

とちぎ社労士 No.120



- ★年頭の会長挨拶
- ★社労士が押さえておきたい
インターネットの基礎知識
～セキュリティについて～
- ★安全管理研修会報告
- ★マイナンバー制度がスタートしました
- ★業務ソフト体験記
- ★顧客開拓奮闘記
- ★新入会員紹介
- ★事務局だより
- ★編集後記



発行
栃木県社会保険労務士会
宇都宮市鶴田町3492-46
TEL 028 (647) 2028
(ホームページ) <http://www.tochigi-sr.jp/>
(Eメール) tochigi-sr@tea.ocn.ne.jp
発行人 森田 晃光

年頭の会長挨拶

栃木県社会保険労務士会 会長 森 田 晃 光

新年あけましておめでとうございます。会員の皆様におかれましては、清々しい新年をお迎えのこととお喜び申し上げます。

さて、昨年私たち社会保険労務士が携わる労働社会保険諸法令において、様々な法律改正が行われました。9月には財界の意向を色濃く反映した改正労働者派遣法が成立し、派遣労働者の受け入れ期間の上限が事実上撤廃されました。12月には改正労働安全衛生法により、ストレスチェック制度が始まりました。法改正に適切に対処するには、日頃の自己研鑽が必要不可欠であることを改めて実感しています。

また、マイナンバー法により、この1月から雇用保険においてマイナンバーの利用が始まります。対応に苦慮されている方も多いと思いますが、社労士業務を行っていくうえで、顧問先従業員等のマイナンバーをお預かりして保管することは避けられないことと思います。「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）」に示された安全管理措置を講じ、情報漏えいを起こさないように適切な保管をお願いいたします。

国内経済では、「アベノミクス」の効果が大企業や富裕層にとどまり、GDPの約6割を占める個人消費は低迷し、設備投資もマイナスと景気は足踏み状態となっています。その一方で、昨年10月の完全失業率は3.1%と20年3か月ぶりの低水準となり、有効求人倍率は1.24倍と23年9か月ぶりの高水準となりました。中小零細企業にとっては人手不足や人件費高騰など、経営環境は厳しさを増している感があります。

厚生労働省の推計によると、2030年における国内の労働力人口は2014年と比較して約800万人減少するそうです。これからの人口減少社会、企業が継続発展するには高齢者や女性の活用を図るとともに、今抱えている従業員が健康に働ける職場環境を整え、持っている力を最大限発揮してもらうことが必要不可欠です。最も重要な経営資源である「人」にかかわる国家資格者として、社会保険労務士の活躍が求められる時代となっています。

昨年末、大村智・北里大学特別栄誉教授がノーベル生理学・医学賞に、梶田隆章・東京大学宇宙線研究所長がノーベル物理学賞に選ばれるという明るいニュースに日本中が沸きました。

今年の干支は「丙申」。丙は「形が明らかになってくる頃」、申は「果実が成熟して行って、固まって行く状態」を表すそうです。会員の皆様にとって、これまで影で努力してきたことが実を結ぶ年になることをご祈念し、年頭のご挨拶とさせていただきます。



—— 社労士が押さえておきたいインターネットの基礎知識 ——

セキュリティ対策 ～ 情報漏洩は人的要因が約90%～

インターネットやコンピュータを安心して使い続けるために、大切な情報が外部に漏れたり、ウィルスに感染してデータが壊されたり、普段使っているサービスが急に使えなくなったりしないように、必要な対策をする事。それが情報セキュリティ対策です。通常インターネット関連のセキュリティといえば、セキュリティソフトが機能しているかが重要な部分となりますが、情報の流出の原因は多々あります。情報セキュリティとは情報システムを取り巻く様々な脅威から、情報資産の機密性・完全性・可用性の確保を行いながら、正常に維持することです。

