

(e) アンケートの実施結果

皆様からお寄せいただきましたアンケートについて

18事業所へ送付させていただき、16名の方から回答をいただきました。

Q1 健康保険の適用事務・給付事務の手続きを行うなかで、何か疑問に思ったり迷ったりしたことはありますか？

「1.ある」➡12名 「2.特にない」➡4名

Q2 Q1で「1.ある」に○印を付された方にお聞きします。そのように感じられるのは、どのような時でしたか？（複数回答可）

- 1.届書に記入をしているとき ➡ 5名
- 2.添付書類を用意するとき ➡ 13名
- 3.健康保険制度の内容について ➡ 2名

Q3

Q2で「1.届書に記入するとき」、「2.添付書類を用意するとき」の両方またはいずれかに○印を付された方にお聞きします。そのようにお感じになれるのは、以下のいずれの届書を作成されるときですか？（複数回答可）

被扶養者異動届 ➡ 8名

傷病手当金請求書 ➡ 6名

出産手当金請求書 ➡ 5名

産休・育休関連届 ➡ 4名

資格取得届 ➡ 2名

算定基礎届 ➡ 1名

賞与支払届 ➡ 1名

その他（資格確認書紛失時） ➡ 1名

Q4

なぜ算定基礎届、賞与支払届と一緒に総括表を提出しなければならないのでしょうか？

（厚生年金保険（日本年金機構）の場合は提出は不要なのに）

算定基礎届の総括表（Excel）は、引き続きご提出をお願いいたします。

賞与支払届の総括表は今夏から廃止します。

電子申請で
届出する場合

※ 算定基礎届も賞与支払届も「**CSV形式届書総括票**」の添付が必要です。

【総括表が必要な理由】

- ・ 支払基礎日数を正しく把握するため。
※ 被保険者によって給与の締め日と支払日が異なる場合があるため。（正社員とパートで異なる等）
- ・ 算定基礎届ではなく、月額変更届を提出しなければならなかったという事例があるため。
※ 月額変更届（随時改定）については、「令和8年度 社会保険事務・必携」21ページ参照

健康保険 被保険者報酬月額算定基礎届 総括表

令和 年 月 日提出

事業所 登録番号

事業所所在地

事業主氏名

電話番号

健康保険被保険者の記号

社会保険労務士記載欄

受付日付印

提出者記入欄

報酬の支払状況欄

給与の支払日	一般	支払状況			
		支払	未支払	支払	未支払
契約社員					
パート(短時間勤務者)					
短時間労働者					

昇給月	一般	昇給状況			
		昇給	未昇給	昇給	未昇給
契約社員					
パート(短時間勤務者)					
短時間労働者					

1カ月の所定労働日数(一般従業員)

4月 5月 6月

報酬の種類(現在支給している給与等を○で囲むか、記入してください。)

報酬の種類	内容	左の報酬を届に含めて	
		いる	いない
固定給	基本給(月給、日給、時間給など)、家族手当、住宅手当、役付手当、物価手当、その他		
非固定給	残業手当、宿日直手当、皆勤手当、生産手当、その他		
現物給与	通勤定期券、乗車券など		
	食事、住宅、その他		
賞与など	賞与、期末手当、決算手当などの支給月		
	年 回(月 月 月 月)		

※ 該当する箇所には○を記してください。

神奈川県自動車販売健康保険組合

総括票作成

前総括票(B) 次総括票(N)

健康保険 CSV形式届書総括票

(健康保険 識別情報 000000001 - 104)

作成年月日: 令和 8年 2月 9日

事業所番号 00001

届出総件数

資格取得届	1 件	月額変更届	0 件
資格喪失届	0 件	算定基礎届	0 件
		賞与支払届	0 件
		届書合計	1 件

令和 8年 2月 9日提出

郵便番号 〒181-0013

事業所所在地 東京都三鷹市下連雀

事業所名称 013-1-1-1-2

事業主氏名 事業主 氏名

電話番号 012-3456-7890

社会保険労務士の提出代行氏名 代行者 氏名

上記の内容のCSV形式届書総括票を作成します。

印刷(P) 全頁印刷(A) キャンセル(C)

