

## 連載トピックス

## マイナンバー制度のスタートに備えて⑤（最終回）

今回は、安全管理措置等にスポットを当てます。

## 企業が個人番号を取り扱う上での注意点/安全管理措置編

## 企業（事業者）は、次のような安全管理措置を講じる必要があります

## 組織的・人的安全管理措置

- ・担当者の明確化…担当者以外が個人番号を取扱うことがないように、取扱責任者や事務取扱担当者など担当者を明確に！
- ・適切な教育…従業員に対するマイナンバー制度概要の周知など、従業員への教育も大切！



## 物理的・技術的安全管理措置

次のような措置を講じる必要があります（企業の規模に応じて対応）

- ・書類を保管できるカギ付き棚などを用意、書類を廃棄できるシュレッダーなどを用意
- ・ウィルス対策ソフトウェア導入アクセスパスワードを設定、取扱担当者を決め他の人は情報にアクセスできない仕組みづくり



疑問：個人番号を取り扱う業務の委託や再委託はできますか？

回答：個人番号を取り扱う業務の全部又は一部を委託することは可能です。また、委託を受けた者は、委託を行った者の許諾を受けた場合に限り、その業務の全部又は一部を再委託することができます。委託や再委託を行った場合は、個人情報の安全管理が図られるように、委託や再委託を受けた者に対する必要かつ適切な監督を行わなければなりません。委託や再委託を受けた者には、委託を行った者と同様にマイナンバーを適切に取り扱う義務が生じます。



疑問：小規模な事業者にも、罰則は適用されるのでしょうか？

回答：小規模な事業者は、個人情報保護法の義務の対象外ですが、番号法の義務は規模に関わらず全ての事業者に適用されます。したがって、個人番号を取扱う以上、小規模な事業者についても、違反があれば、番号法の罰則が適用されることとなります。

## 番号法上の主な罰則（企業や個人も主体になりうるもの）

主体	行為	法定刑
個人番号利用事務、個人番号関係事務などに従事する者や従事していた者 ※1	正当な理由なく、業務で取り扱う個人の秘密が記録された特定個人情報ファイル（個人番号や個人番号に対応する符号をその内容に含む個人情報ファイル：個人情報データベース等）を提供	4年以下の懲役 または 200万円以下の罰金 ※2
	業務に関して知り得た個人番号を自己や第三者の不正な利益を図る目的で提供し、または盗用	3年以下の懲役 または 150万円以下の罰金 ※2

※1 「個人番号利用事務実施者」とは、個人番号を使って、行政事務を処理する国の行政機関、地方公共団体、独立行政法人などのことです。

「個人番号関係事務実施者」とは、法令や条例に基づき、個人番号利用事務実施者に個人番号を記載した書面の提出などを行う者のことです。

税や社会保障に関する書類を行政機関に提出する企業（民間事業者）は、個人番号関係事務実施者となります。

※2 両罰規定により、企業にも、行為者に対する額と同額の罰金刑が科されることがあります。

本年9月の初旬に、「労働者派遣法の一部を改正する法律」が成立しました。以下で、主要な内容を紹介します。なお、施行日は9月30日です。

## 労働者派遣法／平成27年改正の概要

### 1. 派遣事業の健全化

特定労働者派遣事業（届出制）と一般労働者派遣事業（許可制）の区別を廃止し、全ての労働者派遣事業を許可制とする。

### 2. より分かりやすい派遣期間規制への見直し

現行制度では、専門業務等のいわゆる「26業務」には期間制限がかからず、その他の業務には最長3年の期間制限がかかるが、分かりやすい制度とするため、これを廃止し、新たに以下の制度を設ける。

- ① 事業所単位の期間制限： 派遣先の同一の事業所における派遣労働者の受入れは3年を上限とする。  
それを超えて受け入れるためには、過半数労働組合等からの意見聴取が必要。
- ② 個人単位の期間制限： 派遣先の同一の組織単位（課）における同一の派遣労働者の受入れは3年を上限とする。

### 3. 派遣労働者の雇用安定とキャリアアップ

派遣労働者の正社員化を含むキャリアアップ、雇用継続を推進するため、以下の措置を講ずる。

派遣労働者に対する計画的な教育訓練や、希望者へのキャリア・コンサルティングを派遣元に義務付け。

有期雇用の派遣労働者に対する派遣期間終了時の雇用安定措置（派遣先への直接雇用の依頼、新たな派遣先の提供、派遣元での無期雇用など）を派遣元の努力義務\*とする。

\* 同一の組織単位の業務に3年間派遣される見込みがある者については派遣元の義務とする。

派遣元の義務規定への違反に対しては、許可の取消も含め厳しく指導

### 4. その他

労働者派遣の位置付けの明確化、派遣労働者の均衡待遇の強化を図るなど

なお、平成27年10月1日からは、平成24年改正で導入が決まっていた「労働契約申込みなし制度」が施行されます。この規定の概要も紹介しておきます。

派遣先が一定の違法派遣を受け入れている場合、違法状態が発生した時点において、派遣先が派遣労働者に対して、当該派遣労働者の派遣元事業主における労働条件と同一の労働条件を内容とする労働契約の申込みをしたものとみなす制度 （注）違法派遣について、派遣先に過失がない場合を除く



365日の誕生花・花言葉

10月 23日



ダリア  
花言葉：エレガント

メキシコ原産。ナポレオンの后ジョセフィーヌが愛した花として知られています。日本へは江戸末期にオランダ船によって渡来し、明治の中頃から盛んに栽培されるようになりました。

 **BrainStar**  
株式会社 **ブレインスター**  
代表取締役 上田 正順  
〒862-0949 熊本市中央区国府1-13-5 2F  
TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065  
URL:http://brainstar.jp