情報セキュリティ対策は次のように区分することができます。

- 1 物理的対策（建物や設備の地震防火対策、防犯設備、パソコン盗難防止）
- 2 論理的対策（不正アクセスやウィルス等の対策、パスワード、暗号化、ファイアウォール）
- 3 人的対策（関係社員の倫理教育徹底、適切な人事ローテーション実施、就労管理）
- 4 システム的対策（ハードウェアの二重化、データバックアップ、ソフトウェア品質管理）
- 5 管理的対策（適切な監督、作業結果チェック、組織管理、業務管理、運用管理）

企業は多くの情報資産を保有し、それらはコンピュータや記録媒体、紙、または人の記憶や知識など様々な形態をとります。ITの普及に伴い、情報資産の価値はますます高まっています。企業情報を守るために様々なセキュリティ対策を行っていますが、最新の調査では情報漏洩の80%はうっかりミスや誤操作、10%が内部漏洩で実に90%近くが人的要因という結果が出ています。ヒューマンエラーだけは絶対に避けることができないのです。この人的セキュリティ対策ですが、社内ルールの明確化や従業員教育の徹底が必要で、さらにIT環境の変化に合わせた見直しや再教育も不可欠です。具体的には情報セキュリティポリシーや社内規程、情報セキュリティ教育や訓練・啓蒙、トラブル対応マニュアル作成・遵守、パスワードやアカウントとログ管理監視などが挙げられます。

情報漏洩の例として、安易なソフトのインストールによるもので、ファイル共有ソフトが代表的です。次にソーシャルエンジニアリングによるもので、会話の盗み聞きや盗み見（ショルダーハック）など社会的な手段で個人情報入手し、本人になりますことによる情報漏洩です。特に個人の携帯電話番号やメールアドレスなどを安易に教えることは避けるべきです。ゴミから情報入手する場合がありますので、機密書類のシュレッダー廃棄の徹底なども必要です。また、最も困難なのは「個人の頭の中にある情報対策」です。重要な情報に係わる話は公共の場でしないことです。

さらに、お客様のパソコンに、大切なログイン・パスワードが誰でも簡単に知ることができる場面に遭遇することがあります。モニターやキーボードに貼りつけていたり、キーボードの裏側に記載されていたり、パソコンに記憶させておく等です。助言させていただき、ハッとされる方もいらっしゃいます。パスワード流出のリスクが大きいのでやめましょう。

情報セキュリティで最も重要なことは「人」であることを認識し、情報セキュリティに対して高い意識を持ち、強い意志を持って行動することが大切です。

作成者：株式会社ジップサービス

チカラになります

ホームページ制作

スマホ対応

LPページ制作

SEO最適化

ジップサービス

検索



株式会社ジップサービス 宇都宮市北若松原1-6-6 TEL 028-678-8828

安全管理研修会報告

毎年恒例の安全管理研修会が去る11月20日(金)午後 1 時25分より、日光の鬼怒川温泉ホテルにて開催されました。今回は、12月より施行される「ストレスチェック制度」について、講師は県北支部の増渕孝会員 並びに「脳・心臓疾患、精神障害の労災認定と企業リスク～労災請求の初期対応、訴訟増加の背景等～」では、以前にも講師をお願いした元厚生労働事務官で東京都社会保険労務士会会員の高橋健氏により行われました。



高橋 健 先生

安全管理研修の講師を担当して

県北支部 増 渕 孝



増渕 孝 先生

去る11月20日、平成27年度安全管理研修会が鬼怒川温泉ホテルにて開催されました。その際、第1部の講師を担当させていただきました。非常に貴重な経験をさせていただき、厚く御礼申し上げます。

今回の研修テーマは「ストレスチェック制度」です。12月1日より改正労働安全衛生法が施行されることを考慮すると、とても良いタイミングであったと思います。

しかしながら、まだメディアで取り上げられる機会も少なく、世の中の関心もそれほど高まっていないと感じておりました。その一方で、厚生労働省の発表によると、精神疾患による労災請求件数は、毎年のように最多件数を更新しており、社会的な問題ともなっています。また、ある調査によると、調査対象となった1万人の中小企業の経営者の6割近くが「社員の体調不良が経営に影響を与えた」と感じており、そのうちの約8割の方が「業務遅延などの支障が生じていた」としており、さらに、その対策として9割以上の経営者が「社員の健康づくり」に取り組みたいと考えているという結果が出ております。つまり、社員の健康づくりが経営には不可欠であると、多くの経営者の方が感じているのです。改めて断るまでもありませんが、社員の健康には心の健康も含まれております。

