

社会保険おきなわ

2021. 11 No.495

今月の記事

年金事務所からのお知らせ

4p - 5p 「従業員が妊娠、出産する場合の手続き」

10p 「資格喪失証明書の交付について」

協会けんぽ沖縄支部からのお知らせ

8p 「35歳以上の従業員には定期健診（法定健診）としてぜひ生活習慣病予防健診をご利用ください」

9p 「従業員の健康保険関係事務担当者におススメメルマガ会員募集中」

沖縄県社会保険協会からのお知らせ

コラム 「女性が働きがいのある職場づくりのヒント」 2p - 3p
～女性のこころと体の健康～（後編）

コラム 「働き方改革で求められる管理職・リーダー像」 6p - 7p

「職場の健康づくりをお手伝いします！」 11p

社会保険Q&A 「教えて城間先生!!」 12p

新型コロナウイルス感染症に係わる傷病手当金の支給について

職場内で回覧しましょう

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----



column 「女性が働きがいのある職場つくりのヒント」
～女性のこころと体の健康～（後編）

1 女性が活躍する社会の実現を
目指して

いま女性が活躍し働きがいのある職場つくりが企業に求められています。

女性がいきいきと働き続けられる職場は誰にとっても働きがいのある職場であり、企業の健康経営においても積極的に取り組みたい課題です。

後編は女性特有の健康課題と女性が働きがいのある職場つくりについてお話しをさせていただきます。（前編「女性のこころと体の理解・女性ホルモンとの関係」は社会保険おきなわ2021年9月号に掲載しています。）

2 女性特有の健康課題と対応

ここでは女性特有の健康課題について代表的なものをお伝えします。

女性特有の健康課題への対応は、女性自身がこころと体に意識を向けて大切に「セルフケア」と、「職場のサポート（周囲の理解と環境調整）」の双方の理解が大切です。

● 月経症状 ●

体の冷え、不規則な生活習慣、急激なダイエット、強いストレス等によるホルモンバランスや自律神経の乱れが要因となります。

- ・月経痛
- ・月経不順
- ・月経前症候群（PMS）等



◎セルフケア

- ・身体を温める、適度な運動、ストレスへの対処、規則正しい生活習慣・食生活の見直しなど。
- ・月経中は冷えに気を付ける・腹部を締め付ける服装は避けて身体を温める。

◎職場のサポート

生理休暇制度の周知と取得しやすい環境づくり、休憩室の確保、月経症状には個人差があることに留意する。

● 更年期症状 ●

更年期症状の程度は個人差があります。

- ・身体的症状：ほてり・のぼせ・めまい等
 - ・精神的症状：不眠、イライラ、落ち込み等
- 症状によっては仕事の生産性に影響を及ぼす場合もあります。周囲の理解不足で、一人で抱え込んでしまうパターンも多いです。



◎セルフケア

- ・更年期症状についての正しい知識を持つ（家族の理解も大切）。
- ・症状には個人差があることを理解し、症状が強い場合は無理をせず婦人科等を受診する。

◎職場のサポート

職場の上司・同僚などの理解。一人で抱え込まないよう産業保健スタッフなど相談窓口の紹介。休憩室の確保。

● 妊娠～産後期の不調 ●

妊娠は病気ではありませんが、心身への変化が大きく仕事に影響する場合があります。

- ・マタニティブルー
産後の急激なホルモン変化による情緒不安定が現れ1～2週間ほど続く。
- ・産後うつ
産後うつは、産後2週間以上たっても無気力、食欲がない、疲れやすい、自分を母親失格だと責めるなど症状が続く。産後うつから精神症状が長引き、その後の子育てに影響する場合があります。



◎セルフケア

- ・妊娠～産後は女性ホルモンの変化による心身への影響が大きいことを本人・周囲も理解し予備知識を持つ。
- ・家族のサポートや十分な休息の確保・周囲へ相談。
- ・妊娠期から母性健康管理指導事項連絡カードを活用（厚生労働省）。
- ・症状が長引く場合は専門医療機関を受診する。

◎職場のサポート

職場での相談窓口の紹介・各種手続きの情報提供など妊娠期からのサポートが重要。休憩室の確保。本人からの相談や主治医からの指示により勤務状況の配慮・チーム内の体制整備をする。

