



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](mailto: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

## 企業のマイナンバー対応の現状と内閣府公表リーフレット

### ◆7割の企業で対応が進んでいない

本年10月に迫ったマイナンバーの通知ですが、一般財団法人日本情報経済社会推進協会が発表したマイナンバー制度に対する企業の対応状況に関するアンケート結果によると、2016年1月の制度開始に向けた対応について、「既に取り組んでいる」(3%)と「計画中」(28%)の回答は計31%にとどまり、大半の企業が未着手という結果になったそうです。

### ◆中小企業、東京以外の企業では準備が遅れている

規模別・地域別で比べてみると、従業員数301人以上の企業、東京地域の企業では約半数が対応に着手し始めているのに対し、100人未満、東京以外の企業では準備が遅れているという結果となっています。これは地方開催のセミナー等が少なく、情報入手が困難という状況によるところも大きいと考えられるようです。

また、未着手の理由としては「何をすべきか分からない」が41%、「制度自体が分からない」が7%となるなど、マイナンバーへの理解がまだまだ進んでいないことがわかります。

### ◆内閣府が公表したマイナンバーに関するリーフレット

国でも「社会保障・税番号制度ホームページ」としてマイナンバーに関するページを各省庁で設けて情報の周知に努めているようですが、この度、内閣府がマイナンバーに関するリーフレットを作成しました。「概要」と「事業所向け」の構成にわかれており、社内対応や社内研修を行ううえでも参考となる資料となっています。

### ◆自社の対策はどうする？

マイナンバー対応を行ううえでは、制度の概要や実務への影響などを整理して理解するのはなかなか難しい面もあります。オフィス石野では、マイナンバー対策のご相談もお受けしておりますので、ご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 厚労省が「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を公開

### ◆パワーハラの対策マニュアルを初めて公表

厚生労働省は、企業内でパワーハラスメント対策に取り組む際の参考となる「パワーハラスメント対策導入マニュアル」を初めて作成しました。

マニュアルは同省のホームページでダウンロードできるほか、都道府県労働局や労働基準監督署、労使団体など、全国で5万部が配布されるとのこと。

また、同省では7月からこのマニュアルを活用した「パワーハラスメント対策支援セミナー」を全国約70カ所で無料開催します。

### ◆規模の小さい会社ほど対策が進んでいない

2012年度に実施された「職場のパワーハラスメントに関する実態調査」によると、80%以上の企業が「職場のパワハラ対策は経営上の重要な課題である」と考えているにもかかわらず、「予防・解決のための取組み」を行っている企業は全体の45.4%となっており、特に従業員数100人未満の企業では18.2%に留まっていることから、従業員規模が小さい企業ほど、対策が進んでいないことが明らかになっています。

### ◆マニュアルの内容は？

マニュアルは、職場のパワーハラスメントを予防・解決するために、(1) トップのメッセージ、(2) ルールを決める、(3) 実態を把握する、(4) 教育する、(5) 周知する、(6) 相談や解決の場を提供する、(7) 再発を防止する、の7つの項目が掲げられています。

これら(1)～(7)の実施を20社の企業が行い、そのフィードバックを参考にポイントや規定例等を盛り込みつつ解説しています。なお、マニュアルには、従業員アンケートのひな形や社内研修用のレジュメ、ハラスメント相談対応者が使う相談記録票などの資料も豊富に収録されています。

### ◆放置せず予防・解決に向けての取組みを！

職場のパワーハラスメントは、近年、都道府県労働局や労働基準監督署等への相談が増え続けています。また、ひどい嫌がらせ等を理由とする精神障害等での労災保険の支給決定件数が増加しているなど、社会的な問題として表面化しています。

これらの問題を放置した場合には貴重人材を失うばかりでなく、企業側が裁判で責任を問われることもあります。こうした悪い影響や損失を回避するためにも、本マニュアルを活用してパワーハラスメントの予防・解決に向けた取組みを行うべきでしょう。