そのような環境の中で導入されたストレスチェックは、労働者自身がストレス状態を把握し対処することにより、メンタルヘルス不調を未然に防止することを主たる目的としております。さらに、集団的解析とそれに基づく職場環境改善を行うようになっております。(この部分は努力義務となっています。) 職場環境改善とは言い換えれば「働きやすい職場づくり」です。働きやすい職場は、一般的にストレスが少ない傾向にあります。したがって働きやすい職場づくりは、職場のメンタルヘルスケアのひとつともいえるのです。

ところで、職場のメンタルヘルスケアは、今後、二つの点において、大きく変わっていくのではないかと思考いたします。まずひとつは、ストレスチェックの導入により、より積極的な活動に変化していくであろうということです。それは、①客観的なストレスの程度の基準設定、②実施者等からの、受検や面接指導受診の勧奨、③職場環境改善への活用などによるものです。これらの施策によって、4つのケアの連携が今まで以上に強化されると同時に、今までどちらかというと本人任せだったメンタルヘルスケアが、よりシステムチックなものになっていくと考えられます。

もうひとつは、冒頭でも述べましたが、経営分野における社員の健康の重要性が増してきているということによるものです。社員が疾病によって欠勤している、あるいは出勤していてもベストコンディションで働けていないことによるリスクや損失を、いかに防ぐかがこれからの重要な経営課題のひとつになりつつあります。その対策のひとつが職場のメンタルヘルスケアであり、今まで以上に重要になってくることが考えられます。そして、そのツールのひとつがストレスチェックなのです。

このようにストレスチェックはミクロ的視点では、メンタルヘルスケアの1次予防としての役割にすぎませんが、マクロ的な視点で見ると、経営にも役立てることができるツールとしての可能性もあるのです。ストレスチェックの目的や意義を理解した上で、経営者に適切なアドバイスをしていただき、有効に活用していただけることを願っております。

安全管理研修を受講して

県西支部 初 谷 明



職場におけるメンタルヘルスに関しては、以前から関心を持ち、産業カウンセラーの養成講座を受講し試験に合格、社団法人日本産業カウンセラー協会の産業カウンセラーと称することを認められています。

今回の安全管理研修を受講し、いままで私が考えていたストレスチェックに参考となることが多く、知見を一層深めることができ大変有意義でした。講師の先生には大変有難うございました。

大企業においては保健室とか、常駐の保健師やカウンセラーなど従業員の体と心の健康に対する配慮は行き届いています。また、アメリカの産業カウンセリングの中心的な活動であるEAP（従業員援助制度）を受託するカウンセリング専門機関EAPAを、日本でも活用する企業が増えてきているようです。

しかし、私のお付き合いしている事業所には大手企業に備わっているそのような仕組みを活用することは、考えられません。その日その日の事業運営が精一杯で、従業員のメンタルヘルスの優先順位は最下位です。

実業家・医者・弁護士・学者・作家・芸人・俳優・スポーツ選手などは、持っているセンス・適正が問われると考えていますが、勤め人（所謂サラリーマン・給料取り）という職業にも適正が必要と考えます。その適正に欠ける人が、メンタルヘルス不調に陥りやすいと考えるのです。私もその一人でした。

勤め人の適正に欠けるといっても、一家を養い生活の糧を得るために、勤め人以外の職業に就ける人は限られます。実業家・医者・弁護士・学者・作家・芸人・俳優・スポーツ選手などは、そんなに多くはいらないからです。

指示され与えられた作業を効率良くこなす人への需要は多く、そういう人を会社は必要とし求めています。そのような雇用環境の中で関与先に働く人たちが、セルフケアしながら勤め人を最後まで続けられるように、伴走していきたいのです。