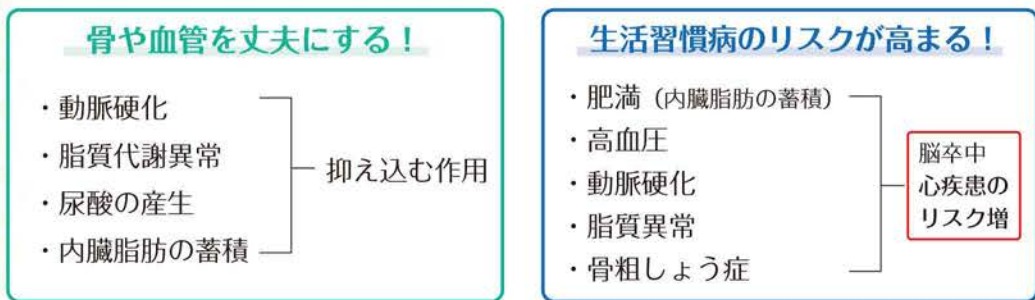
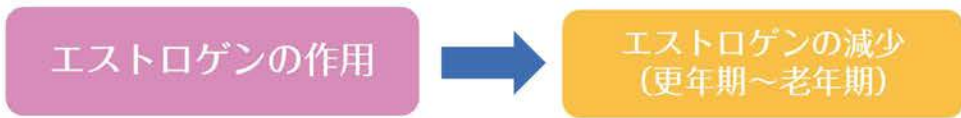


3 生活習慣病と女性ホルモンの関係

女性ホルモン「エストロゲン」は、女性らしい体つきや妊娠に作用するホルモンですが、それ以外にも私たちにとって重要な働きがあります。それは骨や脂質の代謝を高め血管を丈夫にする働きです。そのため年齢を重ねることでエストロゲンの分泌が減少すると、肥満、高血圧や骨粗しょう症などのリスクが高まります。

(図参照)

若い世代でも油断は禁物です！月経不順などによって3カ月以上無月経が続く場合はエストロゲン不足と同様にリスクが高まると言われています。生涯を通しての美しさと健康は、規則正しい生活習慣と定期健診の受診が基本となります。いまの生活習慣を見直して、バランスの良い食生活や適度な運動を取り入れることは、今後



も女性として充実した人生を送るための大切な心がけです。

4 女性が働きがいのある職場づくり

誰にとっても働きがいのある職場づくり

女性のこころと体の健康について正しく理解することを基本に、女性が働きがいのある職場づくりに取り組んでいきましょう。充実した生活と仕事が両立できる職場は、女性だけに限らず誰にとっても働きがいのある職場であり、企業の健康経営にとっても積極的に取り組みたい課題です。

「女性が働きがいのある職場づくりのヒント」

- (1) 女性のこころと体の健康に関する管理者研修・セルフケア研修
- (2) 職場での良好なコミュニケーションの理解と促進
- (3) 相談窓口の明確化・相談しやすい職場環境づくり
- (4) 子育て・介護・治療と仕事の両立支援の取組
- (5) 柔軟な勤務形態などの職場サポート（柔軟な勤務・休暇制度、男性の育休取得向上等）

5 働く女性の声を発信していきましょう

最後に、女性が働きがいのある職場づくりは、女性自身の気づきの中に多くのヒントがあるのではないでしょうか。働く中で改善できたかと思っていることを言語化することや、より良い職場にするために話し合いをすることは、誰にとっても働きがいのある職場づくりの第一歩となるでしょう。

参考文献

- 1) 「働く女性と健康・多様な視点からのヘルスケア」 武谷 雄二著
- 2) 「はたらくを支える！女性のメンタルヘルス」 丸山 総一郎編著

プロフィール

千葉 千尋氏



岩手県出身 保健師
行政の保健師として地域住民の健康の保持増進・疾病予防に関わり、子どもから高齢者まで多世代を対象にした相談支援と地域のネットワークづくりに携わる。2018年から現在は働き盛り世代の人たちの心と体の健康づくりと職場環境改善を支援する機関で産業保健専門職として活動中。