この総括票については、CSVファイルに収録している届書毎の件数等が印刷されています。

なお、電子申請については、加入している健康保険組合で受付可能かどうか、ご確認ください。

Q5

個人番号を記入しているのになぜマイナンバー記載の住民票が必要なのでしょうか。

従来どおり、資格取得届、被扶養者異動届には、マイナンバーの記載のある住民票もしくはマイナンバーの記載のある他の書類（マイナンバーカード（写）、通知カード（写））の添付をお願いいたします。

【添付をお願いする理由】

万が一マイナンバーの記入に誤りなどがあった場合、その後正しいマイナンバーが登録されるまでマイナ保険証を利用することができません。正しいマイナンバーを迅速に反映させるために添付のご協力をお願いいたします。

Q6

個人番号を記入しているのに、なぜ課税証明書や非課税証明書の提出が必要なのでしょう。（扶養調査では不要になっているのに）

原則として、提出が必要となる方は、従来どおり添付をお願いします。

【添付をお願いする理由】

被扶養者として認定されて初めて、マイナンバーによる収入情報等を収集することが可能となるので、添付をお願いします。

Q7

- ・ 傷病手当金等の届出用紙で、記入枠が小さすぎるため、詳細が書ききれなくて不便です。2枚になってしまった場合に割印が必要な理由がわかりません。
- ・ 傷病手当金請求書や出産手当金請求書は、添付書類のリストなどあれば不備なくスムーズに提出できると思った。

割印がなくても受け付けさせていただきます。

【傷病手当金の添付書類について】

- ・ 初めて（第1回目）傷病手当金を請求する際は、その期間の賃金台帳（写）、出勤簿（写）を添付してください。
- ・ 第2回目以降の請求については、請求期間中**すべて欠勤により報酬が支払われない場合に限り**、添付書類は不要とします。
ただし、出勤はないが給与が支給される日がある場合（有給休暇期間など）は、賃金台帳（写）、出勤簿（写）を必ず添付してください。
- ・ 傷病手当金を請求される方で、障害厚生年金（障害手当金を含む）を受給されている方は、「年金額改定通知書」（写）、
「年金振込通知書」（写）を添付してください。

【出産手当金の添付書類について】

- ・ 請求期間の賃金台帳（写）、出勤簿（写）を添付してください。

給与：当月末日〆 当月25日支給

種類	請求回	給付金の請求期間	請求期間中の出勤状況	請求期間中の給与支払状況	添付書類（写）
傷病手当金	初回	5/1 ～ 5/31	出勤なし	支給なし	5月1日～5月31日 の出勤簿 5月支給の賃金台帳
傷病手当金	2回目以降	6/1 ～ 6/30	出勤なし	支給なし	添付書類は不要
傷病手当金	2回目以降	11/1 ～ 11/30	出勤なし	6カ月分（10～3月）通勤手当を10月に支給	11/月1日～11月30日 の出勤簿 10月、11月支給の賃金台帳
出産手当金	－	4/28 ～ 8/3	出勤なし	支給なし	4月1日～8月31日 の出勤簿 4月～8月支給の賃金台帳

Q8

傷病手当金申請をした際に給与の減額があった場合等、その都度計算式の確認や証明書が求められることがあります。それはどうしてでしょうか？事業所で記入できるような記入フォームのようなものがあるとよい。

健康保険法第108条より、傷病手当金の請求期間に報酬が支給されているかどうかを確認するためにお願いをしています。

健康保険法第108条

「疾病にかかり、又は負傷した場合において報酬の全部又は一部を受けることができる者に対しては、これを受けることができる期間は、傷病手当金を支給しない。ただし、その受けることができる報酬の額が、傷病手当金の額より少ないときは、その差額を支給する。」

賃金台帳（写）の余白に、減額計算式をご記入いただくか、**別紙「欠勤控除等計算用紙」**を用意しましたので、状況に応じて利用してみてください。

パターン1

①給与の種類	計算期間（自）	計算期間（至）	日数
欠勤控除額	R8.7.1	R8.7.31	15

①計 算 式											
基本給+家族手当 ¥350,000	÷	(定数) 20.25日	×	一日当たり ¥17,283	×	15日	=	¥259,245			

②給与の種類	計算期間（自）	計算期間（至）	日数

②計 算 式											

③給与の種類	計算期間（自）	計算期間（至）	日数
	年 月 日	年 月 日	

③計 算 式											

パターン2

給与の種類	計算期間（自）	計算期間（至）	日数
通勤手当	R8.10.1	R9.3.31	6カ月

計 算 式 ・ コメント	
傷病手当金の請求期間は令和8年11月1日から令和8年11月30日までですが、令和8年10月25日に通勤手当を6か月分（¥90,000）を支給しています。別添4月支給分賃金台帳をご確認ください。	

