



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

徐々に認知度が高まってきた「マイナンバー制度」

従業員の個人番号の取得方法は？

◆「制度を知らなかった」は1割未満に

内閣府（政府広報室）より「マイナンバー（社会保障・税番号）制度に関する世論調査」の結果が9月上旬に発表され、前回の調査時（今年1月）と比較するとマイナンバー制度についての認知度が高まってきたことがわかりました。

- ・「マイナンバー制度について内容まで知っていた」前回 28.3%→今回 43.5%
- ・「マイナンバー制度について知らなかった」前回 28.6%→今回 9.8%

◆取得・保管・廃棄の方法のパターン

マイナンバー制度に関しては、原則として10月5日時点の住民票の住所宛に、国民一人ひとりに「個人番号」が通知されることになっています。企業としては、まずは従業員の個人番号を取得し、その後保管し、場合によっては廃棄する必要がありますが、個人番号の取得から廃棄までの方法としては、次の3パターンが考えられます。

- （1）取得から廃棄までをすべて『クラウド・システム等』で行う
- （2）取得は『紙』で行うが、それ以降は『クラウド・システム等』で行う
- （3）取得から廃棄までをすべて『紙』で行う

どのように取得・保管・廃棄を行うかをまだ決めていない場合は、企業規模（従業員数）やマイナンバー関連業務に携わる担当者の数、かけることができる手間や費用等に応じて、上記のいずれかの方法を決定する必要があります。

◆1月から個人番号を記載

来年1月からは、各種届出用紙に個人番号の記載が必要となります。社内体制を万全に整えたい制度スタートを迎えたいものです。

従業員 50 人未満の企業向け！「ストレスチェック制度」関連の助成金

◆12 月から義務化

企業のメンタルヘルス対策の一環として、改正労働安全衛生法に基づく「ストレスチェック制度」がいよいよ 12 月より義務化されます。

従業員数 50 人未満の事業場は当分の間「努力義務」となっていますが、社員のメンタルヘルス不調を未然に防止するという観点から、ぜひ実施したいと考えている企業も多いかと思えます。

その際に、ぜひ活用していただきたいのが本助成金です。

◆どんな助成金？

従業員 50 人未満の事業場が、医師・保健師などによるストレスチェックを実施し、また、ストレスチェック後の産業医による面接指導等の産業医活動の提供を受けた場合に、費用の助成を受けられるというものです。

◆受給要件

以下の 5 つの要件すべてを満たす必要があります。

- (1) 常時使用する従業員数が 50 人未満であり、同一の都道府県内にある複数の小規模事業場を含む事業場で集団を構成していること。
- (2) 集団を構成する小規模事業場の事業者が産業医を合同で選任し、ストレスチェックに係る産業医活動の全部または一部を行わせること。
- (3) ストレスチェックの実施者および実施時期が決まっていること。
- (4) 集団を構成するすべての小規模事業場において、ストレスチェックおよび面接指導を行う予定であること。
- (5) 集団を構成する小規模事業場の代表者と産業医が同一者でないこと。

◆助成額は

年 1 回のストレスチェックを実施した場合は、実施人数分の実費費用を助成（1 従業員につき上限 500 円）、ストレスチェックに係る産業医活動（面接指導の実施など）については 1 事業場あたり産業医 1 回の活動につき実費費用を助成（上限額 21,500 円・上限 3 回）です。

◆申請手続

支給申請をする前に、まずは、小規模事業場の集団を形成し、上記支給要件を満たしているかの確認を受けるため、独立行政法人労働者健康福祉機構への届出が必要になります。

ストレスチェック、ストレスチェックに係る面接指導などの実施後、助成金の支給申請を行い、支給決定がされた場合には、申請時の年度末までに支払われます。

今国会で成立した「女性活躍推進法」の概要と関連助成金

◆8月28日に成立！

企業や自治体などに女性の登用を促すための「女性活躍推進法」（女性の職業生活における活躍の推進に関する法律）が8月28日に成立し、従業員301人以上を雇用する企業と国や自治体などは、2016年4月1日までに、（1）女性の活躍状況の把握・課題分析、（2）行動計画の策定・届出、（3）ホームページ等での情報公表が義務付けられました。