お知らせです。 /

する場合の手続き



➤ 従業員が育児休業等をとったときは、保険料の負担はどうなるのでしょうか。

被保険者が法に基づく育児休業制度を利用する場合（3歳未満の子を養育する場合）には、事業主と被保険者負担分の保険料が、事業主の申し出により免除されます。

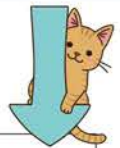
- 【届書・申請書名】 健康保険・厚生年金保険
育児休業等取得者申出書（新規・延長）／終了届
- 【提出期限】 すみやかに
- 【提出者】 事業主

留意点

育児休業の申し出は、「1歳未満の子を養育するための育児休業」、「保育所待機等特別な事情がある場合の1歳6か月に達するまでの育児休業」、「保育所待機等特別な事情がある場合の1歳6か月から2歳に達するまでの育児休業」、「1歳から3歳に達するまでの子を養育するための育児休業の制度に準ずる措置による休業」の各休業期間中においてそれぞれ申し出が必要となります。

▼届書の記載例

株健保産業の従業員が、令和3年8月4日から令和4年5月31日まで育児休業をとる場合



様式コード 222613	健康保険 厚生年金保険	育児休業等取得者 申出書(新規・延長)/終了届
令和 3 年 8 月 30 日提出		
事業所 処理記号 00-ケイト	事業所 所在地 東京都杉並区高井戸3-2-1	受付印
事業所 名称 株式会社 健保産業	事業主 氏名 代表取締役 健保 良一	社会保険労務士記載欄 氏名 等
事業主 電話番号 03 (5432) 6789		

新規申出の場合は共通記載欄に必要項目を記入してください。
変更・終了の場合は、共通記載欄に育児休業取得時に提出いただいた内容を記入のうえ、A延長 B終了の必要項目を記入してください。

1. 被保険者 整理番号 7	2. 被保険者 氏名 年金 花子	3. 被保険者 生年月日 6 1 0 7 1 1	4. 養育する子 の氏名 年金 太郎	5. 養育する子 の生年月日 7 平成 9 令和 0 3 0 6 0 8	6. 養育期間 区分 1. 実子 2. その他	7. 育児休業等 終了予定 年月日 (変更後) 9. 令和	8. 育児休業等 終了予定 年月日 (変更後) 9. 令和
----------------------	------------------------	--------------------------------	--------------------------	--	----------------------------------	---	---

※延長とは、「0歳～1歳」「1～1歳6か月」「1歳6か月～2歳」「2歳～3歳」の4つの区分のそれぞれの期間内で終了予定日を延長する場合があります。

例：子が「0歳～1歳」の区分における育児休業として、当初「産後57日目から8か月まで」の期間を申出していたが、「産後57日目から1歳（誕生日の前日）まで」の期間に変更する場合
⇒「延長」となりますので、「共通記載」欄及び「A. 延長」欄を記入してください。

従業員が妊娠、出産

➤ 従業員が産前産後休業をとったときは、保険料の負担はどうなるのでしょうか。



被保険者が産前産後休業を利用する場合には、事業主と被保険者負担分の保険料が、事業主の申し出により免除されます。

免除の対象となる産前産後休業期間とは、産前42日（多胎妊娠の場合は98日）、産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間となります。

- 【届書・申請書名】** 健康保険・厚生年金保険 産前産後休業取得者申出書／変更（終了）届
- 【提出期限】** すみやかに
- 【提出者】** 事業主

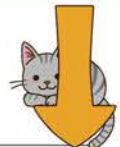
留意点

事業主等であっても、被保険者であれば産前産後休業期間中の保険料免除を受けられます。（ただし、事業主等が被保険者の場合、育児休業等期間中の保険料免除は受けられません。）

産前産後休業取得者申出書は、被保険者が産前産後休業を取得する度に、事業主が手続きを行う必要があります。また、産前産後休業をしている間に行う必要があります。

▼届書の記載例

株健保産業において従業員が出産前に提出する場合



様式コード 2 2 7 3	健康保険 厚生年金保険	産前産後休業取得者 申出書/変更（終了）届
令和 3 年 5 月 21 日提出		
事業所 整理記号 0 0 - ケイト	事業所 所在地 〒 000 - 0000 東京都杉並区高井戸3-2-1	受付印
事業所 名称 株式会社 健保産業	事業主 氏名 代表取締役 健保 良一	
事業主 氏名 電話番号 03 (5432) 6789	社会保険労務士記載欄 氏名等	