給与の種類	計算期間（自）	計算期間（至）	日数
	年 月 日	年 月 日	

計 算 式 ・ コメント	

給与の種類	計算期間（自）	計算期間（至）	日数
	年 月 日	年 月 日	

計 算 式 ・ コメント	

正しくは、「別添10月支給分」となります。

Q9

- ・ 傷病手当金請求書等に限らず、全ての届等に関する添付書類一覧表みたいなものがあると大変助かります。
- ・ 健保ホームページの申請書一覧で記入例がない申請書についても、記入例があると良い。



当健康保険組合ホームページ
トップページ 12個のアイコン

欠勤・休職した

被保険者(働いている本人)が業務上または通勤途上以外の病気やけがの療養のため会社を休んだ場合には、「傷病手当金」が支給されます。

必要書類	・ 27 傷病手当金請求書 ・ タイムカードのコピー ・ 賃金台帳のコピー
対象者	病気やケガの療養のため、連続して3日以上休んで給料が支給されなかった被保険者
提出先	健康保険組合
備考	請求書に、事業主の休業および報酬支払いの有無に関する証明と医療機関等の証明が必要です

【必要な書類】

追加書類が必要になる場合について

- ・ 傷病が外傷性の場合
 - ・ 負傷原因届（初回のみ）
- ・ 障害厚生年金または障害手当金の給付を受けている場合（いずれもコピー可）
 - ・ 障害厚生年金給付の年金証書
 - ・ 年金額改定通知書
 - ・ 障害手当金の支給を証明する書類
- ・ 資格喪失後に老齢退職年金の給付を受けている場合（いずれもコピー可）
 - ・ 老齢退職年金給付の年金証書
 - ・ 年金額改定通知書

状況に応じて、上の【必要な書類】の他に提出いただきたい書類

Q11

- ・産休や育休関連は頻度が少ないので、書類準備もですが、そもそも何をすればよいか悩みます。
- ・従業員の産休、出産、育休について届出すべきことや請求できることを知りたい。

従業員から産前・産後休業や育児休業の申出があった

➡ 事業主の届出により健康保険料が免除

出産が予定日より早まった、または出産が予定日より遅れた

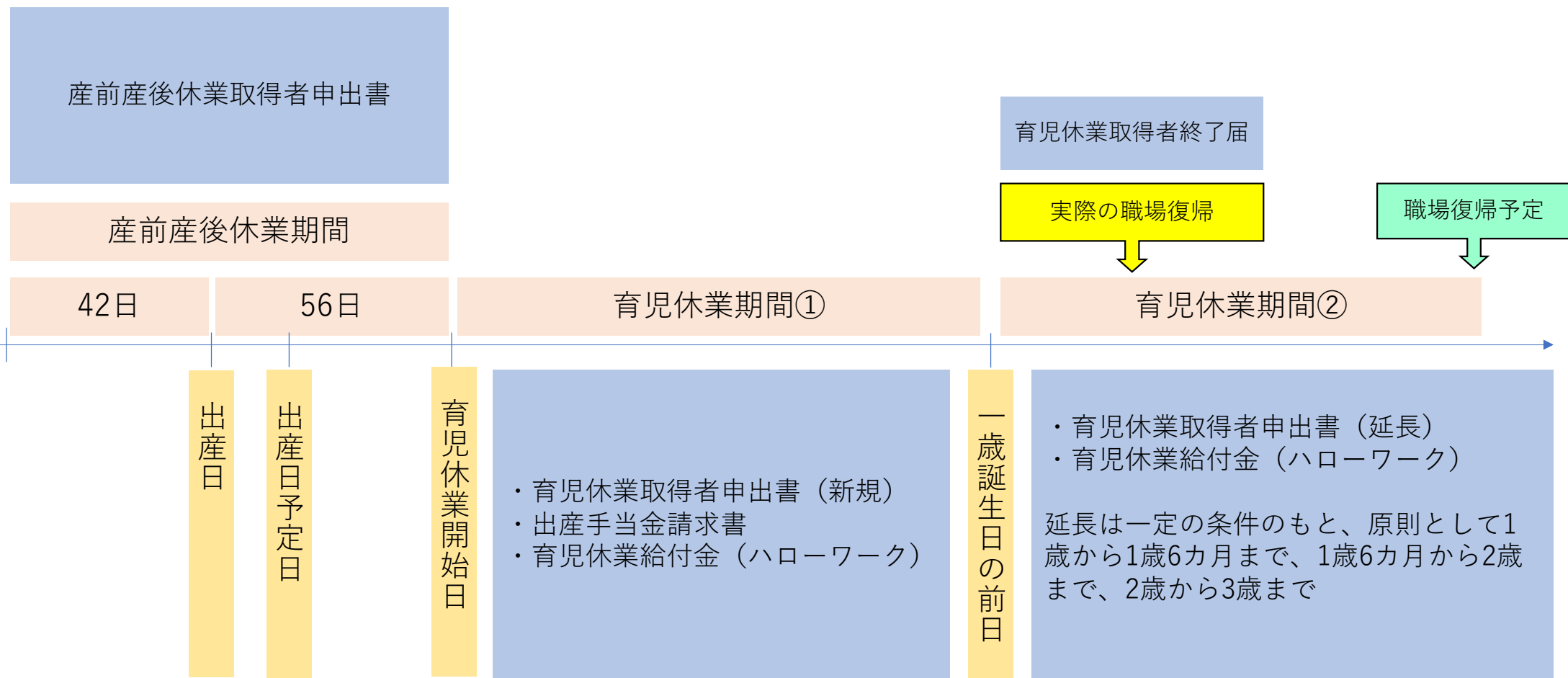
➡ 休業期間が変更になり、免除期間も変更になる可能性があるので、事業主の届出が必要

