



# YELL・Spirits エール・スピリッツ

2022 年 1 月



## Contents

発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email: [info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com)

URL: <http://www.sr-yell.com>



- 代表より ●新春特別企画 ●2022 年改正育児介護休業サポートのご案内 ●2022 年労働社会保険関係の法改正 ●健康保険 傷病手当金の改正について ●WEB 面接の留意点と採用のポイント ●労働基準監督署調査 ●雇用調整助成金の予定 ●マイナンバーカードを作ってみました！ vol.1

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。

毎年 1 枚ずつ買い足している“サンドピクチャー”が年末に届きました。

今年は社労士になり 20 年の節目、少し大きめのサンドピクチャーを選びました。

サンドピクチャーは、密閉されたガラス板の間に砂と空気と水が入っていて、砂時計のように上下を逆さにすると、その比重で砂や水が動き、毎回違った風景を楽しむもの（一言でいうと砂時計の絵画版みたいなもの）です。鉱物好きな息子は冬休みの宿題



もそっちのけで飽きもせず何時間も、上下を逆さにしては、砂と空気と水で織りなす世界の変化を楽しんでいます。

私も……その刻々と動く変化の速さと、ダイナミックに絵が創りかえられる様子をみていて、地球の課題や、コロナを経験して私たちを取り巻くこれからの世界を俯瞰してみているようにも感じて、目が離せなくなっていました。

～ この大きな強い流れに抵抗して動いても、この砂のようにひと時もとどまらず、どんどん足元の世界は変化している。

気付くと新しい世界の方に比重は移っており、元に留まろうとする方がはるかに困難で、大きな労力が必要になる。

新しい世界に比重が移るとさらに加速して景色は変わっていく。それにいち早く気づき、勇気をもって穴に飛び込むと、新天地が初めて見える。それはこれまでの延長線上にある変化や改善といったものではなくて、今、直面しているのはパラダイムシフト（これまで常識、当然と思われていたことが革命的に変化する）～

いろいろなものが根底から覆ったり、突然違う土俵で戦うことになったり、顧客に提供すべき価値（サービス）自体が変わったり、開発のやり方が根底から変わったり、業界の垣根がなくなって戦う相手は同業ではなかったり。それが多くの業界でおこっています。経営上大きな判断を迫られる場面が多く生じ、判断するうえで頻繁にいろんな角度から事業を俯瞰して見る必要があります。よって経営をサポートする社内外の多様な目が必要になる時代だと思います。

人の価値観、常識、感性、心も大きく動いていきます。大人より子供たちはもっと影響を受け、変化しているでしょう。

だからこそ、あらためて何のための組織なのか見つめ直すことが企業存続、企業価値に大きく影響すると感じます。

中小企業は、経営者が決断することができれば早いです。お客様が一步を踏み出す後押しや、未来をみて多様な目の一役を担えたら、そしてお客様の組織が目的地まで行けるよう人の側面から伴走できるよう、私たち自身も学ぶだけでなく、感じる力・創造する力をもっともっと磨きたいと思っています。本年も宜しくお願い致します。

### 顧問先企業様限定 新春特別企画

弊社でご提供している“利き脳診断”を顧問先企業様に日頃の感謝を込めまして、先着 10 社様、1 社につき

3 名まで無料でご利用いただけます。

（キャンペーン期間 2 月末日まで）

詳細は同封の案内をご覧ください。



### 2022 年改正 育児介護休業法対応サポー

■エール HP の顧問先様専用ページに、11 月開催の育児・介護休業法対応セミナーの動画・資料を配信中です。顧問先 PASS は、同封の顧問先宛ご案内をご覧ください。