新規申出の場合は共通記載欄に必要項目を記入してください。

変更・終了の場合は、共通記載欄に産前産後休業取得時に提出いただいた内容を記入のうえ、A変更・B終了の必要項目を記入してください。

共通記載欄 (取得申出)	① 被保険者 整理番号	7	② 個人番号 [基礎年金番号]	1 2 3 4 5 6 7 8 9 0 1 2
	③ 被保険者 氏名	年金	④ 被保険者 生年月日	⑤ 昭和 7.平成 9.令和
	⑥ 産前産後休業 開始年月日	9.令和 0 3 0 5 2 0	⑦ 産前産後休業 終了予定年月日	⑧ 単胎 1.多胎
	⑨			

※出産予定の子の人数が2人(双子)以上の場合に「1.多胎」を○で囲んでください。

以下の⑨～⑭は、この申出書を出産後に提出する場合のみ記入してください。

お問い合わせ先は、各年金事務所の適用調査（徴収）課です。自動音声案内「3→2」

★届出書類の郵送での提出先 〒812-8579 福岡県福岡市博多区榎田1-2-55 AP榎田ビル 日本年金機構 福岡広域事務センター宛

那覇 098-855-1111

column

働き方改革で求められる 管理職・リーダー像

去年今年と、コロナウイルス感染症拡大の中で「働き方改革推進を継続したり、新たにスタートしたりしている企業は、どんな事をしているのですか」と聞かれることが多い。

弊社にご依頼いただく企業のほとんどが「管理職・リーダー育成」に関してなのだが、最近ご依頼を受けて感じることは、「会社が、管理職やリーダーに求める資質が変化してきている」ということだ。その背景には、社員がついていく管理職・リーダー像が変わり、それを会社も整理しはじめている、ということがあるのではないだろうか。

■旧来型のリーダー像

働き方改革と管理職・リーダー育成がどのように繋がっているのかを、改めて確認したい。まず、働き方改革関連法が施行される以前の、旧来型の働き方の中では、組織としては「残業ができる人」に頼りきった働き方が主流だった。そのため残業ができることは当然であり、「その場に居ること、誰よりも遅くまで会社に居てチームを見ることができ、人」が頼りにされ、評価され、リーダーになり、管理職になっていった。そして、能力的には、何でも

出来て、テキパキと指示を出すことでチームを一律にまとめていく、カリスマ的な能力を持っているティーチングタイプのリーダーが求められていた。しかし、今はリーダー像そのものが変化してきている。

■多様なライフスタイル

そもそも、現在働き方改革が必要となった時代背景の一つが、人口減少（特に労働力人口の減少）である。会社は「時間の制約がない人」だけを雇用することは、もはや出来ない状態になっている。育児だけでなく、介護、ダブルケア、そして最近注目されているヤングケアラーの問題も深刻だ。

もう6〜7年前になるが、私の講座にいらした21歳の男性が、親の介護によって、入社半年で会社を辞めたと、講座終了後に個別に心のうちを話してくれた。親の介護を自分しかする人がおらず担っているが、夜中に何度も起こされ、寝不足で仕事に力が入らず、自分自身が体調を崩しがちになってしまっている、ついには、遅刻もしてしまった。指導されても、最初は事情を隠していたが、これ以上嘘はつけないと思い、会社に勇気を出して親の介護をしていると話したが「その歳で？」「あなたがしなくても他

に誰かいるでしょう」と言われ、理解してもらえずに、もうこれ以上話をする気力も湧かず、退職をした。

やっとこれからはお金が稼げる、と意気込んでワクワクしながら就職したのに、こんな事になってしまっただけで、これから先が真っ暗だ。自分も、もうどこでも働けないのではないのか。どうしたらいいのかわからない、と彼は言った。私も本当に心が痛かった。彼の未来を考えると、早急に働き方改革を社会に広めていかねばならないと、意を決したことを今でも覚えている。だが、当時はまだ「働き方改革」という言葉も世の中になく、ワーク・ライフバランスは一部の社員への福利厚生、という程度にしかならなかつた。そのためヤングケアラーの存在も、あまり知られていなかったのではないかと思う。