安全管理研修を受講して

県央支部 武 田 靖

所用が有って前半の「ストレスチェック制度 その意義と活用」にしか参加できませんでしたが、研修を受けさせて頂いてとても参考になりました。講師の増渕先生の説明はとても分かり易く実践的で、そのまま取引先に対してストレスチェック制度を説明できるような講義内容に思いました。

ストレスチェック制度については、報告書の提出義務が発生する取引先で話題に上っても、幸い精神疾患を抱える従業員がいないためか、今度産業医と一緒に相談してみようとかくらいで、制度自体の内容が漠然として、関心事項としては高いものではありませんでした。

しかし、考えてみると、我々の主な取引先である中小企業に関しては、求職者の安定志向、待遇の差から、今後ますます求人難、人材不足に見舞われるように思えます。もともと企業体力が低く、人材不足気味の中小企業では、うつ病などの精神病患者を企業内で抱えることは難しく、また精神病患者を出している余裕もないと思えますので、ストレスチェック制度を活用して予防に力を入れることも有力な手段に思えます。

取引先を守り、共に発展することを自分の使命と常々考えておりますので、今回の研修で講義して頂いたストレスチェック制度を、取引先の健全な発展のために活用したいと思います。

マイナンバー制度がスタートしました

マイナンバー制度がいよいよスタートしました。年内は研修の受講、準備等に追われ、慌ただしかったのではないのでしょうか。1月に入っていよいよ制度がスタート、気を引き締めていたところかと思われそうですが、ハローワークでは当面の間、マイナンバーの記載がなくても受理するとのことで、肩すかしを食らったような気分ではないのでしょうか。

まだまだ不明な点も多いものの、制度のスタートを機に2名の会員さんからマイナンバー制度についてご執筆いただきました。

マイナンバー制度に関して、雑感

県央支部 小 梅 雄 信

12月7日、ハローワークで1枚のチラシを見つけた。1月から雇用保険の分野で個人番号の記載が必要となる旨の説明が書いてある。出所は「厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク」であり文書番号はLL270731保01。ネットでも同じものがダウンロードできるようだから、本省が作成したものと思われる。その中に気になる一文があった。事業主が提出する様式が①から⑤まで示された後に、

※事業主が提出する場合には労使間で協定を締結することが必要です。と書いてある。

労使協定の締結？ 何の？ 届出を提出するための？ 仮に番号法で義務事項とされていれば罰則規定にも抵触する可能性があると考え、ハローワークに問い合わせしてみた。

「この労使協定締結の根拠法は何ですか？ 雇用保険法ですか？ 番号法ですか？」ハローワークの窓口でもよくわからないようでしたので、窓口の方は上席の方に聞いてくれました。

「マイナンバーの取り扱いのガイドラインにそのように示されているので必要です」との回答。納得はできませんでしたが、少なくとも雇用保険法ではないことがわかりました。

マイナンバーのコールセンターへ問い合わせた方がいいのでは、とのことでしたので、すぐさまコールセンターへ電話。電話口で同様の質問をしたところ、「ええ。ガイドラインで必要とされています。本来個人が提出するものを事業主が代わりに提出する場合は…」ちょっと待って！ そもそもチラシに書いてある提出様式を届出する義務があるのは、雇用保険法で「事業主」と定められてあるはず。提出義務者が事業主であるものについて、どのような労使協定が必要なのか教えてください！ と、再度質問したところ、「番号法には定めがないのでお答えできません」との回答。

つまるところ、番号法を管轄する総務省は雇用保険法をよく理解していないのではないのか。厚労省は番号法をよく理解していないのではないのか。こんな状態で事業所に個人番号の取得、保管、廃棄までの責任を負わせようとしている方がどうかしている、と、個人的には強く思います。

あくまで主観ですが、マイナンバー、騒ぎすぎのような気がしています。私は、関与先にはまだ個人番号を収集するな！とお伝えしています。年明けすぐに入退職者でもない限り、実際に番号を使用する場面は