■2022 年 4 月 & 10 月に、改正育児介護休業法が施行。複雑な法改正対応のための対応バックをご用意します。

改正育児介護休業法サポートバック 6 万円（税別）

詳細は 2 月号にてご案内いたします。

# 2022年 主な労働社会保険関連の法改正

2022年となりました。昨年も多くの法改正がありましたが、今年も続々と改正が控えています。

今のうちから確認し、社内で検討・準備を進めていきましょう。

## 1月 傷病手当金の見直し(健康保険法)

■暦の通算から支給期間の通算へ変更(3ページ参照)

## 1月 高年齢者の雇用保険2カ所事業所通算(雇用保険法)

■“雇用保険マルチジョブホルダー制度”

複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して週20時間以上となる場合、申出日より特例的に雇用保険の被保険者となる。(※手続きは本人)

## 4月 【中小企業スタート】パワーハラ防止措置の義務化(労働施策総合推進法)

■パワーハラスメントの防止のために講ずべき措置の実施

(エールスピリッツ 2021年8月号をご参照ください)

## 4月 育児休業等の個別周知義務化・有期労働者の要件緩和(育児・介護休業法)

■育児休業の取得を円滑にするため、下記いずれかの措置を講ずること

①研修の実施 ②相談体制の整備等 ③事例の収集・提供④制度と促進に関する方針の周知

■妊娠・出産(本人または配偶者)の申出をした従業員に対する個別周知・意向の確認

(エールスピリッツ 2021年11月号をご参照ください)

## 4月 一般事業主行動計画(女性活躍推進)の策定義務(女性活躍推進法)等の対象拡大

101人以上の企業が対象に

## 10月 【中小企業スタート】社会保険の適用拡大①(健康保険法・厚生年金保険法)

※社会保険被保険者の総数が常時101人以上の事業所が対象

※令和6年10月から、“常時51人以上の事業所”に更に改定あり。

(エールスピリッツ 2021年10月号をご参照ください)

## 10月 育児休業中の社会保険料免除見直し(健康保険法・厚生年金保険法)

■2週間以上の育児休業も社会保険料免除対象

■1か月超の育児休業に限り、賞与の社会保険料免除対象

## 10月 出生時育児休業制度創設・育児休業の分割取得(育児・介護休業法)

■“産後パパ育休” 出生後8週間以内の4週間の新育児休業制度の開始



## 雇用保険マルチジョブホルダー制度(令和4年1月1日スタート)

【適用対象者】①～③の要件をすべて満たしている労働者

① 複数の事業所に雇用される65歳以上の労働者

② 2つの事業所(1つの事業所における1週間の所定労働時間が5時間以上20時間未満)の労働時間を合計して1週間の所定労働時間が20時間以上である

③ 2つの事業所のそれぞれの雇用見込みが31日以上である

★1つの事業所だけでは雇用保険の加入要件を満たさない労働者が、マルチジョブホルダー制度により、特例的に雇用保険の被保険者(マルチ高年齢被保険者)となることができる。(本人からハローワークへの申し出が必要)



—2022年エールメンバーの抱負・決意— ※来月以降にも続きます。

① 2022年の抱負(目標・がんばること)を漢字1文字で表すと?

② ①の漢字を選んだ理由は?

③ 一言メッセージ

## 【令和4年1月1日より】健康保険 傷病手当金の改正について

業務外での病気や怪我により、療養の為に仕事を休む際、一定の要件を満たす場合には、健康保険から「傷病手当金」を受けることができます。今回は、令和4年1月1日から健康保険法改正に伴う傷病手当金の変更点をご案内いたします。

### 改正の POINT

**支給期間が、支給開始日から「通算して1年6か月」になります！**

支給開始日から1年6か月経過すると支給対象外となっていたところ、断続的に療養する場合は1年6か月を超えて受給できる労働者にとって柔軟な改正です。

#### 現行の傷病手当金の支給期間

| 療養期間  |     |    | 療養期間 |    |     | 療養期間                    |
|-------|-----|----|------|----|-----|-------------------------|
| 出勤    | 欠勤  | 欠勤 | 出勤   | 欠勤 | 出勤  | 欠勤                      |
|       | 待期間 | 支給 | 不支給  | 支給 | 不支給 | 不支給                     |
| 1年6か月 |     |    |      |    |     |                         |
|       |     |    |      |    |     | 支給開始日から起算して1年6か月経過後は不支給 |