この様な話は、ほんの一例で、ワンオペ育児によって、孤独を感じながら仕事との両立に苦しんでいる人もまだまだ多かったり「親の介護は女性がするものだ」という固定観念によって、男性の管理職が会社に言い出せず、退職を選択したりと、まだまだ旧



来型の組織の価値観が根強く残っている事もある。この様な、「無意識の偏ったものの方」があるという事を知る、対処する、ということも組織の土台作りへの取り組みとしては大切になる。

働き方改革でリーダーに必要な力

組織やチームの中にはすでに「多様なライフスタイル」のメンバーが居るわけなので、これまでの一律的なマネジメントは機能しなくなって当然だ。今求められているのは、その様な時代背景を理解したリーダーや管理職なのだ。そして、リーダー自身が時間内で成果を出す働き方に変えること、時間内で成果を出せるような働き方が出来るチームマネジメントをし、多様なライフスタイルを理解しながら、その対応策を当事者と共に導きだせる人、いわゆるコーチングタイプのリーダーが求められている。もちろん、ティーチングが必要な場面もあるので、それらを、場面に応じて使い分けられる柔軟性のあるリーダーが求められている。

社内各部署のリーダーの方向けに、「働き方改革推進リーダー養成講座」という形で支援をすることも多々ある。その中でまず働き方改革を進めていくときに、弊社は二つの柱が必要だと思っている。一つは「会社（経営陣）がおこなう視点の生産性の向上」、そしてもう一つは「現場の皆様の視点でおこなう生産性の向上」だ。

「会社がおこなう生産性の向上」とは、予算がか

かることや経営方針を変更する可能性のあるものである。例えばDX化や、新たな機械の導入などを通して、改革していくような事だったり、また、取引先や顧客含めた、時間や人のマネジメント方針の大幅な変更などだ。さらには、当社が今後、より力を入れて行っていく事業へのコミットメントや、時には「今後はやらない」と決断する事業の選定など、経営方針として取捨選択していくような事は、会社視点の生産性の向上に含まれる。

そして「現場視点の生産性の向上」とは、日々の業務の中での改善や問題解決のことである。その際に重要なのが、経営視点を持った管理職やリーダーの存在である。会社の方針を理解し、それを現場と繋げ、実際に日々の業務と「チームで働く人たち」をマネジメントしていかねばならないリーダーの皆様は、本当に多くの役割を担っている。肝となる大切な役割なのだ。

働き方改革は、現場の問題解決が現場主体で進むか否かはその成果を左右するといっても過言ではない。これからの時代を担うリーダーに必要な力は、「問題解決力」と「コミュニケーション力」だと弊社は考えている。目の前で起こっている出来事を全体思考で捉え、問題を課題に変え、メンバーを巻き込みながら自ら解決していく力。そしてその際に、多様なライフスタイルや価値観を持ったメンバーを巻き込むためには、コミュニケーション力が必須だ。権威者としてのリーダーシップよりも、メンバーの能力を最大限引き出すリーダーシップ。そしてお

しゃべり上手なリーダーよりも、聴き上手なリーダー。このリーダーと一緒なら、ワークもライフも共に未来を描けそうだ、共に頑張っていきたい、とメンバーが心から感じられると、「この会社で働き続けたい」という選択をするのではないだろうか。管理職やリーダーがそのような場面で最大限力を発揮できるように、会社としては、事業整理と環境整備をしなければならぬ。価値観が大変革している時代、今こそ、ワンランクアップした働き方改革をしませんか。

プロフィール



比嘉 華奈江氏

株式会社Life is Love代表取締役
大分県出身、98年沖縄へ移住
14年間航空会社の客室乗務員として勤める
2012年株式会社Life is Love設立
株式会社ワーク・ライフバランス
上級認定コンサルタント
日本教育推進財団
認定コミュニケーション・トレーナー

働き方改革・チームビルディングを柱とし、管理職研修やリーダー育成、女性活躍推進の研修をはじめ、組織の活性化コンサルティングをおこなう。クライアント企業様は医療業・不動産業・旅行業・製造販売業・IT通信業・建設業など多岐に渡る。企業支援数 300社以上、延べ人数は5000人を超える。