育児休業中の方が当初の予定より早く職場復帰した

➡ 休業期間が変更になり、免除期間も変更になる可能性があるので、事業主の届出が必要

産前・産後休業終了後や育児休業終了後に受ける報酬が変更になった

➡ 事業主の届出により標準報酬月額を改定



産前産後休業取得者申出書

産前産後休業期間

42日

出産日
予定日

出産日

56日

育児休業
開始日

育児休業期間①

- ・ 育児休業取得者申出書（新規）
- ・ 出産手当金請求書
- ・ 育児休業給付金（ハローワーク）

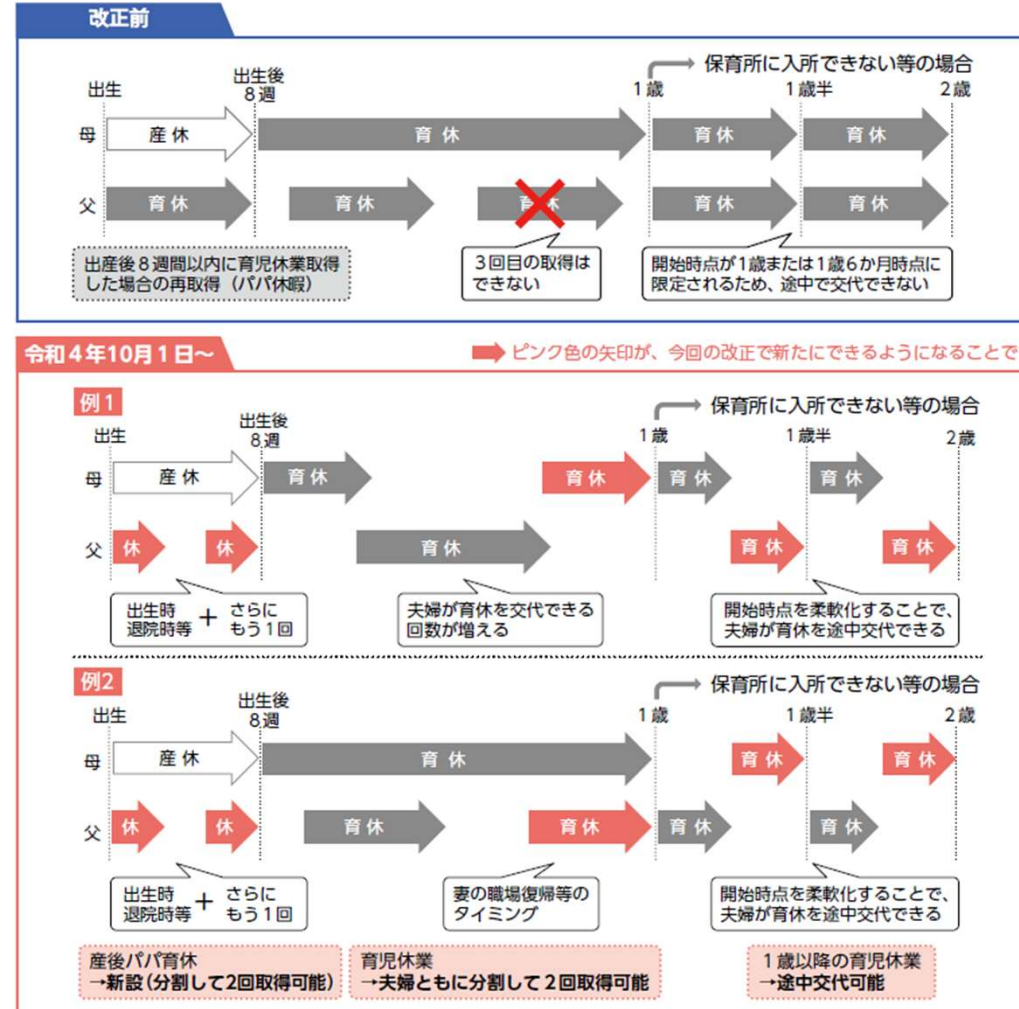
一歳
誕生日
の前日

育児休業期間②

- ・ 育児休業取得者申出書（延長）
- ・ 育児休業給付金（ハローワーク）

延長は一定の条件のもと、原則として1歳から1歳6カ月まで、1歳6カ月から2歳まで、2歳から3歳まで

改正後の働き方・休み方のイメージ(例)



- ※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

Q10

出産手当金の労務に服さなかった期間の記載を迷うことがしばしばあります。受給者本人もわからない方が多いと思う。

①出産予定日どおりに出産した場合、または出産日が出産予定日より早い場合

➡**出産日以前**42日（多胎妊娠の場合は98日）から出産日の翌日から56日以内で就労しなかった期間が請求可能期間です。

②出産日が出産予定日より遅い場合

➡**出産予定日以前**42日（多胎妊娠の場合は98日）、**出産予定日の翌日から出産日**、出産日の翌日から56日以内で就労しなかった期間が請求可能期間です。

Q12

