

## 今月のコンテンツ

- マイナンバー特集 ~マイナンバー講座その3~
- 残業削減の工夫
- EAP の選び方
- メンタルヘルス対策
- 外国人従業員を雇用したら
- ビジストスタッフの非日常…細谷・平井

マイナンバー講座~その3~  
マイナンバー制度運用開始に伴う懸念

## マイナンバーで資産が丸見え?

冒頭の見出しから不安を煽るようですが、つい最近全国紙に掲載された某週刊誌の記事広告の一文です。週刊誌お得意のげさな見出しだと笑って済まそうとする反面、意外と真実?と誌面の内容が少し気にもなりますね。このような漠然とした懸念の数々がマイナンバーの周りを取り囲んでいるのも確かです。ビジストのお客様には、このようなマイナンバー制度への懸念を払拭していただけるように、当誌面と5・6月にビジストで開催予定のマイナンバーセミナーにてしっかりと解説して参りますのでご安心ください。マイナンバー制度に対する懸念は世間でも関心が高いようで、「マイナンバー制度 懸念」というキーワードでネット検索をすると、新聞や経済誌など各媒体の報道記事がたくさん出てきます。

「税金の無駄遣い。システム開発に 3000-4000 億円」  
「プライバシー保護に課題」  
「個人番号カードを紛失するとあらゆる情報が悪用される?」  
「マイナンバー制度は国による個人監視の強化につながる」  
「住民票とは別の所に住んでいたらマイナンバーが届かない!」

社会生活に密着した新たな仕組みを導入するわけですから、様々な心配や不安があるのは無理も無いですね。このような懸念に対する情報として次にマイナンバー先進国の事例をご紹介します。

## ●スウェーデンでのマイナンバー運用例

★マイナンバー10桁の最初の6桁は生年月日。下4桁の個人番号を憶えておけば、税・福祉・各種行政手続きがオンラインで可能。

## 編集こぼれ話

さあ、4月です! 社会人としてのスタート、新年度のはじまり・・・「心機一転」という言葉が最も似合う季節ですね。そんな新たな気持ち、決意を応援してくれるかのように春の草木は鮮やかな新芽や可愛らしい花で、目を楽しませてくれます。さらに温かな日差しが加わると、マイナス・後ろ向きな考えが吹っ飛んでいき、前に進む元気が湧いてくるようです。この4月の環境に忘れかけていた「フレッシュ」な気持ちを思い出させてもらっています!

- ★マイナンバーと連携する情報の取捨は国民が自由に選択できる(オプトイン)。
- ★保険金申請の際は医師への診断書の請求から保険会社への請求までオンラインで手続きできる。
- ★国から購入したデータを基に、民間企業が子供が生まれた家に赤ちゃん用品の広告を送る。
- ★年金はあらゆる年金が見える化され、16歳以上になると毎年1回年金通知が送られる。

## 懸念を課題に→解決→運用開始へ



愛称: マイナちゃん

ここまでお伝えしてきました懸念や事例は国家レベルのテーマであり、民間レベルで私達がいくら心配してもマイナンバー制度は否応なく10月からスタートします。具体的な利用場面に沿った今後の対応を念頭に、今の懸念が課題になるよう、実際に解決のアクションを起こしていきましょう。まず皆さんはマイナンバーに対してどんな懸念をお持ちでしょうか。

- ・従業員からいつマイナンバーを取得するのか
- ・マイナンバー取得時の本人確認は?
- ・マイナンバーで禁止されている「目的外利用」って?
- ・マイナンバーの安全管理措置はどこまでやればよい?
- ・特定個人情報ファイルの安全管理措置は?

まだまだいくつもの疑問点が浮かんできますね。多くの方が抱えているマイナンバー運用開始に伴う懸念を課題に置き換えて、次号でさらにこれら課題の整理をしていきます。そして来月にはいよいよマイナンバーセミナーを開催いたします。詳しくは折込の案内パンフレットをご覧ください。マイナンバー制の運用・管理法…。セミナーであなたの会社の課題と対策法が明らかになります。是非ご参加下さい。

(文:コンサルタント 荒井)

ビジストにも4月ご入社の方々の手続きのご依頼を頂戴しております。数多ある会社の中からまさに「縁あって」ご入社された方々の今後の活躍に思いを馳せながら、いつも以上に張り切って、そして慎重に手続きをさせて頂いております。新入社員を受け入れる会社様も、環境の整備や新人教育など取り組むことが多く、慌しくなる時期ですね。そんな時、人事・労務関係でお困りのことがございましたら、ビジストにご相談下さいませ。豊富な経験と知識を持ったスタッフが答えを用意してお待ちしております! (モリモト)