＼協会けんぽ沖縄支部からのお知らせです。／



35歳以上の従業員には定期健診（法定健診）として

生活習慣病予防健診

をご利用ください

協会けんぽでは、加入者の皆様の健康の保持・増進のため、35歳～74歳の被保険者（加入者ご本人様）を対象とした生活習慣病予防健診を実施しています。

生活習慣病予防健診は労働安全衛生法による定期健診（法定健診）の検査項目をすべてカバーしていますので、**生活習慣病予防健診を受診すると、定期健診を受診した場合と同じ扱いとして、労働基準監督署への報告や職員の健康管理に活用できます。**

※35歳以上の従業員でも、協会けんぽの被保険者でない方は生活習慣病予防健診を受診できませんのでご注意ください。

◆定期健康診断と生活習慣病予防健診の比較

	定期健診（法定健診）	生活習慣病予防健診
対象者	<ul style="list-style-type: none"> 常時使用する労働者 ※事業主は年齢に関わらず全員受診させる義務がある。（労働安全衛生法） 	<ul style="list-style-type: none"> 35歳～74歳までの被保険者 ※受診は個人の任意
検査項目	<ul style="list-style-type: none"> 診察、血圧、脂質、肝機能、代謝系、血液一般、尿・腎機能、心電図、胸部レントゲン等の全25項目（医師が必要と認める検査含む） 	<ul style="list-style-type: none"> 定期健診より各検査項目が詳細なうえ、5大がん（肺・胃・大腸・乳・子宮）にも対応
費用	<ul style="list-style-type: none"> 事業主が全額負担 6,000円～9,000円程度 ※健診機関により費用は異なります。 	<ul style="list-style-type: none"> 個人負担 約7,000円 ※協会けんぽがおよそ6割（約12,000円）補助している。
その他	<ul style="list-style-type: none"> 協会けんぽの特定保健指導を受けるためには協会けんぽへ健診結果データの提供が必要。 インセンティブ制度の評価指標の一である健診受診率に算入するためには健診結果データの提供が必要 	<ul style="list-style-type: none"> 健診結果をもとに協会けんぽの特定保健指導が無料で受けられる。 受診するだけでインセンティブ制度の評価指標健診受診率に算入され、健康保険料の低減につながる。

※生活習慣病予防健診の申し込みから受診までの流れについての詳細は、ホームページまたは協会けんぽまでお問い合わせください。



人間ドッグ

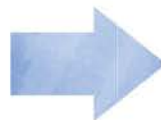
でも



生活習慣病予防健診の補助が使えます!!

例 人間ドッグの費用が 33,000 円（税込）の場合の自己負担額

生活習慣病予防健診利用なし



生活習慣病予防健診利用あり



※健診機関によっては、別途事務費等がかかる場合があります。

※利用できる健診実施機関については、「生活習慣病予防健診のご案内」をご確認ください。

◀「生活習慣病予防健診」についてのお問い合わせ先▶ 保健グループ ☎098-951-2211 音声ガイダンス3番

＼協会けんぽ沖縄支部からのお知らせです。／

従業員の健康保険関係事務担当者にオススメ♪

メルマガ会員募集中！

協会けんぽ沖縄支部メールマガジンは健康保険制度改正などの最新情報や各種手続き、健康づくりに役立つ情報などのお役立ち情報をいち早くお届けしています。この機会にぜひご登録ください。

メルマガ登録で
お役立ち情報をゲット！



◆ ご登録できる方
どなたでもご利用できます。

◆ 配信スケジュール
毎月10日頃

◆ 利用料
無料（通信料金は除きます）

◆ 登録方法
協会けんぽ沖縄支部ホームページのメールマガジン登録フォームから
※詳しくは以下の「登録手順」参照

登録手続きはとっても簡単♪

①協会けんぽ沖縄支部ホームページ左下にある「メールマガジン」をクリック

②メールマガジンのページ下部にある「新規登録ボタン」をクリック

③メルマガ登録フォームに必要事項を入力して確認ボタンをクリックで登録完了♪



メルマガ同意 *	<input type="checkbox"/> 利用規約に同意の上 申し込む
メールアドレス *	<input type="text"/> ▼ 履歴のたのみな方 <input type="text"/> (半角小文字)
属性 *	<input type="radio"/> 健康保険委員 <input type="radio"/> 加入者(被保険者) <input type="radio"/> 加入者(任意継続被保険者) <input type="radio"/> 加入者(被扶養者) <input type="radio"/> 事業主 <input type="radio"/> その他
性別 *	<input type="radio"/> 男性 <input type="radio"/> 女性
年齢層 *	<input type="text" value="お選びください"/>

