

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

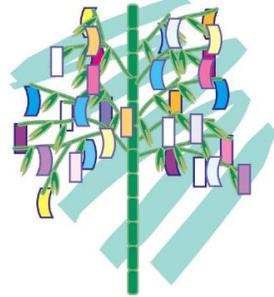
札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：info@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com/>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



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、最近では新聞やテレビなどでもマイナンバー制度開始の話題が取り上げられることが多くなってきました。企業にも早めの対応が求められているところです。

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（回答期間：2015年3月16日～5月20日、回答数：3,386名）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。

内閣官房「社会保障・税番号制度ホームページ」をご覧ください。と随時新しい情報や資料がアップされていますので、自社の対応を検討するうえでも参考になることでしょう。

◆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。

各種セミナーや書籍等から情報を入手し、自社の現状に合わせて社内スケジュールを組みながら対策を講じていく必要があるでしょう。

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

◆パワハラ対策マニュアル

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です。

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。

「テレワーク」実施企業の現状と課題は？

◆約 1 割の企業でテレワーク実施

独立行政法人労働政策研究・研修機構から、「情報通信機器を利用した多様な働き方の実態に関する調査」の結果が公表されました。

近年、「テレワーク」（情報通信技術を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方）という言

葉を耳にすることも多いかと思いますが、「会社の制度として実施」している割合が 3.5%、「上司の裁量・習慣として実施」を含むと 13.2%となり、約 1 割の企業でテレワークを実施しているという結果となりました。

◆実施の目的は？

実施の目的ですが、終日在宅勤務では「家庭生活を両立させる従業員への対応」が 50.9%と最も多く、「定型的業務の効率・生産性の向上」「従業員の移動時間の短縮・効率化」がともに 43.9%で続いています。

1 日の一部在宅勤務では、「従業員の移動時間の短縮・効率化」（55.1%）、「家庭生活を両立させる従業員への対応」（46.9%）。モバイルワークでは、「定型的業務の効率・生産性の向上」（62.6%）、「従業員の移動時間の短縮・効率化」（61.9%）となっています。

◆就業場所・勤務時間管理は？

主な就業場所は、終日在宅勤務・1 日の一部在宅勤務では「労働者の自宅」（ともに 9 割以上）が多く、モバイルワークでは「本社以外の他の事業所」（64.7%）、「移動中の交通機関の中や駅」（64.1%）となっています。

労働時間管理としては、終日在宅勤務・1 日の一部在宅勤務で「通常の労働時間制度」（68.4%、64.7%）、次いで「フレックスタイム制」（29.8%、35.3%）となっています。モバイルワークでは「通常の労働時間制度」（73%）、「事業場外みなし労働」（30.9%）となります。

◆問題点・課題点は？

問題点は、終日在宅勤務では「進捗状況などの管理が難しい」（36.4%）、「労働時間の管理が難しい」（30.9%）、「コミュニケーションに問題」（各 27.3%）、「評価が難しい」（18.2%）となっています。1 日の一部在宅勤務では「労働時間の管理が難しい」（42%）、「コミュニケーションに問題」（各 28%）となり、モバイルワークでは、「情報セキュリティの確保に問題」（42.3%）、「労働時間の管理が難しい」（40.3%）、「機器のコストがかかる」（25.5%）となっています。

このように課題も多いですが、今後の展望として、「現状のレベルで維持していきたい」（終日 46.4%、一部 44.2%、モバイル 56.61%）、「拡充していきたい」（終日 39.3%、一部 36.5%、モバイル 23.9%）となっており、テレワークは今後さらに増えていくと思われま

～事務所からのお知らせ～

皆様の会社では、マイナンバー対策は進んでいますか？

今回、別紙にマイナンバー制度に関する弊事務所の対応サービス等についてご紹介させていただきましたので、是非ご覧いただければと思います。

ご質問等ございましたら弊社事務所までお気軽にご相談下さい。