生じないからです。個人番号の運用が始まり、その中で生じる問題点がクリアになってきて、そこからでも十分対策は間に合うと思うからです。むしろ今一番気を付けたいのは便乗商法でしょうか。他の誰にも開けられない金庫、そこまで必要？と思われるセキュリティシステム etc 当該業界にとっては確かにビジネスチャンスでもある訳ですから一概に否定はしませんが、本当に何が今求められているのか？ 情報を収集しながら、しっかりと見極めていきたいと感じています。

マイナンバー事始め

県央支部 矢 野 機

いよいよマイナンバーが動き始めることになりました。

世の中は大騒ぎしているかと思ってまわりを見渡すと、「マイナンバーがまだ来ない」といって騒いでいるだけで、その利用についてはほんの一部の人達だけが騒いでいるようです。例外的には、システムソフト開発会社が、千載一遇のチャンスとばかりに、猛烈な活動をしています…

関心が盛り上がらない最大の理由は、何よりも、番号を付けられる国民にとってメリットが感じられない（メリットが無い）ことではないかと思われます。

これは会社にとっても同じで、メリットは無く、ただ面倒なだけという気持ちを感じられます。そのため意識の高い会社は、真剣に対応策を検討していますが、大部分の会社は、適当にお茶を濁しています。

マイナンバーは、役所の利便性を高め、「税と社会保障の一体化」の名のもとに、税金と社会保険料を漏れなく徴収することを第一に設計されているようです。

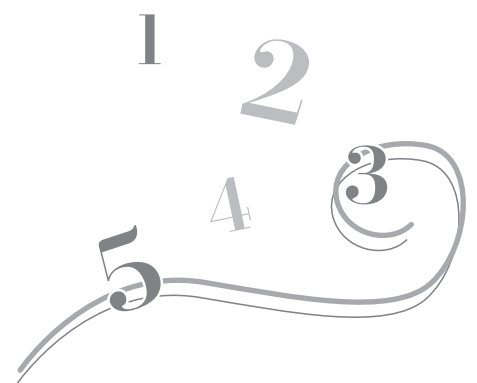
このことは不当な逃げ得を防止するという点では、悪いことでは無く結構なことですが、肝心の国民のメリットが不明確なため、何か胡散臭さを感じられます。

国民に番号を付けるという考えは、国民総背番号制として、古くからありました。ただ国が国民を監視するというイメージがあり、根強い反対がありました。

このイメージは、マイナンバー制度でも同じで、実際に施行されることになったことで、心配が一層強まっていると言えるでしょう。

好むと好まざるとを問わず、マイナンバーは平成28年1月からスタートしましたが、現状では、スッキリと開始ということは無さそうで、軌道に乗るには、まだまだ時間がかかりそうです。

社労士としては、お客様である会社の負担感・不安感を少しでも軽くするよう支援していくことが重要なことと思います。



業務ソフト体験記

業務の効率化、サービスの質の向上のため業務ソフトの必要性は年々、高まっているのではないのでしょうか。実際に「ソフトは何を使っていますか？」と、会員さん同士でこんなやり取りを頻繁に耳にします。

そこでこの度、2名の会員さんからご自身の事務所で利用しているソフトの紹介や利用してみたの感想をご執筆いただきました。

社労士業務ソフト使用体験談

県央支部 草 村 健一郎

この度、会員の皆様に向けて社労士業務ソフトの使用体験を紹介して頂きたいとのご要望があり、少しでもお役に立てるのであればと思い、簡単ではありますがご紹介させていただきます。

社労士業務において、ソフトを利用するシーンは大きく二つに分けることが出来ます。一つは給与計算を行う場合、もう一つは雇用保険等の取得や喪失などいわゆる社労士の独占業務とも呼ばれる手続きを行う場合です。今回は後者の業務ソフトについての使用感をお伝えしたいと思います。