#### 改正後の傷病手当金の支給期間

| 療養期間    |     |    | 療養期間 |    |     | 療養期間                 |
|---------|-----|----|------|----|-----|----------------------|
| 出勤      | 欠勤  | 欠勤 | 出勤   | 欠勤 | 出勤  | 欠勤                   |
|         | 待期間 | 支給 | 不支給  | 支給 | 不支給 | 支給                   |
| 通算1年6か月 |     |    |      |    |     |                      |
|         |     |    |      |    |     | 支給開始日から通算して1年6か月まで支給 |

### ◆改正時に傷病手当金を受給している人の取扱い◆

改正後の規定は、施行日の前日(令和3年12月31日)時点で、支給開始日から1年6か月を経過していない傷病手当金について適用されます。具体的には、**令和2年7月2日以後に支給開始**されている傷病手当金については、**改正後の規定が適用**されるため、支給期間が通算されます。

#### 【例】

令和2年7月2日から支給開始し、  
7月2日～31日の30日分が支給されている場合

| 令和4年1月1日               |     |    |                                                   |     |     |    |     |    |    |
|------------------------|-----|----|---------------------------------------------------|-----|-----|----|-----|----|----|
| 出勤                     | 欠勤  | 欠勤 | 出勤                                                | 出勤  | 出勤  | 欠勤 | 出勤  | 欠勤 | 欠勤 |
|                        | 待期間 | 支給 | 不支給                                               | 不支給 | 不支給 | 支給 | 不支給 | 支給 | 支給 |
| R2.7.2～7.31<br>傷病手当金受給 |     |    | R2.7.2から1年6か月経過後のR4.1.1以降も<br>傷病手当金を受給することが可能となる。 |     |     |    |     |    |    |

**改正前)** 令和2年7月2日から1年6か月経過後の令和4年1月1日までの間でしか傷病手当金は受給できない。

**改正後)** 支給開始日(令和2年7月2日)から1年6か月経過前日にあたるのは令和4年1月1日となり、令和3年12月31日において1年6か月は経過していないため、**改正後の規定が適用**される。

適用後の支給日数は、令和2年7月2日から令和4年1月1日までの暦日数549日(1年6か月)から、既に支給されている日数30日分を引き、残り519日。令和4年1月1日以降も受給可能。(文責:増田・門舛)



鎌倉 珠美(かまくら たまみ) 神奈川県横浜市出身

① 『熱』 ② 時代の流れが速いからこそ、ありのままの心の声、大切にしたいことに意識して時間をつくり、芯を強く、心は熱く取り組みたい! ③ 情報や知恵のご提供だけでなく、社外だからこそエールが客観的に関わることの価値を感じていただけるように、今年も皆様に伴走します!



# Web 面接の留意点や採用のポイント

一昨年から続く新型コロナウイルス感染症により、在宅勤務などのリモートワークが一気に広がりました。それと同時に企業の採用の仕方についても対面の接触を避けるために「直接会う」ではなく、「Web 上」にて面接を行うことも広がりましたが、それぞれをうまく使い分けないとせっかくの面接がうまくいかず、採用につなげられなくなってしまうです。