## 残業削減の工夫

大西 美佳



タイムカード

残業代を請求された。または、今後請求されたらダメージが大きい。残業をすべて計算し、全額払ったら経営は成り立たない。

という相談がこのところ多くなっています。

とくに長時間拘束される業種（運送業、飲食業、サービス業等）に関して、この手の相談は、永遠

のテーマで一発解消という答えはありません。その会社の実態を把握したうえで、いま対応できること、今後見直すことなど整理をし、就業規則を含めた諸規定の見直し、雇用契約書、給与支給項目の見直しなども行います。

現状と同じ働き方、ルールでは、問題解消はできませんので、なんらかのやり方を変えて頂くことで、会社のリスクを減らすことが、可能になります。

参考になるホテル業界での取り組み事例をご紹介しますので、改善のヒントにしてください。

- ①休日の確保（全社一斉休日の拡大設定、連続休暇の推奨）
- ②有給休暇の取得促進（個人別の年間連続取得計画をたてる）
- ③労働時間のムダ削減

- ・出勤をきちんと記録し、中抜け時間も把握する
- ・業務ごとの所要時間を把握する
- ・管理職に研修実施し、無駄な残業をさせない意識徹底
- ・10日ごとに残業時間を管理部門でデータ化し、現場にフィードバック、残り残業時間を提示し、ムダ残業を抑制
- ・料理の運搬にローラーコンベアを導入、生ゴミを捨てる動線を簡素化、食器洗浄機購入などで労働時間削減
- ・朝と夜の業務を分業化し、一人の担当が全て対応するスタイルを廃止。朝食はバイキング形式にすることなどで、丸一日の休みを確保できるようになった。

### ④応援体制の整備

- ・フロントが忙しいチェックイン集中時間帯に、料飲担当者がサポートに入り、夕食時は、フロント担当者が厨房をサポートできるよう、他の職種の仕事もできるように教育訓練した。
- ・事務部門がサービス部門の応援に入るなどし、部門間での協力がしやすい雰囲気構築されてきた。
- ・他部門のヘルプを専門で行う「オールラウンド課」を設置。新入社員を配属し、先輩の指導をうけながら、オールマイティ人材の育成につなげている。



### ⑤その他

- ・パート社員の活用。
- ・正社員化で定着率向上させ、人材不足状態を解消。
- ・調理部門以外の部門を廃止し、誰がどこの部門でも担当できるように労働効率をアップさせた。

業務の効率化など、言うのは簡単ですが、どうやって、自社にとって効果的な方法を見つけるのか。社員さんからの改善提案だけでなく、業務受付時間の変更、機械の導入、残業禁止命令など、経営者からの思い切った決断を伴う残業削減の仕組み導入が最も効果が大きいのではと思います。

## EAPの選び方

磯部 和代

今年の12月1日からストレスチェックの導入が義務化します。そのため、EAP各社がセミナーなどを開催し、顧客に対して自社のサービス紹介を行っています。

EAPのサービスはストレスチェック、相談窓口、研修を大きな柱としそれに関連する産業医の紹介やカウンセラーの派遣など付帯サービスがあるというのが一般的であります。どのEAPにすればいいのか迷われると思いますが、どこの会社も一長一短あるという気がいたします。

例えばあるEAP料金は相談窓口が100人の従業員で年間2万4千円です。他社では1人2000円とし100人で年間20万のサービスです。安い理由は、月曜から金曜の10時から夕方6時半までの電話受付だからという理由もありますがそれ以外でも安くなっている理由があります。それは、高ストレス者がいた場合（そのEAPの判断による）その中で、医療受診が必要とEAPが判断すれば会社には関係なく医師との面談を受けさせるというサービスがくっついてくるというところでは、会社側に産業医がいますが、そこから先は会社の産業医に任せてもらうことができないとも言えます。EAPの判断によってはEAPお抱え医師の面談を受け続けることになりかねませんし、そもそも本当にその人は医療受診が必要なのか会社はタッチできなくなります。そしてその部分は別料金とのことです。最初に見る見積もりではここまで出さなければ、会社はあとで追加料金を支払う必要があり、その額は安くないということです。結局どこかで料金がかかり全体としては同じような料金になります。

料金以外では、会社がどこまで今回のストレスチェックにかかわる対策を行うかによって、選ぶEAPも変わってくるのではないのでしょうか。最低限のチェックテストをするのか、従業員の福利厚生を含めた相談窓口をおくのか、高ストレス者を徹底的にフォローするのかわりな基準が出てくると思います。

いろいろなEAPの部分的に良いところをつなぎ合わせて使うという方法もあると思います。まだ、時間があるのでゆっくりきめて行きましょう。



### EAPとは・・・

Employee Assistance Program  
(従業員支援プログラム)

