



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

バブル世代のキャリア研修がこれからの企業経営のカギ!?

◆バブル世代の活性化！

1990年前後の好況期に社会人となったバブル世代（現在の40代～50代）の活性化をこれからの経営課題と捉える企業が増えているようです。

その理由は、次のようなことにあるようです。

- ・大量採用しているので管理職になれない社員が多数発生する
- ・昇給が頭打ちとなっている
- ・これらにより、社員のモチベーション維持が難しい

◆キャリア研修でモチベーションアップ

バブル世代の今後は決して甘くないと言える中で、「早めに社員の意識を変えさせないと今後の企業経営に大きな負担となりかねない」との懸念が経営者にはあるようです。

高年齢者雇用安定法により、60歳以降の継続雇用が企業に義務付けられているということもあり、60歳以降もいい働きをしてもらうために、バブル世代を対象とした「キャリアプラン」「キャリアデザイン」研修に積極的に取り組む企業もあるそうです。

◆研修の特徴・内容は？

研修の特徴は、「教えるというよりも受講者自身の気づきを促す内容」、「セカンドライフ設計に重点を置いたものから仕事に関する内容への拡充」、といったものようです。

また、「自分自身の経験・スキル・ノウハウを肯定的に再評価しそれらを後進に伝えていくこと」、「就職後のキャリアを振り返り残りの会社員人生で成し遂げたい新たな目標を設定すること」を主な内容とし、スキル・ノウハウを身に付ける研修というよりも、働く意義や喜びを再認識するというような内容が多いようです。

ただ、それ以前に、社員自身が会社で長く気持ち良く働くためには、「会社が求めている仕事は何かを考える」、「過去の成功を鼻にかけない」、「出世や昇給をもとめる意識を捨てる」などを心がけることが必要となるようです。

健康保険の手当金不正請求防止のため、算定方法見直しへ

◆見直しの対象となる給付は？

現在、厚生労働省で健康保険の海外療養費・傷病手当金・出産手当金の見直しについて議論されています。

問題となっているのは「不正請求」です。

昨年5月31日施行の改正健康保険法で、協会けんぽに事業主への立入調査権が認められましたが、不正請求が疑われるケースが依然として多いことから、防止策を講じるため、来年の通常国会に改正案が提出される見通しです。

◆調査結果に見る傷病手当金受給者の状況

今年7月7日付で協会けんぽが公表した調査結果「全国健康保険協会（協会けんぽ）傷病手手当金受給者の状況について」によれば、2013年は「精神および行動の障害」が受給原因の25.7%を占め、1998年と比較して5倍以上増加しています。

支給回数では「1回」が32%で最も多い一方、「11回以上」が15%で2番目に多くなっています。11回以上申請する人の傷病別構成割合を見ると、40.4%を「精神および行動の障害」が占めています。

なお、平均支給期間も「精神および行動の障害」が「220日」と最も長くなっています。

近年、精神疾患により休職する労働者の増加が懸念されていますが、医療保険財政においても、保険料負担増につながりかねない問題となっています。

◆不正請求の手口と見直しの内容

傷病手当金・出産手当金の不正請求で多いのは、報酬を水増しして申請するケースや、雇用実態のない者からの請求です。

そのため、報酬の水増しに対しては、休職直前の月の報酬を算定の基礎とする現行の方法から、直近1年分を見る方法へと変更する案が出ています。

また、雇用実態のない者からの請求に対しては、被保険者期間1年未満の者の算定の基礎を見直す案が出ています。

海外療養費については、渡航事実がないにもかかわらず請求するケースが見受けられ、対策として、支給申請時にパスポートの写し等を添付させる案が出ています。

「マイナンバー制度」に関する企業の対応状況は？

◆マイナンバー制度とは？

「マイナンバー制度」は、日本国民と日本に居住する外国人1人ひとりに番号を割り振り、所得や納税実績、社会保障に関する個人情報を一括管理する制度で、2016年1月から利用がスタートします。

これまで国や市町村などがバラバラに管理してきた個人情報を連携させ、相互利用を可能にすることで、国民の利便性を高めると同時に行政の透明化・効率化を図ることが同制度の目的です。

