

三平事務所通信 2016.1.1



【コラム】

三平 和男

新年明けましておめでとうございます。
本年も宜しくお願いいたします。

本年1月より、税の公平負担、社会保障制度の公正な給付などを目的としたマイナンバー制度の運用が開始されます。

マイナンバー制度については、運用開始前から詐欺事件や通知カードの受取拒否など様々な問題もすでに生じてきておりますが、今後の順調な運用が期待されるところです。

昨年12月1日より、50人以上の事業場に対してはストレスチェック制度も義務化され、従業員の健康管理について企業の意識も高まってきているところです。そのようなことから、社員の健康増進に積極的に関与することを企業の経営戦略として行う「健康経営」の考え方、取り組みの意義について急速に理解が進んできています。日本再興戦略の中にも柱の一つとして取り上げられ、経済産業省、厚生労働省を中心として、国が積極的に推進・アピールしていることも大きな要因となっているといわれています。

「健康経営」とは、経営者が従業員とコミュニケーションを密に図り、従業員の健康に配慮した企業を戦略的に創造することによって、組織の健康と健全な経営を維持していくことです。

つまり、企業が健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践するということは、従業員の健康は、企業にとって不可欠な資本であるという視点のもとに、従業員へ健康情報の提供や健康投資を促す仕組みを構築することです。それによって、生産性の低下を防ぎ、医療費の抑制、企業の収益性向上を目指すというものです。従業員の健康管理・健康づくりの推進は、単に医療費の節減ということだけではなく、生産性の向上、従業員の創造性の向上、企業イメージの向上などの効果が得られ、また、企業におけるリスクマネジメントとしても重要であるといえます。

したがって、「健康経営」は長時間労働問題の対策といった一つの問題解決によるコスト削減を目的とするのではなく、働き方や職場環境を変えることによって生産性の向上、企業価値の向上を図ろうとするものであるといえるでしょう。

働き方を変えるということは、フィジカルヘルスのみならずメンタルヘルスの改善により大きく寄与すると考えられており、慶應義塾大学の山本教授らの実証研究によって実証されているところです。

しかし、中小企業においては、資金面、人材不足などの理由により、「健康経営」の推進が実践できない企業も多いため、来年度より、政府は、中小企業の従業員の健康増進のため、「健康経営アドバイザー」の資格を創設し、中小企業の健康増進に向けた体制整備を支援していく予定です。

本年、三平事務所は、関与先企業様の「健康経営」の推進をサポートさせていただき、従業員様の健康保持・増進、組織の活性化、従業員の人材確保、生産性の向上につながる役割を果たすことができるよう職員一同、邁進していく所存です。宜しくお願いいたします。

《雇用保険に関するマイナンバー制度の情報》

厚生労働省「雇用保険業務等における社会保障・税番号制度への対応に係るQ&A」が平成27年12月18日に改定され、個人番号をハローワークに届け出る法的根拠について、番号法に基づく「努力義務」とされていたところ、雇用保険法令に基づく「義務」と変更されました。

厚生労働省ホームページでは雇用保険に関するマイナンバー制度の情報について更新が続いており、個人番号及び法人番号を記載する手続き様式が確定したほか、「雇用保険に関する業務取扱要領（平成28年1月1日以降）」も掲載されています。

今後も最新情報に注意が必要です。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000087941.html>

《「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究」結果報告》

公益財団法人21世紀職業財団は、「若手女性社員の育成とマネジメントに関する調査研究」を実施し、その結果を公表しています。この調査研究は、均等法第三世代の若手女性社員（2006年以降入社総合職又は大卒社員）が、建前上男女平等な扱いや育成を受けているにもかかわらず、入社後何年かたつとキャリアに対する不安を持ち、キャリア形成に支障が生じている状況が指摘されていることを踏まえ、若手女性社員やその上司の意識の実態を明らかにし、対策のあり方を検討することを目的に、調査研究委員会を設置して実施したものです。

調査結果では、若手女性社員は若手男性社員に比べて、キャリア形成への不安が大きいなどといった特徴が明らかとなっており、若手女性社員に仕事の成功体験や身近なロールモデルとの触れ合いの機会を増やす、あるいは女性部下育成研修を積極的に行うなど、女性本人の努力とともに、上司の育成、企業（人事部門）の三位一体の取組が重要としています。

報告書全文は21世紀職業財団ホームページに掲載されています。

<http://www.jiwe.or.jp/tabid/436/Default.aspx>

《特別な休暇制度》

ワーク・ライフ・バランス実現のための取り組みとして、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に加え、働く人のさまざまな事情に対応した企業独自の、法定外の特別な休暇制度の重要性が高まっています。

厚生労働省では、このような特別な休暇制度の普及促進を図る広報活動の一環として、「特別な休暇制度」の広報サイトを開設しています。このサイトでは、さまざまな企業での実際の取り組みを紹介しているほか、専門家のコラムなども掲載される予定です。

<http://krs.bz/roumu/c?c=11755&m=63422&v=5d7193e1>

特別な休暇制度（特に配慮を必要とする労働者に対する休暇制度）とは

⇒ 休暇の目的や取得形態を労使による話し合いにおいて任意で設定できる法定外休暇

（例） 病気休暇、ボランティア休暇、リフレッシュ休暇、裁判員休暇、
犯罪被害者の被害回復のための休暇など

社会保険労務士法人 三平事務所
東京都港区西新橋1-19-3 第2双葉ビル5F
TEL: 03-3504-0071 / FAX: 03-3504-0072

☆ 人事・労務相談、業務委託のご依頼等、お気軽にご相談ください。