2025年度までの10年間の時限立法で、取組状況が優良な企業については厚生労働大臣の認定を受けることができるようです。

なお、計画策定のための具体的な方法は、省令等で10月中にまとめられる予定です。

◆300人以下の企業は「努力義務」

提出期限が来年4月までとなっており時間的な余裕がありませんが、目標数値や計画は企業に委ねられており、拘束力はありません。

また、虚偽の報告をした場合を除き罰則もありません。なお、300人以下の中小企業については「努力義務」となっています。

このように企業任せとなっている部分が多く、本質は「直接的な効果」よりも女性活躍推進のための「意識改革」にありそうです。

◆「女性活躍加速化助成金」の新設

同法の成立に合わせて、両立支援等助成金を改正する雇用保険法施行規則の一部を改正する省令案が公示されました。

これは、両立支援等助成金として「女性活躍加速化助成金」を新設するもので、（1）中小企業事業主（常時雇用する労働者の数が300人を超えない事業主）が行動計画に定める取組みを実施した場合に30万円が支給され、（2）事業主が行動計画に定める取組みを実施し、かつ、数値目標を達成した場合に30万円が支給される内容です。

◆雇用管理のあり方を見直す第一歩に

労働力人口が減少する中、女性の進出が不可欠となっています。

とはいえ、単純に今まで男性に適用してきた雇用管理をそのまま女性に移行させることは難しく、今回の女性活躍推進法の成立によって、企業は今後あらためて働き方を変える意識を持つことが重要となってきています。

大手企業が導入する「週休3日制」の効果とは？

◆ユニクロが制度導入

「ユニクロ」を展開するファーストリテイリングは、10月から転勤のない地域正社員に「週休3日制」を導入します。業務が繁忙になる土日祝日を原則出勤とし、平日の3日間を休みとするようです。また、1日8時間の労働時間を10時間にすることで週5日間働く人と同じ給与水準が可能になります。

◆導入のねらいは？

同社の「週休3日制」導入のねらいは、多様な働き方を認めて育児・介護等を理由とした早期離職を防ぐことだそうです。

また、従業員の仕事外の時間を充実させるための魅力的な制度として、これからの人材確保、定着を図ることが考えられます。制度導入により、プライベートが充実し、従業員の仕事に対するモチベーション向上や、仕事が原因のうつ病などの防止につながる効果が期待されます。

◆他社でも導入が可能か？

ファーストリテイリングよりも早く「週休3日制」を導入した企業では、稼働時間を増やして生産量を増やすのではなく、従業員が短時間で集中して働くことによって作業効率を上げているようです。日本IBMでは、勤務時間のパターンの選択ができ、その時間に反映して給与が増減する「短時間勤務制度」を2004年より導入し、従業員の私生活と仕事の両立が保たれ仕事の効率も上がったという声が多いようです。

オランダではすでに「週休3日制」が一般化されているようですが、日本でも導入する企業が増え、離職者の減少や仕事の効率化を図ることができれば、広く浸透する制度ではないでしょうか。

オフィス石野よりひとこと

■最低賃金改定について

10月から地域別最低賃金が改定され、東海三県では以下のように決定されました。

- ・ 愛知県：10/1～ 800円→**820円(20円UP)**
- ・ 岐阜県：10/1～ 738円→**754円(16円UP)**
- ・ 三重県：10/1～ 753円→**771円(18円UP)**

※その他の都道府県に関しましては、厚生労働省のHPをご確認ください。

発行日以降の労働に関して、改定後の最低賃金が適用されることとなります。

最低賃金は月給制・日給制でも適用されますので、時給に換算した際に、

最低賃金を割ることがないよう、是非ご確認ください。