民間企業でも、社会保障・税務関連の諸手続きにマイナンバーを利用することになりますが、システム変更および厳格な情報管理体制の構築が必須となります。

◆約7割の企業がまだ準備を始めていない！

株式会社アイ・キューが運営する人事ポータルサイト「日本の人事部」では、全国のビジネスパーソンに対して「マイナンバー制度」に関するアンケート調査を実施しました。

「マイナンバー制度への対応状況」について聞いたところ、「まだ準備を始めていない」という回答(69.6%)が圧倒的に多く、「自社内での対応を検討している」(14.4%)、「すでに準備を始めている」(5.6%)、「アウトソーシングでの対応を検討している」(2.4%)など、何らかの動きを見せている企業が非常に少ないことがわかりました。

中には「特に準備をする予定はない」(8.0%)と回答する企業もあったようです。

◆「番号収集」と「情報漏えい」を懸念

アンケートで「マイナンバー制度に対応するうえでの課題」について聞いたところ、「従業員からのマイナンバーの収集」(28.0%)が最も多く、「個人情報の管理体制の強化」(26.8)が続きました。

情報管理の煩雑さと情報漏えいのリスクを懸念する企業が多いようで、「漏えいした場合の影響は従来の人事・給与データ以上のものになる」、「基幹系システムに与える影響は大きくコストもかかりそう」などの声が聞かれました。

また、「マイナンバー制度による影響・効果」について聞いても、「情報の一元管理による利便性の向上」(8.0%)、「各種事務処理の効率化、省力化」(5.3%)など、その効果を期待する声もあったようですが、「情報漏えいのリスクの発生」(38.7%)との回答が最も多く、不安の方が大きいことがわかりました。

制度の内容についてはもちろんのこと、導入による効果やメリットを企業側でもしっかりと認識し、2016年1月のスタートに向けて準備を進めていく必要があります。

知っていますか？「夜勤・交代勤務」のリスクと軽減策

◆ 4人に1人が従事

夜勤・交代勤務を行う職種は多岐にわたるものであり、現代社会の生活の基盤を支えるものともなっています。現在、日本では、労働者の25%以上が夜勤や交代勤務での労働に従事しています。ちょっとびっくりする数字ではないでしょうか。

しかし、これだけ多くの人が夜勤や交代勤務を行っているにもかかわらず、夜勤・交代勤務に伴うリスクはあまり知られておらず、また、リスクを軽減するための教育・研修等の実施にもあまり注意を払われていないのが現状です。

◆ 夜勤・交代勤務に伴うリスク

夜勤・交代勤務でまず注意したいのが「健康」に関する問題です。

多くの場合、“変な”時間に眠ることから、“良質な睡眠”がとれないことが多く、睡眠の支障が様々な健康問題につながります。心筋梗塞や脳卒中、糖尿病になるリスクが高まることが指摘されているほか、近年では、夜間勤務に最低6カ月間従事した男性とがん発症の関連について、前立腺がんが2.77倍、非ホジキンリンパ腫で2.31倍、すい臓がんが2.27倍など、がんリスクが高まるとする研究結果も発表されています。

また、「仕事の安全」についての調査では、日勤で起こる事故の確率に対して、夕勤ではそれが20%増加し、夜勤では30%増加するとされています。

さらに、家族と生活時間がずれるためにコミュニケーション不足の問題が発生したり、友人や地域との交流に参加する機会も減りがちになったりすることも指摘されています。

◆ 今後考えたい研修

多くの企業では、労働者がきちんと仕事をこなせるよう、多様な研修を行っています。

安全衛生に関する労働者の関心も高まっている昨今、今後は、夜勤や交代勤務をする人については、「睡眠の質の高め方」や「リスクを低減する方法」についての研修を実施することも、業務を行ううえで必要な知識を提供するための方策として求められるようになってくるかもしれません。

オフィス石野よりひとこと

今月のトピックでも取り上げた「マイナンバー制」。制度ができるのは、何となく知っていても実際のイメージがまだわからない方も多いのではないのでしょうか。実は、かくいう私もその一人。

でもふと実務レベルを想像してみると、現在、当事務所の顧客管理台帳の雇用保険、健康保険、厚生年金の被保険者番号等をすべて新たなマイナンバーに修正しなければならないということです。

従業員ご本人だけではなく、扶養家族の方のマイナンバーも含めると、いったいどれだけあるの？！

ひゃ～、これは、スゴイことじゃないか！！と今から恐怖を覚えます。まだ社労士業界でも具体的な話題にはなっていませんが、1、2年後には大変な準備と作業が待っています・・・(大汗)。