今回は、それぞれの特徴、留意点をまとめましたので、これらを踏まえて上手に実施していきましょう。

|     | 対面の面接                                                                                                                                                              | Web 面接                                                                                                                                                                                                                                |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 特徴  | <ul style="list-style-type: none"> <li>・面接者の表情やしぐさが分かりやすい</li> <li>・インターネットの接続環境に左右されない</li> <li>・実際の仕事現場を直接みてもらうことができる</li> <li>・社内の雰囲気を感じてもらいやすい</li> </ul>      | <ul style="list-style-type: none"> <li>・遠方でも場所を問わずに面接ができるため、優秀な人材の発掘ができる</li> <li>・若年者の採用においてあたりまえの手法になっていて実施していないと人材の確保が難しい</li> <li>・在宅勤務でも面接ができる</li> <li>・採用コストの削減(場所の確保、担当者の移動など)</li> <li>・面接を録画できるため、面接後にも内容を再確認できる</li> </ul> |
| 留意点 | <ul style="list-style-type: none"> <li>・遠方から面接のために来てもらう場合、交通費支給等のコストがかかる</li> <li>・会議室等の場所をその時間に確保しなければならない</li> <li>・面接の内容は担当者のヒアリングによりばらつきが出てしまうことがある</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>・ディスプレイ越しのため、面接者表情や反応が分かりにくい</li> <li>・面接者によってスキルが異なるため、システムの説明やフォローが必要な場合がある</li> <li>・慣れていないとコミュニケーションが難しい</li> <li>・通信回線の混雑等により一時停止することがある</li> </ul>                                       |

## 「嫌な上司や同僚と接する際、どのような行動をとりますか？」

採用面接での面接者の協調性を確認する質問例です。

会社を退職する理由として理由として多く上げられるのが、「人間関係が合わなかったため」です。そこで、自分と合わない人との対応方法を質問することにより、これまでの対応の行動実績が確認でき、協調性がどの程度あるかを知ることができます。

例えば、締め切り期日を守らない上司・同僚に対して、「滞ってしまうのはなぜか？」「どうすれば解消できるか？？」を考え、悩んでいることによる滞りが発生していることに注目し、悩まないようにシンプルにして報告や案内をすることにより解消した、というように自らがお互いを良くしていこうとする行動がとれるのか、もしくは、自分が何もせずに事態が解消することを待つ、解消しなければ辞めてしまう行動をとるのかで、企業側が採用したいと考えるかが分かってきますので、ぜひ面接の際に質問事項に入れてみてはいかがでしょうか。



滝瀬 仁志(たきせ ひとし) 東京都文京区出身

①『整』②③ この2年近くの間、先が見えない中、がむしゃらに、全力で走らなければいけないことが多かった中で、これからのために今一度、振り返り、確認し、未来につなげたいと思います。コロナフェーズの先の未来と一緒に向き合いたいです。

## 適性検査

採用活動における選考基準のひとつとして適性検査を実施する企業は多いと思います。応募者の性格や能力、価値観といった目に見えないものを計測し可視化するために実施するもので、企業によってどこまで採用決定要素として加えるかは温度差がありますが、担当者の主観に影響することなく機械的に診断されるため評価基準が一定に保てるというメリットがあります。

### 内容・種類

一般的には大きく「性格検査」「能力検査」の2種類の組合わせでの実施。

代表的なものでは古くから実施されているクレペリン検査などがあげられますが、

近年では、組織での協調性、ストレス耐性などを図るための検査も増えてきております。



### 実施方法

面接に来た応募者の方に紙のマークシートで実施していただくことが一般的でしたが、(前述の通り)面接自体がWebで行われることが増えているに伴い適性検査もWebで行われることが増えています。

一次面接時に実施、その結果を踏まえ二次面接時等でさらに掘り下げて内容を面接を行います。

弊社では次の2つの適性検査をご提供しております。

#### ■ Hci-As

問題数:全 30 問 | 実施目安:およそ 10 分 | 費用:4,000 円(税抜)/1 名  
(特徴)・ストレス耐性の詳細を診断・採用の可否にまで踏み込んで明記

#### ■ パーソナリティ診断

問題数:全 126 問 | 実施目安:20~30 分 | 費用:2,000 円(税抜)/1 名  
(特徴)・「メンタリティ」「リーダーシップ」「職種適性」「パーソナリティ」様々な分析がある