※スマホの方はこちらからも登録できます



この二次元バーコードより「登録手順」②へアクセスできます。

≪「メールマガジン」についてのお問い合わせ先≫ 企画総務グループ ☎098-951-2211 音声ガイダンス4番

お問い合わせ先

 **全国健康保険協会 沖縄支部**
協会けんぽ

〒900-8512 (この郵便番号は個別番号であるため、宛先住所の記入が省略できます。)
☎098-951-2211 (代表) 受付時間/8:30~17:15 (土日祝日・年末年始除く)

協会けんぽの各種申請様式は右記の二次元バーコードまたはホームページよりダウンロードいただけます。

協会けんぽ 沖縄

検索



各種申請書は郵便による提出にご協力をお願いします。

＼年金事務所からのお知らせです。／

従業員が退職した時など、被保険者資格を喪失した時は
「資格喪失証明書」を作成し交付してください。

- 退職された方が、国民健康保険に切替えをする際に「資格喪失証明書」が必要となります。
被保険者が退職された場合には、下記の作成例をご参照の上、「資格喪失証明書」の交付をお願いします。
- 健康保険組合に加入している場合は、健康保険組合の様式にて交付してください。

(作成例)

健康保険
厚生年金保険

資格取得・資格喪失 証明書

事業主交付用
(協会けんぽ版)

1. 被保険者(被保険者であった者)について記入する欄

フリガナ	ネン キン タロウ		生年月日	昭 平 令	34年 5月 6日
氏名	年金太郎				
現住所	〒900-0025 那覇市壺川2-3-9				7~8桁の数字
基礎年金番号	8250-123456				
保険者番号 (協会けんぽ沖縄)	01470012	事業所記号・被保険者番号	記号:△△△△△△△△	番号:〇〇〇	
取得年月日 (入社日)	昭 平 令	20年 11月 1日	喪失年月日 (退職日)	令和	3年 11月 1日 3年 10月 31日

※喪失年月日は、退職日の翌日となります。

2. 被扶養者(被扶養者であった者)について記入する欄

氏名	生年月日	続柄	認定年月日	解除又は喪失年月日
年金花子	昭 平 令 38年 9月 23日	妻	昭 平 令 20年 11月 1日	昭 平 令 3年 11月 1日
年金大介	昭 平 令 22年 10月 15日	子	昭 平 令 22年 10月 15日	昭 平 令 3年 11月 1日
	昭 平 令 年 月 日		昭 平 令 年 月 日	昭 平 令 年 月 日
	昭 平 令 年 月 日		昭 平 令 年 月 日	昭 平 令 年 月 日
	昭 平 令 年 月 日		昭 平 令 年 月 日	昭 平 令 年 月 日
	昭 平 令 年 月 日		昭 平 令 年 月 日	昭 平 令 年 月 日

3年 11月 1日

事業所名称 ○○商事

所在地 ○○○ ○○○○

代表者名 ○○ ○○

電話番号 ○○○-○○○-○



忘れていませんか?

※保険者が、全国健康保険協会沖縄支部の場合は保険者番号は01470012です

※上記ご案内の『資格喪失証明書』用紙を 一般財団法人 沖縄県社会保険協会 ホームページに掲載しております。
[沖縄県社会保険協会]で検索 > ホーム > トップページ「新着のお知らせ」内に掲載しております。

お問い合わせ先は、各年金事務所の

那覇 098-855-1111

浦添 098-877-0343

コザ 098-933-2267

適用調査(徴収)課です。自動音声案内「3→2」

名護 0980-52-2522

平良 0980-72-3650

石垣 0980-82-9211

★届出書類の郵送での提出先 〒812-8579 福岡県福岡市博多区榎田1-2-55 AP榎田ビル 日本年金機構 福岡広域事務センター宛

職場の健康づくりをお手伝いします!