新担当者及び従業員向けに育児休業・介護休業・算定基礎届等に関する理解しやすい説明資料があると嬉しい。



厚生労働省ホームページ
特設ページ

厚生労働省 育児休業

で検索

「東京労働局オリジナルの従業員向けの研修動画」



東京労働局 > 各種法令・制度・手続き > 雇用均等関係 > 育児・介護と仕事の両立のための従業員研修特設ページ

育児・介護と仕事の両立のための従業員研修特設ページ

従業員研修動画



各種法令・制度・手続き
労働基準・労働契約関係
賃金・最低賃金・家内労働関係
安全衛生関係
雇用均等関係
個別労働紛争解決制度
労働時間等の設定の改善関係
職業紹介関係

東京労働局オリジナル「従業員研修動画」を作成しました！

育児・介護休業法では、育児・介護と仕事の両立のための諸制度について従業員の理解を深めるための研修実施などの対応を求めています。今回の改正で更に研修すべき項目が追加されます。そこで、東京労働局では、今回の法改正に対応した、事業主の皆様へ活用いただける研修動画「育児・介護と仕事の両立のための従業員研修」を作成しました！

15分で完結！YouTubeで閲覧可能！

POINT①
会議の前後等のスキマ時間で研修可能。
自宅や在宅勤務中の研修も実施できます。

**POINT②
令和7年施行改正育児・介護休業法に対応！**

介護直前世代への情報提供等、令和7年施行の法改正に対応！

**POINT③
本動画で育児・介護休業法の法的義務をクリア！**

特設ページに掲載している研修資料を併せてご利用いただくとともに、各企業の就業規則や相談窓口などを周知していただくことにより、法律で求められた内容を網羅した研修となります！

