人と組織の成長を支援する経営者のサポーター

2016
2月号

社会保険労務士法人柳澤会計Support Letter

トピックス！　マイナンバー最新情報

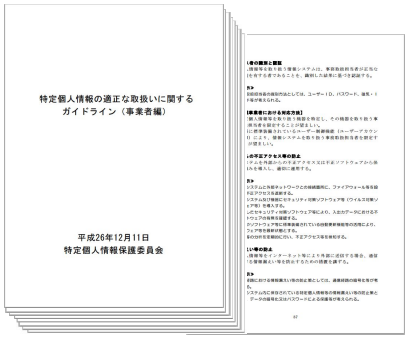
■身元確認が一部省略できるようになりました！

マイナンバーを取得する際は、正しい番号であることの確認（番号確認）と、手続きを行っている者が番号の正しい持ち主であることの確認（身元確認）が必要です。
原則として
1.個人番号カード（番号確認と身元確認）
2.通知カード（番号確認）と運転免許証など（身元確認）
3.マイナンバーの記載された住民票の写しなど（番号確認）と運転免許証など（身元確認）
これらのいずれかの方法で確認する必要があります。
しかし、個人番号の提供を行う者と雇用関係にあること等の事情を勘案し、人違いでないことが明らかと個人番号利用事務実施者が認めるときは、身元（実存）確認書類は要しなくてよいこととなりました。
ただし、省略可能なのは身元確認だけです。
この場合、**従業員の入社時や取引開始時などに番号法などで定めるものと同程度の身元確認を行なっている必要がありますの**でご注意ください。

マイナンバー対策のポイント

何かあってからでは、手遅れになってしまうのがマイナンバーの厄介なところ。
社内でマイナンバーをだれがどのように取り扱うかなどを基本方針や取扱規程できちんと決めましょう。

□そもそも紙で扱うのか？データで管理するのか？
□拠点毎で管理するのか？本部集中で管理するのか？
□社内サーバで管理するのか？クラウドを使うのか？
□誰が管理事務になるのか？　その人は誰で、今はどこに座っているのか？　など
□誰がマイナンバー関係事務となるのか？
□違反や事故が発生した際の連絡体制をどうするのか？
□特定個人情報ファイルの利用や出力状況をどうやって記録するのか？
□持ち出しに対する記録はどうするのか？
□削除、廃棄の記録についてはどうするのか？
□影響を受ける可能性のある本人への連絡体制はどうするのか？
□定期的な見直し方法はどうするのか？
□社内向けにどんな研修を開催するのか？頻度などはどうするのか？
□取扱区域をどこに定めるのか？
□区域内の安全管理措置をどうするのか？
□マイナンバーはシステムで管理するのか？



基本方針、取扱規程の流れ

出典：＜＜ここがﾎﾟｲﾝﾄ＞＞ﾏｲﾅﾝﾊﾞｰｶﾞｲﾄﾞﾗｲﾝ

マンスリーピックアップ

～多様な働き方～

「女性が輝く先進企業2015」

＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝＝

女性が活躍できる職場環境の整備を推進するため、役員・管理職への女性の登用に関する方針、取組及び実績並びにそれらの情報開示において顕著な功績があった企業が表彰されました。

平成27年度女性が輝く先進企業	
内閣総理大臣表彰	千葉銀行、SCSK
内閣府特命担当大臣表彰	井村屋ｸﾞﾙｰﾌﾟ、西部技研、第一生命、ファンケル、メック

■千葉銀行

行員4500名の内、女性が約4割を占め、日本で初の女性支店長を登用した銀行です。

千葉銀行は、男女にかかわらず意欲・能力のある職員が活躍できる職場を目指し、女性活躍支援の取組みを進めてきました。女性管理職は280人を超え、管理職の15%が女性、役員のうち2名が女性です。