利用を検討される  
企業様は担当まで  
お声掛けください。

## 増えています『リファラル採用』

『リファラル採用』とは、自社の社員から人材を紹介してもらう採用手法で「社員紹介制度」として導入している企業もあれば、制度化されてなくても企業文化として社員からの紹介が根付いているという企業もあります。

**メリット** 何と言っても最大のメリットは、企業、従業員双方にとっての**ミスマッチの防止**です。

良い部分も、悪い部分も紹介者(自社の社員)が伝えたいので応募となるので入社後のミスマッチが減り、また知人がいるということで早期に組織に馴染みやすくなります。次に、企業側としては**採用コストの削減**です。一般的に転職エージェントへの報酬は年収の30%程度言われております。

**デメリット、注意点** 最大のデメリットとして挙げられるのが、退職など雇用に関するトラブル発生時の波及が大きいこと。また、インセンティブの取扱いは**法令上の規制**に抵触しないか、社会保険料上では、**原則賞与として扱う**などの注意が必要です。制度化する場合は、あくまでの面接までの紹介であること、選考フロー、紹介者の範囲や基準、インセンティブの額や支払いタイミングなど、事前の検討が重要となります。

| メリット        |           | デメリット           |        |
|-------------|-----------|-----------------|--------|
| 会社          | 応募者       | 会社              | 応募者    |
| 採用コスト       | 安心感       | 入社まで時間を要する      | 断りづらい  |
| ミスマッチ防止     | 選考基準が下がる  | 紹介者の判断に影響されやすい  | 退職しづらい |
| 社員のエンゲージメント | 組織になじみやすい | インセンティブ目当てになりがち |        |

(文責:鈴木・日高)



増田 千雅子(ますだ ちかこ) 愛知県津島市出身

① 『柔』 ② 2022 年は「しなやかに」をテーマに、「柔軟な発想」「柔軟な対応」で変化に対応していきたいと思います。

③ ストレッチで身体も柔軟にして、1年頑張ります！

## 労働基準監督署における調査の特徴と対応策

労働基準監督署は事業所に対して不定期に調査を実施しています。ここ数年は働き方改革による法改正が多かったこともあり、そこに重点をおいた調査も実施されてきましたが、先般からのコロナ流行の影響により、本来予定されていた実施数には及ばなかったようです。ただその分、今後の調査数の増加・厳格化が想定されますので、ここではそれに備えて企業が留意すべき点について解説します。



### 労基署による調査の概要と流れ

#### 【実施時期は？】

- ・不定期での実施を主とするが、労働者による労基署への申告（相談）を契機とした実施もある
- ・労災事故を契機とした実施もある（重大事故、労災頻発などが特に契機になりやすい）

ここは  
注意！

労災を契機とした調査の場合、そこに焦点（発生要因の確認や再発防止指導）が絞られることもありますが、それ以外も網羅した内容（下記の『主となる調査事項』）となることも多くあります

#### 【調査の方法や流れは？】

- ・調査日時を指定した通知書が郵送にて届く形式が主だが、抜き打ちでの実施もある
- ・抜き打ち以外では企業が指定資料を労基署に持参して調査を受ける形式が主だが、来社形式もある
- ・調査の結果、法違反が認められた事項については『是正勧告書』、法違反ではないが是正が求められる事項については『指導票』がそれぞれ出され、定められる期日までの是正、および『是正報告書』での報告が求められる

#### 【提出を求められる書類は？】

勤怠資料（出勤簿、タイムカード等） / 給与資料（賃金台帳等） / 36 協定等の各種協定書  
就業規則等の各種規程 / 雇用契約書（労働条件通知書） / etc

#### 【主となる調査事項とは？】

- ① 36 協定等の各種協定、就業規則など、締結・届出が必要なものについてきちんとなされているか
- ② 労働時間は正しく把握されているか、またそれに基づいて正しい賃金が支払われているか
- ③ 36 協定に定める上限時間の超過はないか、また従業員代表者の選出方法等に問題はないか
- ④ 雇用契約書（労働条件通知書）などの取り交わしに不備はないか
- ⑤ 有給休暇の年 5 日取得義務は達せられているか
- ⑥ 定期健康診断とその後の対応について、適切な内容・頻度・方法にて実施がなされているか