## 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。

## 「アンガーマネジメント」って何だろう？

今、テレビなどで紹介され話題となっている「アンガーマネジメント」。

日本アンガーマネジメント協会のアンガーマネジメントアドバイザーでもある弊社の川内にも最近特に研修の依頼が多くなり、普及が進んでいると感じます。

そこで、今回はこの「アンガーマネジメント」の紹介をさせていただきます。

「アンガーマネジメント」とは、1970 年代にアメリカで始まったアンガー(イライラ、怒りの感情)をマネジメント(上手に付き合う)するための心理教育です。アメリカでは、ビジネスパーソン、政治家、弁護士、医師、スポーツ選手、俳優などさまざまな人たちがよりよい生活や仕事、人間関係を手に入れるために、怒りと上手に付き合うためにこの心理教育(アンガーマネジメント)を受けています。アンガーマネジメントは怒る感情を押し込めるものではなく、怒りの原因を知り、不必要に怒ることをなくすというものです。家庭でもオフィスでも学校でも、人との関わりがある環境では必要になるものだと思います。川内はハラスメント防止の研修も得意としており、職場でのパワハラ防止や医療福祉のお客様には虐待防止対策として、この「アンガーマネジメント」を利用した研修を実施しております。

私たちプレインスターでは、この「アンガーマネジメント」を職場はもとより家庭や教育機関でも普及を進め、それぞれの環境がさらによりよくなるよう貢献して行きます。

皆様の職場でもぜひ「アンガーマネジメント研修」を実施してみませんか。



## 新入社員歓迎会を兼ねて社長宅で BBQ を実施

9 月 5 日(土)にプレインスターの新入社員、川畑の歓迎会を兼ねて社長宅で BBQ を実施しました。

社員家族も含め 16 名が参加。おいしい料理とアルコールを満喫し、楽しい時間を過ごしました。

後半は雨が降り始めましたが、場所を移して更に盛り上がりました。



## お仕事カレンダー

10/1

- ・(1 日～7 日) 全国労働衛生週間
- 高年齢者雇用支援月間
- ◎ 定時決定により、9 月に改定された社会保険料を 10 月給与から控除

10/10

- ・一括有期事業開始届の提出(建設業)
- 主な対象事業：概算保険料 160 万円未満でかつ請負金額が 1 億 8,000 万円未満の工事
- ・9 月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

10/31

- ・9 月分健康保険料・厚生年金保険料の納付
- ・労働者死傷病報告書の提出
- (休業 4 日未満の 7 月から 9 月分の労災事故について報告)
- ・労働保険料の納付<延納第 2 期分>
- ・有期事業概算保険料延納額の納付(納付対象：8 月～11 月分)
- ・8 月決算法人の確定申告・翌年 2 月決算法人の中間申告
- ・11 月・翌年 2 月・5 月決算法人の消費税の中間申告

# ブレインスターが実施する職員研修内容とその後の取り組み報告

ブレインスターでは、社会福祉法人恩賜財団済生会熊本福祉センター様にて職員研修を定期的の実施しております。今回はその研修内容とその後の取り組みについてご紹介致します。

はじめに実施したのは、社会福祉施設・事業所に勤務する職員にとって、ご利用者やご家族との信頼関係を構築するうえで欠かせないスキルの一つ、接客マナー研修です。その中でも施設が重視されている「明るく活気のある職場づくり」を目標に、『笑顔と挨拶』の強化に取り組まれています。強化月間を設けて、写真に掲載してありますように各部署でポスターを作成し、研修で学んだことを意識して実践。その後、自己評価・他者評価まで行い、しっかりと自分達の実践行動に現れているかまでチェックをされています。

また、評価のなかで特に優秀な方には表彰を行い、表彰状や商品（ご利用者さん達が作成したパウンドケーキ）がご利用者さん自作の紙袋に入れられて贈られたそうです。この取り組みには、私共も驚きましたし、研修の効果や職員様の変化が見えることで非常に参考になりました。



そして、2回目を実施したのは、人材を育成していくうえでもっとも大切なことのひとつ、「自分を知る」ということをテーマにしました。

＜各部署で作成したポスター＞



弊社の「持ち味カード」を使用して、まずは自分の「持ち味」を再確認し、それを周りのひとも承認するということをさせて頂きました。これをする事によって、自分の「持ち味」を職場でどう生かしていくか、今後身につけていくスキルをどの角度から生かしていくか、などの参考になります。人はそれぞれ何かしらの「持ち味」がありますが、それを生かすもころすも自分次第、まずは「持ち味」に気づき、意識しておくことが大切であることをお伝えしました。

また、「ソーシャルスタイル理論」も紹介して、「相手を知る」とこと、相手のタイプに合わせた接し方についても勉強していただきました。職場場面では、必ずとっていいほど相手があります。相手のタイプに合わせた接し方を身に着けることによって、コミュニケーションが円滑となり、職場での人間関係によるストレスを軽減することによって、職務遂行に役立てることが出来ます。



2回目の最後は、CUBIC適性検査を全職員様に実施しました。

CUBIC適性検査も「自分を知る」には、とても有効な手段です。内面から自分のもって生まれた性格・資質がわかり、「持ち味」を生み出している根本的なものが見えてきます。

社会人になって日々忙しく、なかなか自分のことを見つめなおすという時間はないと思います。このように、さまざまな手法や角度から「自分」を分析することで、これから受ける研修の捕らえ方やその内容を生かそうとする手法などにも変化が生まれ、よい方向に向かっていくと思います。



今後も法人様では、強化月間項目にそった取り組みや研修を行い、それぞれの項目ごとに振り返りや評価を実施して、優れた成績の方には表彰を継続していくそうです。

私共もその成果がどのような形になるかを楽しみにご支援していきたいと思っております。