メンタル医療機関の紹介・管理職研修など企業のメンタルヘルス対策を支援する会社

## メンタルヘルス対策

尾崎 貴子



厚生労働省から、ストレスチェック制度の専用サイトができました。制度と概要が分かりやすく説明されています。

このタイミングで、改正安全衛生法のストレスチェック制度の義務化に合わせて社内のメンタルヘルス対策について見直されてはいかがでしょうか？

問題発生時には対応に追われメンタルヘルス問題について向き合いますが、問題が収束してくると、流れてしまうといった状態はないですか？中央労働災害防止協会の平成24年度調査では、メンタルヘルス問題に関心があるとほぼ全事業場の回答しているものの、やり方が分からない、不調者が増加し困っているとの回答も見られます。

では何から・・・？ まずは、今困っているところから手をつけましょう。不調者がいるのであれば復帰支援を、現状不調者がなければ予防の観点から。

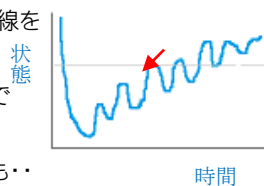
上記ストレスチェック制度のサイトと繋がる「こころの耳」⇒



ではメンタルヘルス対策に取り組むための手順や、職場

復帰支援の取組み事例等の多くの情報が記載されていますのでご参照ください。

メンタルヘルス対策としては予防と早期に対応することが大切です。また、メンタルヘルス対策を考える上ではメンタルヘルス疾患に対する理解も必要です。職場復帰の際に主治医の診断書に基づいた判断をされることもあるかと思いますが、主治医は職場での業務遂行能力まで判断することは難しく、主治医の立場での診断書記載であることを理解して進めることが必要です。メンタルヘルスの回復経過は波線を描きながら、少しずつ回復していくため良いと思われる波線の上層部で復帰してしまうと、その後十分に回復していなかったことに気づく事も・・・



メンタルヘルス対策を見直すきっかけに弊社の4月17日(金)の定期セミナーにぜひご参加ください!! お待ちしております

**【助成金情報】** うつ病や事故などによる障害で休職した人の職場復帰を支援するため、厚生労働省が4月から「障害者職場復帰支援助成金」(仮称)が新設されます。助成金の対象は、病気や事故などで障害者になったり、うつ病にかかったりして3か月以上休職した労働者が職場復帰するための仕事を用意するなど雇用継続の環境を整えた企業です。復職から6か月間雇用が続いた場合、復職者1人当たり35万円(大企業は25万円)を支給し、その6か月後にも同額が支給されます。

## 外国人従業員を雇用したら・・・

森本 雅子

4月に入り、通勤電車内では新しい勤め先へと向かう、年齢を問わずフレッシュな雰囲気をもった社会人の方々を目にすることが多くなりました。最近ではそんな新人さんの中に外国人の方々も見受けられます。

外国人雇用状況届に基づく、平成26年の厚生労働省の集計結果によると、外国人労働者数は約79万人。前年比9.8%の増加で、届出義務化以来、過去最高の人数を記録しました。増加の要因として、高度外国人材や留学生の受け入れを政府が進めていることや、国内の雇用情勢の改善を挙げています。産業別では宿泊・飲食サービス・小売業で増加傾向にあります。例えば海外からの観光客で溢れ返っているドラッグストアで日本語と外国語を巧みに使い分ける外国人スタッフの方が多数活躍されていますね。

さて、ここからは外国人労働者を雇用する際の諸手続きのポイントを見ていきましょう。



### 1. 「外国人雇用状況」の届出

事業主は外国人労働者の雇入れ・離職の際に、氏名・在留資格などについて管轄のハローワークへ届出ることが義務づけられています(違反すれば30万以下の罰金)。届出の対象となる外国人は在留資格が「外交」「公用」「特別永住者」以外の方です。雇用保険の被保険者となる場合は資格取得届の「18 備考欄」への記載を以って届出ることができます。

### 2. 社会保険の加入

日本に国籍が無い外国人の方でも、適用要件を満たしていれば雇用保険・社会保険への加入手続きが必要です。もちろん労災保険も適用されます。初めて社会保険に加入する場合は年金手帳が発行されます。

また、社会保険資格取得届出の際には「**アルファベット氏名登録申出書**」の提出が必要となります。年金手帳・健康保険証はカナ表記ですがアルファベット名を登録するのは、年金記録の精度を上げる為です。また、厚生年金保険への加入期間が6ヶ月以上の外国人労働者が帰国する場合は帰国後に脱退一時支給の請求をし得る旨の説明や手続きの援助にも努めましょう。