ここは  
注意！

働き方改革以降の大きな改正点が含まれるのは③と⑤であるため、今後の調査では特に重点的な確認項目となることが予想されます



遊佐 裕美（ゆさ ひろみ）神奈川県横浜市出身

- ① 『開』
- ② 今まで閉じていた自分の中の引き出しを開け放し、新しく物事を始める年にしたいです。
- ③ 昨年からの引続きで、毎月3冊のいろいろなジャンルの本を読んで賢くなります。



【調査後の企業の是正対応は労基署の指導内容により方向性が大きく分かれる！！】

例えば『未払い賃金の支払い』『規程等の作成・届出不備』が指導された場合…

⇒遡及しての支払い、速やかな作成・届け出など、対応すべき内容は自ずと決まる

一方、『有給休暇の取得義務未達成』『36 協定上限時間の超過』が指導された場合…

⇒過ぎてしまった未達成や超過については直接是正しようがない

⇒今後、これらを達成できるようにするために、事業所としてどのような対応・対策を取るのか、といった将来に向かっての解決案や対応案を検討し、報告・実施することとなる

労務管理の状態把握と改善に役立つ社労士認証制度

労働基準監督署の調査を受けて是正指導を受けた場合、是正内容によっては早期の対応が難しい場合があります。また、長時間労働や残業代の未払い、各種ハラスメントなどが常態化し見逃され続けることは、労使間の信用関係喪失、企業の評判低下につながります。労務管理は一長一短で整えられるものではなく日々の積み重ねが重要です。

以前のエール・スピリッツでご紹介した社労士認証制度では、日々の労務管理の状態を私たち社労士がチェックする企業の健康診断のようなものです。診断の結果、課題があった箇所は対応策を検討し改善することで認証マーク取得を目指します。ご参考までに診断の項目には次のようなものがあります。＜一部抜粋＞

| 分類   | 診断項目                                        |   |
|------|---------------------------------------------|---|
| 規定等  | (1)ハラスメント対応方針・相談体制                          |   |
|      | ・対応方針の整備・相談窓口の設置等                           | □ |
| 管理体制 | (1)労働時間管理・休憩・休日                             |   |
|      | ・労働者全員の労働日ごとの始業・終業時刻が管理されているか               | □ |
|      | ・法定休日は法令どおり運用されているかどうか                      | □ |
|      | (2)労働時間関連労使協定等                              |   |
|      | ・法定を超える労働時間がある場合、36 協定が労働基準監督署へ届け出されているかどうか | □ |
|      | ・変形労働時間制を採用している場合、労使協定は締結されているか             | □ |
|      | ・協定の範囲内の労働時間になっているかどうか                      | □ |
|      | (3)年次有給休暇の付与・管理                             |   |
|      | ・1 週 30 時間以上の労働時間の労働者について、年次有給休暇の付与日数は適正か   | □ |
|      | ・比例付与の対象者について、付与日数は適正か                      | □ |
|      | ・対象者に対する年 5 日の取得義務は適正に運用されているか              | □ |

身体の状態を知らなければ改善できないように、企業も自社の状態を把握し、できることから改善していくことが重要です。2022 年もスタートしました。まずは自社の労務管理の状態を把握し、課題改善することで持続可能な企業を目指しませんか？社労士認証制度にご興味のある企業様はエール担当者までご連絡下さい。

(文責：加藤・岡崎)