はじめに

沖縄県は働き盛り世代の死亡率が**全国でワースト1位**（女性、男性はワースト2位）。また、職場における定期健康診断の有所見率は、**10年連続全国ワースト1位**と健康課題を抱えています。

また、全国的にテレワーク等の影響でメンタルヘルスの課題も増加。企業は、従業員の健康管理上の課題を認識しているものの、施策を実施できていないのが現状です。

事業主の皆様、今日から職場の健康づくりをはじめませんか！

（一部抜粋）沖縄労働局HP「職場の健康づくり応援サイト」、
経済産業省HP「健康経営」より

健康づくり4つのステップ

ステップ1

- 職場の健康課題の把握
- 改善に向けた計画

ステップ2

- 全従業員の健診受診
- 保健指導・特定保健指導の利用



ステップ3

- 従業員の家族の健診受診の奨励
- 食生活の改善
- 時間外勤務の縮減・有給休暇取得の促進



ステップ4

- 従業員の健康意識向上
- 運動機会の増進に向けた取り組み
- メンタルヘルス対策に関する取り組み

研修会や健康に関する情報発信の必要性

そこで!!

職場の健康づくりの取り組みに、社会保険協会の利用をご検討ください!

- ✓ 協会の会員事業所様は**無料**で利用できます!
- ✓ 研修の手続きは申込書（1枚）と報告書（1枚）のみの提出でOKです!
- ✓ 担当講師はわかりやすく・丁寧と評判です!
- ✓ 事業所の都合のよい日程で調整可能。講師や講習テーマも選べます!
- ✓ 健康づくりに関するDVDなら定期的に借用できます!

お手伝いできること

①職場派遣型研修 (オンライン研修も可能)

専門講師（保健師、管理栄養士、運動指導士等）が職場に伺い研修します。メンタルヘルス、パワハラ・セクハラ、アンガーマネジメントなどの研修も可能です。

②健康づくりDVD貸出

手軽に導入でき、職場内の研修等にご活用いただけます。また、事例を映像として視聴することで情報が入りやすいなどのメリットもあります。

③専門講師コラムの活用

広報誌やHPで掲載しております。講師選びに迷った場合の参考にしたり、研修にフラスしたり、様々な専門分野の講師によるコラムは購読必須です。

※申込方法やDVDの詳細等については協会のHPをご確認ください。

沖縄県社会保険協会



社会保険にまつわる相談をQ&A形式でお伝えします。
 今回は新型コロナウイルス感染症に係る
 傷病手当金の支給についてです。

Q

従業員の家族が感染し、本人には自覚症状がないものの濃厚接触者になった等の事由により本人が休暇を取得した場合には傷病手当金は支給されますか？



事務担当者

A

傷病手当金は被保険者の私傷病により労務に服することができないときに給付されるものであるため、被保険者自身が労務不能と認められない限り、傷病手当金は支給されません。



城間先生

Q

わかりました。では、次のケースはどうですか？PCR検査で「新型コロナウイルス陽性」が判明し、そのまま自宅療養することになり、医療機関を受診できないまま、医師からの診断書ももらっていない。このようなケースは医師の証明がなくても傷病手当金は支給されるのでしょうか？



A

今回のコロナ感染による傷病手当金の請求については、やむを得ない理由により医療機関への受診を行うことができず、医師の意見書を添付できない場合には、支給申請書にその旨を記載するとともに、事業主からの当該期間、被保険者が労務に服さなかった旨を証明する書類を添付すること等により、保険者において労務不能と認められる場合、傷病手当金を支給する扱いとするとしています。

（なお、具体的な申請手続き等の詳細については、加入している保険者（協会けんぽや健康保険組合）にご確認ください。）

その他社会保険にまつわるご質問はお気軽に下記まで！

社会保険労務士が、社会保険の分からないことについてお答えします。

無料電話相談

◇社会保険の制度や事務手続きの疑問点について電話相談を行います。

11月：5日（金）、12日（金）、19日（金）、26日（金）
 12月：3日（金）、10日（金）、17日（金）、24日（金）

□ 各午後1時から午後5時まで

担当 特定社会保険労務士 城間 洋子 氏

◇電話番号 沖縄県社会保険協会 ☎098-861-2681