### 3. 雇入れの際の注意事項

外国人を雇用する際にはまず就労可能な在留資格を付与されているかを確認します。

在留資格は在留カードに記載があります。在留資格が留学・家族滞在などで「就労不可」と記載がある場合は、資格外活動許可の申請が必要となります。(許可が下りれば一週間当たり28時間以内などの条件で就労可)

なお、在留カードは個人情報となりますので、採用前に在留資格を確認する場合は口頭で行い、採用後に情報の取扱に留意した上で提示を求めることが望ましいです。

また職場での円滑な意思疎通で安全に業務に従事してもらうため、日本語の習得などのバックアップを厚生労働省は事業主に推奨しています。

## ビジスタッフの非日常！

### 初！女性限定セミナー開催

細谷 明子

初めて参加者を女性のみにしたセミナーを実施しました！私が所属しているKBC（関西ビジネスコンシェルジュ）で、今年は春と秋に女性限定セミナーをやってみようということになり、去る3月18日に初めて女性向けのセミナーを開催しました。私たちも聴きたい内容がイイよね、ということで、「整理収納」「美容」「問題解決」の3本立てしかも平日19時からの開催だとおなかがすくよ…ということで、簡単な軽食も用意することになりました。軽食担当はKBCの分科会である「楽食生会（らくしょうかい）」が行うことになり、私はこの分科会もやっているの、内容を考えることになりました。簡単に食べられて喜んでもらえるもの…ということで一緒に楽食生会を運営している行政書士の森田文子さんと相談、おにぎりとお味噌汁をお出しすることに決定しました。当日の調理担当は、料理研究家の小田さんとアシスタントの山本さん、お二人とも森田さんのお友達で料理歴数十年のベテラン主婦です。当日別の



セミナーに参加予定があった私は、会場入りできたのが18時過ぎ、会場の厨房を覗くと既に料理は完成間近でした。小田さんのご好意で切り干し大根がメニューにプラスされていました。生姜がきい



ていて美味しかったです！  
いよいよセミナーがスタート！  
整理収納アドバイザーの松尾さんが整理収納のコツを、ビューティーデザインコーチの井上さんが引き算美容のテクニックを、弁護士の中川さんが問題解決の考え方をそれぞれ20分でレクチャーしてくれました。とても中身が濃い内容だったので20分じゃとても足りない!!という感じていたから、今後シリーズ化もアリだな…と思っています。

さてさて…運営側でありながら、当日の会場は「阿嬢浪漫スイーツ堂島店」をお借りしていたので、せっかくならご自慢のスイーツも食べて帰らなきゃと思い、食後にしっかりケーキセットをオーダー！新発売の「阿嬢さん家のチーズケーキ」をいただきました。アーモンドプラリネのアイスクリームもついて、さらにフルーツもたくさん！おなかいっぱいになりました。当日の様子はKBCのホームページに早速アップ！ホームページは3月から私が担当しているので、セミナーが終わってから作業です。これから情報発信もしっかりして、新たな出会いがKBCからも広がるといいなあと思う私です。

<http://kbc-k.jimdo.com>



### 平井の休日

平井 佳代子

こちらの記事を書かせていただくのは、2回目になります。今後とも何卒よろしくお願い致します。

お天気のよかった3月のある土曜日。関西ローカルのテレビ番組で、取り上げられているのを観て、いつか行ってみたいなあと思っていたお菓子屋さんに行ってきました。場所は、南海なんば駅から、歩いて15分ほど。なにわ筋に面してひっそりと構える、お店の名前は「カヌレ堂」。名前の通り、カヌレだけを扱っています。

情報によると、あのまわりカリッ!中しっとりもちりのフランス伝統菓子カヌレを、日本風（和菓子風?）にアレンジしているということらしく期待度が増してきます。



カヌレの暖簾をくぐると、大人が二人入れば満員になる店内には、和菓子屋風のショーケースがあり、なんだか懐かしい雰囲気です。

ショーケースに並ぶカヌレのまあかわいらしいこと。私が来店したときは、8種類のカヌレが並んでいました。その中から、5種類選び、うちにつれて帰ることにしました。選んだうちの1種が、少し前に焼き上げた



ところで、今冷ましているので少しお待ちくださいとのことでお店の外で待たせてもらうことにしました。この小さなお店で焼いているのか!と驚きましたが、お店の裏に工房があり、そちらでつくっているとのことでした。出来立てを持って帰れるなんてラッキー。オシャレな油紙につつまれたカヌレを受け取り、足取り軽く家路につきました。

自宅について、日本茶を淹れてカヌレをいただきました。和の食材を取り入れたカヌレは、どれも美味しくてひとつずつ味わっていただきました。自宅でゆっくりお菓子を楽しむ時間もいいなとじみじみ思った休日でした。

