

崇徳会研究・研修便り第2号（研修）

「社会保険・労働保険の実務研修を受けて」（2026/06/19）

田宮病院 総務課 金子竜太

今回の研修では、社会保険および労働保険に関する最近の制度改正、基礎知識、今後の見通しまで幅広く学ぶことができた。改正では、R8.4～子ども子育て支援金を健康保険に上乗せした控除が始まり、扶養認定の手続きには「労働条件通知書」や「雇用契約書」などのコピーが原則として必要になることを学んだ。また、電子申請義務化が進んでおり、労働者死傷病報告やストレスチェックが該当となる。

社会保険（狭義）については、健康保険と厚生年金を中心に、特に今回学んだ「被扶養者の範囲」は、実務でも問い合わせが多い項目であり、年末調整にも関わる内容である。昨年の改正で、生計維持関係がある被扶養者の要件に「19歳から23歳未満・年収150万円未満」が追加された点は、今後の扶養判定に影響するので、毎年の10月頃の扶養調査や新規申請時の審査基準に反映させる。

また、標準報酬月額算出方法についても学ぶことができた。標準報酬月額は産休・育休中の保険料免除、傷病手当金や労災の休業補償給付の金額に影響があり、問い合わせも多い。職員に不利益がないよう説明時に気を付ける。標準報酬月額は4・5・6月の給与をもとに算定され、給与明細にも印字されている。さらに、育休復帰時の標準報酬月額の改定（育休等復帰時改定）について学び、育休後の育児短時間職員に対し、丁寧に説明することを徹底する。

保険料徴収の仕組みについても理解が深まり、退職時の説明や資格喪失後の保険料の扱いなど、実務で役立つ知識を得ることができた。特に、退職月の保険料の扱いは職員への説明で重要なので、今回の学びを今後の案内に活かしたい。

労働保険については、労災保険と雇用保険の役割の違いを整理し、特に実務で扱う頻度の高い傷病手当金や育児休業給付金について理解を深めた。傷病手当金は職員から記載方法など問い合わせや、支給要件など、正確な案内ができるようにする。また、出生時育児休業（産後パパ育休）と通常の育児休業の違いについても学ぶことができ、今後男性職員が育休を取得する際に、分割取得の違いを踏まえて説明できるようにしたい。

今回の研修を通じて、総務課として日々関わっている産休・育休、傷病手当金、労災、扶養判定など、実務に直結する制度を改めて整理することができた。また、病院で勤務する立場として、健康保険の仕組みや給付内容を再確認できたことに加え、6月からの変更点も再確認することができた。今後も制度改正や運用変更を見逃さないよう定期的に情報収集を行い、総務課内での共有や案内文書の更新など、実務に反映させていきたい。制度の背景を理解し、現場で適切に運用できるよう、引き続き知識の習得に努めていきたい。