ダイバーシティ（多様性）行動宣言をし、2020年度までに ①リーダー職の女性比率を30%、②管理職の女性比率を20%とすることを目標に掲げました。

働き方の見直しとして、柔軟な働き方を目指し、法に定められた業務に対して裁量労働制を導入しているほか、「業務効率化及び早帰り推進委員会」で検討するなか、自己選択により始業・終業時間をフレキシブルに変更できる時差出勤制度（セレクト勤務制度）や半日単位の振替休日制度を導入しました。

また、平成26年10月からは、「仕組みをカエル、仕事をカエル、意識をカエル」の3つのカエルをキーワードに、現場に応じた業務効率化の取組みをさらに強化しており、行内報やビデオニュースで好事例を紹介するなど、銀行全体でこの取組みを進めています。

この結果、営業店の26年度下期の平均時間外労働は前年同期比で月5時間削減されました。

また、退行予定時刻と退行理由を書いた手作りのボードをデスクに置き、職場全体で早期退行しやすい雰囲気づくりに努めているほか、業務効率化を進めた営業店を表彰したり、時間外労働の削減を業績表彰上の点数に加えたりしています。

■SCSK

この会社の特徴は「**残業しない人に残業代を払う会社**」という考え方につきます。

IT業でグループ1万2千人、一部上場。2006年当時は多様な働き方を受容する社内風土が不十分で、女性の約7割が30代前半で離職していました。よくIT業界はブラック企業の代表と言われますが、例に漏れず長時間労働や休日出勤が多い勤務形態でした。

そこで「スマートワーク・チャレンジ20」という全社あげての取組みを実施。「20」というのは、前年比20%の残業削減と、有給休暇20日間の完全取得を意味しており。この2つを達成した社員には、インセンティブを与えるという仕組みでした。

この取り組みが劇的な効果を生みました。残業が月平均35時間、有給休暇取得は平均13日という状況が、14年度には残業が同18時間16分と約半分に減少、有給休暇取得率は99.8%と劇的に改善しました。

SCSKがすごいところは、残業代が減ることで、社員は経済的に打撃を受けるため、残業代削減により浮いたお金を、インセンティブとして社員に還元したことです。顧客には、働き方の改善を理解してもらうべく手紙を書き、社員の家族にも訴えました。知恵を絞り残業を大幅に減らした結果、同社の業績は改善し、なんと過去最高益を叩き出したのでした。

さらなる改革として、2015年7月よりインセンティブ制度を廃止し、全正社員に残業時間の有無に関わらず34時間または20時間の残業手当相当額を手当として、従来の所定月額給与に一律上乗せ支給することにしました。これで残業手当の減少を意識することなく、一層効率的な働き方を追求できるとのことです。

様々な産業の中でも長時間労働に陥りやすいIT産業においても、それを解決できることをSCSKは証明しました。

「残業ほぼゼロ＆有給完全消化でも最高益」、経営を見直すヒントになるのではないでしょうか。

今年もインフルエンザが流行しています。2016年1月11日～1月17日にかけてインフルエンザの報告数は全国で20,369件となっており、前週の9,964件と比べて約2倍と一気に増加しました。ところで「無性にカレーが食べたい」と思う時がありませんか？寒い季節にそう感じたら、それは風邪の前兆かもしれません！体内に侵入してきた病原菌と戦う免疫力のサポーターともいえる存在の「クルクミン」が、カレーには含まれています。カラダは正直なもので、肝機能など体内の免疫機能が弱まると、本能的に「クルクミン」を欲するようになります。その結果「カレーが食べたい！」という欲求が高まるとのこと。“冬のカレー”に隠された秘密を知ることで、風邪やインフルエンザが流行る時期を上手に乗り切りたいものですね。（折井）

社会保険労務士法人柳澤会計　長野県茅野市本町西1-40　TEL:0266-71-1154　FAX:0266-72-5063
代表　特定社会保険労務士　野口栄治　URL：http://yanagisawakaikei.net/sr/