

村松事務所便り

連絡先：〒690-0826

島根県松江市学園南1-2-1くにびきメッセ6F

電話：0852-29-0558

FAX：0852-29-0559

e-mail：sr-muramatsu@murama2-office.jp



8月から高額療養費が変わります

私たち被保険者が医療機関で支払う一部負担金が高額になったとき、月ごとの自己負担限度額(以下、「月額上限額」という)を超える分は支払わなくてよいこととされ、後から払い戻されます。この超えた分を含めて窓口で支払い、後日、払い戻す健康保険の給付が、高額療養費制度です。

ここで、「マイナ保険証」をご利用いただくか、「限度額適用認定証」を医療機関等に提示する方法ですと、窓口の支払いを最初から上限までに抑えられることをご承知の方も多いかもしれません。

本制度について、高齢化の進展や医療の高度化により増大する社会保障費に対応するため、年間上限額を設けるなどの配慮をしながら、月額上限額を引き上げる改正が行われました。8月からは以下のとおりとなります。

(リーフレットも添付しています)

◆70歳未満の年間上限額と月額上限額

① 標準報酬月額83万円以上の方

年間168万円を上限に、月270,300円＋(総医療費－901,000円)×1%

(改正前は252,600円＋(総医療費－842,000円)×1%)

② 同53～79万円の方

年間111万円を上限に、月179,100円＋(総医療費－597,000円)×1%

(改正前は167,400円＋(総医療費－558,000円)×1%)

③ 同28万円～50万円の方

年間53万円を上限に、月85,800円＋(総医療費－286,000円)×1%

(改正前は80,100円＋(総医療費－267,000円)×1%)

④ 同26万円以下の方

年間53万円を上限に、月61,500円

(改正前は57,600円)

⑤ 低所得者の方

年間29万円を上限に、月36,900円

(改正前は35,400円)

◆多数回該当

本制度には、被保険者の負担軽減の観点から、直近1年間に3回以上高額療養費を受けると、4回目からは月額上限額が下がる仕組みがあります。

この多数回該当の月額上限額も所得に応じて決められており、上記①は140,100円、②は93,000円、③④は44,400円、⑤は24,600円となっています。

この額は、長期療養者への配慮から、8月以降も据置きとなりました。

【参考】

【制度改正】令和8年8月から高額療養費制度が見直されます(協会けんぽ)

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/about/business/public_relations/009/002/

労働者の健康保持は「健康づくり」から「働き続けるための健康管理」へ

◆健康保持増進の考え方が大きく変わろうとし

ている

厚生労働省の「事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討会」において、THP(トータル・ヘルスプロモーション・プラン)指針の見直し等に関する議論が行われています。

本指針は、昭和 63 年の策定以来、労働者の健康づくりを支援するために企業に求められる取組み等を示してきましたが、高年齢労働者の増加や疾病を抱えながら働く人の増加など、職場を取り巻く環境の変化を踏まえ、見直しが検討されています。

運動や栄養指導などの発症予防だけでなく、早期発見や早期治療につながる仕組みづくりが重要な論点となっており、健康診断後の精密検査の受診勧奨など、**政府の掲げる「攻めの予防医療」**を進めるための検討となっています。

◆企業に求められるのは「健診後」の対応

6月30日に示された報告書案では、今後求められる取組みとして、健康診断の結果を踏まえたフォローアップ、例えば再検査や治療が必要な社員への受診勧奨および受診機会の提供や受診のための休暇の付与等、経済産業省が推進する健康経営との連携、**治療と就業の両立支援(令和8年4月1日から努力義務化)**のさらなる推進などが示されています。

また、改正後の THP 指針に盛り込むべき点や、「職場における心とからだの健康づくりのための手引き」の改定にも言及しており、今後の改正の内容には注目が必要です。

健康経営への関心が高まる中、労働者の健康保持を図ることは人材確保や定着の面からも重要なテーマとなっています。

【参考】

事業場における労働者の健康保持増進の在り方に関する検討会

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_72639.html

社内で「企業版両親学級」を開催しませんか？

◆「企業版両親学級」とは

男性育休の取得促進や仕事と育児の両立支

援が求められる中、厚生労働省の「**共育(トモイ)プロジェクト**」では、企業が主体となって実施する「企業版両親学級」の開催を呼びかけています。

企業版両親学級とは、従業員とその配偶者・パートナー等に対し、仕事と育児の両立や育児休業取得の必要性、家庭内の家事・育児分担等に関する理解と気付きを促すために、企業が主体となって実施する学びの場です。自治体や産院主催の両親学級では育児方法を中心に学びますが、こちらは「働きながら親になること」に焦点を当てている点が特徴です。

◆厚生労働省によるサポート

厚生労働省は企業向けに開催マニュアルや動画・教材を無償公開しており、これらを活用することで簡単に社内研修が実施できます。さらに、2026 年9月～2027 年2月末に開催を予定する企業は、共育プロジェクト事務局による開催支援への応募も可能です。

◆従業員・企業双方にとって良い機会に

企業版両親学級の開催は、従業員にとって育児取得や復職への見通しを持ちやすくなるメリットがあり、家族との話し合いを進めるきっかけにもなります。また、企業にとっても、育児取得・復職の円滑化や人材定着、職場全体で支え合う仕組みや風土の醸成につながる事が期待されます。

少子化対策や人材確保の観点からも、育児と仕事の両立を支援する職場づくりは重要な経営課題です。この機会に企業版両親学級の開催を検討してみたいはいかがでしょうか。

【参考】

共育で推進のために！社内で「企業版両親学級」を開催してみませんか？(厚生労働省)

<https://tomoiku.mhlw.go.jp/seminarevent/comp/any/ryoshingakkyu/>

当事務所から一言：

夏季休暇ですが、各職員が自身の都合の良いときに取得していますので、カレンダー通り営業をしています。皆さま、ご自愛くださいませ。