## 6/29 スタート！ 協会けんぽの「届書・申請書作成支援サービス」

### ◆変わる協会けんぽのサービス

2014年7月より、協会けんぽでは各種健康保険給付の支給申請書、保険証再交付申請書、任意継続に関する届書等を変更し、現在、旧様式での申請の場合には給付金の支払いの遅延につながることから、ホームページから様式をダウンロード・印刷のうえ、新様式での申請を促しています（印刷できない場合は加入する支部から送ってもらうことも可能）。

この新様式が掲載されているページには、記入例や記入上のポイントも提供されていますので、間違いのない申請実務を進めるうえで参考になります。

さらに、6月29日（月）から、より便利に申請することができるよう、「届書・申請書作成支援サービス」がスタートします。

### ◆新サービスの利用方法

新サービスでは、協会けんぽのホームページにアクセスし、申請書のデータ呼び出して画面に表示される申請書に直接必要事項を入力・印刷して、申請書を作成することができます。

入力する項目に関する説明を参照しながら入力できるようになっていますので、誤入力を防ぐことができます。また、記入漏れ等も自動でチェックしてくれますので、誤入力・記入漏れによる再提出といったムダを省くこともできます。

申請書に必要な事項を入力したら、印刷して加入する協会けんぽの支部に提出します。郵送による提出も可能です。

### ◆新サービス対応の申請書

現在、新サービスに対応する申請書として掲げられているのは、各種健康保険給付の支給申請書、保険証再交付申請書、任意継続に関する届書等です。詳しくは協会けんぽのホームページでご確認ください。

申請書のご入力や記入漏れによって給付の支払いが遅れたりすると、事務のムダが発生するだけでなく、従業員の方にも影響を及ぼすこととなります。

正確に申請実務を進めるためにも、この新サービスを利用されてはいかがでしょうか。

## 女性活躍推進法案が衆院通過！これから求められる女性活躍支援策

### ◆女性活躍推進法がいよいよ成立？

企業や自治体に女性の登用目標などの設定を義務付ける「女性活躍推進法案」が、6月4日、衆院本会議において全会一致で可決されました。参院に送付され、今国会で成立する見通しです。

同法が成立すれば、301人以上の企業は、採用者に占める女性比率や女性管理職比率などの数値や、女性活躍に関する目標や行動計画の公表が義務付けられることとなります（300人以下の企業は努力義務）。

女性が活躍できる企業に優秀な人材が集まる仕組みを作り、さらに女性活躍企業に対する公共調達受注機会の増大を図ることで、女性活用を推進することがねらいです。

### ◆中小企業では遅れがちな女性の活躍推進

今後ますます『女性活用』が企業の成長・発展のためのキーワードとなることが見込まれますが、中小企業では女性の活躍支援は遅れがちです。

日本政策金融公庫総合研究所の2011年調査では、企業規模が小さいほど女性の勤続年数が短くなることや、転職経験者の割合は規模が小さいほど高くなることが明らかとなっています。

### ◆すぐにできる女性活躍推進のための取組みとは

それでは、中小企業ではどのような対策をとることが考えられるでしょうか。

中小企業では、若い女性にとっての手本となるような先輩女性が社内にはいないことも、活躍の妨げの大きな要因となっています。その対策として、近年では、中小企業で働く女性同士が交流できる場を提供する自治体・経済団体も増えてきました。

中小企業の取組みを考えるうえでは、今年1月9日に政府が発表した「女性が輝く先進企業表彰」も参考になります。大手企業の事例ではありますが、多くの受賞企業が、女性同士がコミュニケーションを図ることのできる場を設けており、仕事で悩んだ時にヨコのつながりで励まし合ったり解決策を相談できたりできるようにすることで効果を上げています。

## オフィス石野よりひとこと

### ■マイナンバーと情報管理

先日、年金事務所からの情報漏洩が大きくニュースになりましたが、運用が差し迫ったマイナンバー制度についても情報漏洩を危惧する声が大きくなっております。

現在の個人情報管理も漏洩の無いようにする必要がありますが、マイナンバーの管理については、今まで以上に罰則も強化され、より厳格に管理をすることが必要になっております。

運用が開始される前に、今一度、社内の体制をご確認ください。

また、オフィス石野では、マイナンバーに関するご相談もお受けしておりますので、何かご不明な点がございましたら、お気軽にお問い合わせください。