府県毎の保険料率は、こうした改革の一環として導入されたものです。」

都道府県別の保険料率

全国 47 都道府県別の保険料率は次の通りですので、ご確認ください。

- ・ 8.26% (北海道)
- ・ 8.25% (佐賀県)
- ・ 8.24% (徳島県、福岡県)
- ・ 8.23% (香川県、熊本県、大分県)
- ・ 8.22% (大阪府、岡山県、広島県、山口県、長崎県、鹿児島県)
- ・ 8.21% (青森県、秋田県、石川県、奈良県、和歌山県、島根県、高知県)
- ・ 8.20% (福島県、福井県、兵庫県、鳥取県、宮崎県、沖縄県)
- ・ 8.19% (宮城県、神奈川県、富山県、岐阜県、愛知県、三重県、京都府、愛媛県)
- ・ 8.18% (岩手県、山形県、茨城県、栃木県、東京都、新潟県、滋賀県)
- ・ 8.17% (群馬県、埼玉県、千葉県、山梨県、静岡県)
- ・ 8.15% (長野県)

新型インフルエンザに対する 企業の取組み

再び猛威をふるう新型インフル

新型インフルエンザの猛威はとどまることを知らず、世界保健機関(WHO)の発表によれば、9月6日時点における新型インフルエンザの影響とされる死亡者数は世界で 3,200 名を突破したそうです。

企業における取組みは?

東京経営者協会では、8月下旬に「新

型インフルエンザ対策の取組み状況に関するアンケート調査結果」(東京都内の会員企業が対象。1,210社のうち237社が回答)を発表しました。企業が事前にとった対策としては、「備蓄品の調達」(72.3%)、「社員の意識啓発」(64.5%)、「対応体制・意思決定プロセスの構築」(50.0%)、「対応マニュアル・行動計画の策定」(47.7%)が上位を占めました(複数回答)。

また、三井住友海上火災保険が行ったアンケート調査(上場企業が対象。3,807社のうち722社が回答)によれば、社内で新型インフルエンザ感染が拡大したときに対応するための「事業継続計画」を策定している上場企業は38.1%であり、新型インフルエンザ対策について「実行中」「対応を策定中」「策定予定」のいずれかと回答した企業はあわせて90.6%でした。

企業としては何をすべきか？

その他、企業としては、感染した社員や感染の疑いのある社員にどのタイミングで「自宅待機命令」を出すのか、社員の家族の感染が発覚した場合はどうするのか、社員を自宅待機させた場合の「賃金」や「休業手当」はどうするのかについても考えておかなければなりません。

企業のリスクマネジメントとして、規程の策定なども含め、いざという時に備えて対策を考えておくべきでしょう。

「ジョブ・カード」取得者が10万人を突破

「職業能力」「職業意識」が整理できるジョブ・カード

職業経験が少ない人の就職を支援するため、厚生労働省が2008年4月から始めた「ジョブ・カード制度」ですが、カードの取得者が今年6月末で累計10万人を超えたことがわかりました。

「ジョブ・カード」のねらい

ジョブ・カード制度は、企業現場でのOJT(実習)、教育訓練機関等でのOFF-JT(座学等)による職業訓練を通じて、フリーターや子育て終了後の女性など、職業経験の少ない人の能力を高め、就職を支援することをねらいとしてスタートしました。

ジョブ・カードの発行希望者は、企業現場・教育訓練機関等で実践的な職業訓練を受け、その評価結果である評価シート等を取得し、これを自らの職歴・教育訓練歴、取得資格などの情報とともに「ジョブ・カード」としてとりまとめます。

ジョブ・カードを作成することにより、自分の職業能力・意識を整理することができるだけでなく、作成したジョブ・カードは、常用雇用を目指した就職活動や職業キャリア形成に幅広く活用することができるとされています。

制度自体の認知度は依然低い

ただ、制度の導入からまもなく1年半が経過しますが、制度自体の認知度がまだまだ低く、そのメリットが広く知られていないため、当初の目標である「5年間で100万人」のジョブ・カード取得者数には現状では厳しい状況です。

そこで、ジョブ・カード制度を広く普及させるための具体策として、国・産業界・労働界・教育界等で構成される「ジョブ・カード推進協議会」において、「全国推進基本計画」が定められています。

内容は、「ジョブ・カード制度」の周知および広報、職業能力形成プログラムおよび実践型教育プログラムの普及、受講者等の就職促進、ジョブ・カード様式の普及、キャリア・コンサルタントの養成です。

ジョブ・カード制度の趣旨や目的が一般にわかりやすい形で周知され、この制度の対象者となる求職者および受入れ企業が円滑に利用できるようになるには、さらなる対策が必要でしょう。