法的義務？ 事業主がすべき従業員研修・個別周知・情報提供とは？

【従業員研修】
・育児休業の非正規の労働者に行われるための雇主職員の研修（第22条第1項）
・職場における育児・介護休業等に関するハラスメント対策（第23条）
・介護職員等のための雇用関係の改善（第24条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第25条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第26条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第27条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第28条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第29条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第30条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第31条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第32条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第33条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第34条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第35条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第36条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第37条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第38条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第39条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第40条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第41条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第42条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第43条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第44条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第45条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第46条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第47条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第48条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第49条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第50条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第51条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第52条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第53条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第54条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第55条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第56条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第57条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第58条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第59条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第60条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第61条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第62条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第63条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第64条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第65条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第66条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第67条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第68条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第69条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第70条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第71条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第72条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第73条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第74条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第75条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第76条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第77条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第78条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第79条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第80条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第81条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第82条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第83条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第84条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第85条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第86条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第87条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第88条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第89条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第90条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第91条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第92条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第93条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第94条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第95条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第96条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第97条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第98条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第99条第1項）
・育児・介護と仕事の両立に関する研修（第100条第1項）

研修動画特設ページはこちら！

【問合せ先】東京労働局 雇用環境・均等部指導課 育児・介護休業法担当 ☎ 03-3512-1611

東京労働局 育児休業 従業員向け研修資料 で検索

令和8年度 算定基礎届事務説明

印刷

全体版



令和8年度



日本年金機構 算定基礎届 動画 で検索

Q13

資格確認書を紛失、再発行を依頼する際、紛失届・再発行申請書以外に、「始末書」の提出も求められますが、こちらは必要でしょうか。協会けんぽ様に加入時は求められなかったものです。HP上の提出必要書類には載っていないのはなぜでしょうか？

従来どおり提出をお願いいたします。

資格確認書を紛失すると、第三者に悪用されるリスクがあります。

このことは、皆様が納めた保険料で当健康保険組合の加入者以外の医療費を支払うことになるので、慎重に取り扱っていただきたく、従来どおり提出をお願いします。

Q14

資格取得の届出用紙が組合様独自の様式のため、作成に時間を要してしまうが、喪失届は政府管掌の用紙で届出している。どの届出に関しても出来るだけ政府管掌と同じ書式にして頂けると事務処理がスムーズに行えると感じています。ご考慮頂きたいです。

当健康保険組合の届書と内容を同じくするものであれば日本年金機構の様式をご利用いただいても構いません。

【 お願い 】

被扶養者異動届については、当健康保険組合の様式をご利用くださいますようお願いいたします。

令和8年4月より、被扶養者認定の年間収入の取り扱いに変更がありました。

それに伴い、様式を変更しておりますので、ご理解の程よろしくお願いいたします。

Q15

- ・フローチャートが見にくい。
- ・個人個人により必要な添付資料が変わる。なかなか分かりづらい。
- ・例外的なケースに迷うことがある。
- ・その時々によってパターンが沢山ありすぎて、毎回添付書類で悩みます。
- ・扶養加入手続き時、添付書類は何が必要か分からない時がある。
- ・学生証など、会社確認というようなチェックで対応していただきたい。

「被扶養者異動届添付書類フローチャート」をリニューアルしました。

事務担当者様との共通認識ツールとして活用していきたいと考えています。

別紙「被扶養者異動届添付書類フローチャート」

その他 お寄せいただいたご意見等の紹介

- 各種申請業務におきまして、質問や提出書類の遅れ等でご迷惑をおかけして申し訳ございません。「被扶養者異動届添付書類フローチャート」は非常にわかりやすく、よく利用させていただいております。
- まだKenpoWave21-Connectの使い方に慣れていないので、よく分からないことばかりですが、すこしずつ慣れていくものなのでしょうか？まずはアンケートが返送できるとよいと思いますが。
- 以前のようにWebの研修会があると参加しやすいと思います。
- 配布物配布の効率化。
- 職員の方には、いつも丁寧にご対応いただき、ありがとうございます。添付書類等の説明も分かりやすいです。今後ともよろしく願いいたします。
- いつも各種お手続きにご対応いただきまして、健康保険組合の皆さまには大変お世話になっております。ありがとうございます。
- 先日の被扶養者資格確認調査では、前回と比べ提出書類が少なくて済み、大変助かりました。
- 各種お手続きについて正しく手続きを進めるために必要であるかと思うのですが、できまして提出添付書類のスリム化が少しあるとありがたいと感じております。いつもご確認いただいているところ申し訳ございません。
- いつも問い合わせに対応していただき、大変助かっております。また、今回のようなアンケートの実施により、こちらの悩みを気にかけていただき、感謝しております。今後ともよろしくお願いいたします。