福祉労務ナビゲーション

Vol.122
2025年11月

現行保険証が使えるのは12月1日まで！

健康保険証の使用期限が近づいてきました。**現在の健康保険証（協会けんぽでは青いカード）は、12月2日以降使用できなくなります。**今後はマイナンバーカードに保険証機能を登録した「マイナ保険証」が基本となっていきますが、マイナ保険証をもっていない人には「資格確認書」が送られています。

協会けんぽのリーフレットによると、長野県内では10月10日頃に郵送が始まったようなので、10月中には届いていると思われます。（原則として、被扶養者分も含めて被保険者本人の自宅に届きます。宛所不明などで返送された場合は、事業所へ郵送されるとのことです）※協会けんぽの「資格確認書」は黄色いカードで、一見すると現在の保険証と変わらない形状ですが、最長5年の有効期限が設定されています。（その後も更新されて配布されるとは言われていますが、具体的な運用はまだ不明です）

逆に言うと、**「資格確認書」が届いていない人はマイナ保険証を持っている**（保険証登録がされている）ということになりますので、職員にもそのようにアナウンスしてください。（自分がマイナカードに保険証登録をしたかどうか分からない、という声を非常に多く聞きます）

12月2日以降に現在の青い保険証を事業所で回収したりする必要はなく、各自で処分してもらってよいとのことです。

人事・総務のご担当者は、制度をよく確認しておいていただければと思います。（協会けんぽHP）

福祉現場におけるカスハラ対策を考える③

前回、「ハラスメントは職員への権利侵害だと認識すること」「ハラスメントの発生の有無は、利用者や家族等の性格・状態像等によって左右されるものではありません」という国のマニュアルの文章を紹介しました。そのうえで、**「BPSDによる暴言、暴力、性的行動はハラスメントではないため、ハラスメント対策の取組ではなく、認知症ケアによって対応する必要があります」**とされており、ここの線引きが福祉・介護業界におけるカスハラ対策の難しさであると思われます。

法人・事業所としては、“認知症だから・障害だから”職員は我慢すべき、として最初から蓋をしてしまうのではなく、ハラスメントに該当するような行為（暴言・暴力・性的嫌がらせ）が発生したのであれば、まずはそれを問題として受け止めることが必要です。**問題を問題として受け止め、そのうえでそれがハラスメントなのか、認知症や障害により引き起こされているものなのかを検討し対応していく**、という流れになります。

そしてそのためにも、被害を受けた職員が気兼ねなく上司や先輩・同僚に相談できるような職場環境を作っていくことが最も大切だと言えるわけです。

検討の結果、認知症のBPSDや病気・障害が原因と思われるのであれば、ケアの課題として対応すること（どういったケアが必要なのかを事業所内・チーム内で共有、議論すること）が求められることとなりますし、意図的なハラスメント行為だと判断されるのであれば、手順に即して毅然とした対応をとっていくことが必要です。

次回以降、事業所としてのカスハラ対策について基本的な考え方を見ていきたいと思います。

次回へ続きます

セミナー開催しました！

11月4日に「福祉・介護事業所の労務管理・人材育成セミナー2025Part1」を開催いたしました。満員御礼の中、労務管理の基礎と扶養の考え方についてお話ししました。特に扶養や年収の壁問題については、年末調整の時期でもあり皆様の関心が高く重要なテーマであることを実感いたしました。ご参加いただいた皆様、誠にありがとうございました！

【編集・発行】
杉山社会保険労務士事務所　代表 杉山逸人
TEL：026-217-3152　FAX：026-217-3153
URL：https://www.sugiyama-sr.net/
Mail: mail@sugiyama-sr.net