岡崎 豊(おかざき ゆたか) 京都府京都市出身

① 『考』 ② 2022 年は仕事でも私生活でも状況に応じた最適解を常に考えます。

③ 昨年 6 月に入社しました。担当する企業様に役立つことを常に考え、全力でエールを送ります。5 歳と 2 歳の男の子のパパ業もやっていますが、最近是一緒に遊ぶ体力の低下を感じています。今年は考えながら歩くことから体力作りに取り組んでみたいです。

## 雇用調整助成金の予定

【注意】令和3年12月末までに業況特例を利用している事業主は、令和4年1月1日以降の休業等について申請をする際、業況の再確認の為、売上等の書類の再提出が必要です。

### 特例措置の内容について

| 判定基礎期間の初日 |           | 令和3年<br>5月～12月         | 令和4年                   |                      |
|-----------|-----------|------------------------|------------------------|----------------------|
|           |           |                        | 1月・2月                  | 3月                   |
| 中小企業      | 原則的な措置    | 4/5 (9/10)<br>13,500円  | 4/5 (9/10)<br>11,000円  | 4/5 (9/10)<br>9,000円 |
|           | 業況特例・地域特例 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 |                      |
| 大企業       | 原則的な措置    | 2/3 (3/4)<br>13,500円   | 2/3 (3/4)<br>11,000円   | 2/3 (3/4)<br>9,000円  |
|           | 業況特例・地域特例 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 | 4/5 (10/10)<br>15,000円 |                      |

(注) 金額は1人1日あたりの上限額、括弧書きの助成率は解雇等を行わない場合

左記のように、令和3年12月31日を期限とされてきた特例措置は、**令和4年3月31日まで延長**されることとなりました。ただし、上限額が段階的に減額されていく為、申請を検討している企業様は事前にご確認をお願いします。

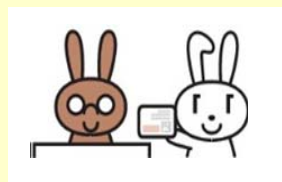
### 『やってみた』シリーズ

## マイナンバーカードを作ってみました! vol.1

国は、デジタル庁を発足させ積極的にデジタル化の推進を図っており、マイナンバーカードはその中心と位置付けられています。R3.11/16 現在の普及率は、全人口の 39.5%で、カードの普及率や医療機関でのシステム導入は十分ではないとのことですが、健康保険証としての利用、運転免許証との1本化、1部機能のスマートフォン搭載の検討などマイナンバーカードの活用の範囲はどんどん広がっています。

### 《マイナンバーカードでできること》

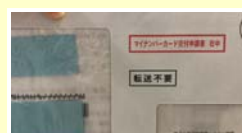
- マイナンバー(個人番号)の証明書類として利用
- 各種行政手続きのオンライン申請
- 本人確認の際の公的な身分証明書
- 各種民間のオンライン取引に利用
- 国や自治体等の提供するサービス毎に必要なであった複数のカードを1本化
- コンビニなどで各種証明、住民票、印鑑登録証明書など公的な証明書が取得できる



マイナポイントや10万円給付の手続き、CMもやっているの、で、「マイナンバーカードを作ったほうがいいかな」と思い始めたものの、「どうやって?」「何からやればいいの?」という方もいらっしゃるかと思います。

そこで! まだカード作成していない私、小林が、『マイナンバーカード作ってみた』を今月号から連載していきます。

これから作ろうという方、一緒にどうでしょうか。



↑まずはこの封筒を探しました!

(文責: 小林)



日高 健作(ひだか けんさく) 東京都町田市出身

① 『習』 ②③ 2021年は地元への引っ越しに伴う転職によりエールのメンバーに加わることにになりました。新しい職場環境になりますので、常に「学習」を怠らず、業務の「習熟度」を上げていき、公私ともに良い「習慣」を身に着けたいです。



岡野 麻貴(おかの まき) 広島県尾道市出身

① 『即』 ② いろんな事を忙しいを理由に先延ばしにしないようにしたいです!  
③ 2度目の育休から復帰しました。早く皆さんのお力になれるように頑張ってまいりますので、よろしくお願い致します。