現在、私の事務所で使用している業務ソフトは、株式会社セルズから販売されている「台帳」というものです。使用歴は今年で10年程になります。当時から比べると、内容はかなり進化しているというのが実感です。出来る手続きの内容を大まかに挙げてみますと、①入退社に係る雇用保険、社会保険への加入・喪失・異動手続き、②出産、傷病手当金、育児・介護、高年齢雇用継続給付金、労災給付などの給付に関する手続き、③労働保険の年度更新、社会保険の算定基礎、月額変更、賞与届、時間外労働協定届などの定時的な手続き、④労働保険、社会保険への新規加入手続きなど、ほぼ通常業務といえることは全て行うことができます。一部、ソフトから電子申請との連動ができない手続きもありますが、普通に業務を行う上では何の不便も感じません。他社の給与ソフトとの連動性はさほど高くありませんが、同社の給与計算ソフトを利用しているので、特に不便さは感じません。その他、業務日誌や簡単な書式集なども用意されていますし、何よりもソフトが汎用性の高いエクセルベースで設計されているためちょっとしたカスタマイズもでき、スタッフも含め満足度は高いです。気になるマイナンバーの管理もクラウドシステムを利用できるので安心ですし、電子申請とのマッチングにおいても特に不都合な点はありません。初期購入費用や更新費用もお財布にやさしい良心的な価格設定だと思います。不具合が生じた際のサポートもしっかりしています。

各社からいろいろなソフトが出ていますが、事務所によってはお客さんの規模に応じて、複数のソフトを使い分けているところもあるようです。

自分なりにソフト選びのポイントを挙げてみますと、やはり何といっても操作性だと思います。ソフトに詳しくないスタッフが主に使うのであれば、さらに重要だと思います。

最後になりますが、自分がもし勤めるとしたら、次のような方を想定します。①手続きは電子申請をメイ

ンに行きたい、②手続きを行う顧客の規模が小～中規模（300人程度まで）、③あまりソフトに多額の費用を掛けたくない、このような方にはお勧めできるソフトなのでは？と思います。

以上、業務ソフトの利用を具体的にお考えの方にとって少しでも参考になれば幸いです。

業務ソフト体験記

県南支部 田 邊 勇 輝

弊所では、社労士業務及び労働保険事務組合の業務は「**社労夢**（株）エムケイシステム」、給与計算業務は「**弥生給与**（弥生株）」、請求業務は「**うりあげ君**（株）セルズ」、報酬口座振替は「**かつ・かいしゅう**（日本システム収納株）」を使用し業務を行っています。

業務ソフトについては、その都度、先輩の先生から教えて頂いたり、実際にデモ等で使用したりして決まってきました。先生方の中には、ソフトを統一し、社労士業務から給与計算業務まで一つのソフトで運用されている場合もあり、こんな統一性のないバラバラな使用はあまり無いのかもしれませんが、ソフトの一長一短については、上記以外のソフトを使用したことが無いので申し上げられませんが、一旦決めてしまうと継続して使用しなくてはならなくなってしまう（金銭面やデータの移行など）という部分で慎重に選択した方が良いかと思います。

また、弊所では上記の通り、業務ソフトがバラバラです。これが普通なのかどうか分かりませんが、メリットもあります。請求業務は私が行っているので私のパソコン、給与計算業務はスタッフのパソコン、と言うようにパソコンを分けて使用できるので機密性が保てることと、例えば社労士業務と給与計算業務や請求業務が同じソフトを使用していると、先に機密性の問題やトラブルがあった時には同時に業務が行えなくなるなどのデメリットへの対策にもなります。しかし、バラバラなのが、メリットと言うほどのメリットかどうかは何とも言えませんが…

最後に社労士業務ソフトの「**社労夢**」ですが、このソフトに限らず、クラウド対応している場合、通信障害などトラブルが起きた時は全く使い物になりません。これからの時代には必要なものではありますが、これも一長一短あるので何とも言えません…

最後に良きにつけ悪きにつけ業務ソフトを使用しないとなくなってしまう現状では、数少ない業務ソフト提供会社から選択しなければならない窮屈さを感じながら、電子申請との連携を図るには業務ソフトは不可欠のものと日頃より感じています。

