

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

2022年5月号

Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



不妊治療の保険適用と両立支援 ～改訂された厚労省ツールの活用～

◆4月から不妊治療が保険適用に

2022年4月から、一般不妊治療(タイミング法、人工授精)、生殖補助医療(体外受精、顕微授精等)が新たに保険適用されることになりました。

これまでは高額な費用負担等により二の足を踏むケースもあったところ、保険適用により不妊治療に対する社会の理解も高まっていくことが予想されます。

◆厚労省も不妊治療と仕事との両立を支援するツールを改訂

不妊治療を行う社員への両立支援を進める企業も増えています。

厚生労働省も、取組みを広く周知するためのツールとして、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」「不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック」の改訂と、不妊治療を行う労働者と主治医と企業をつなぐ「不妊治療連絡カード」の様式見直しを行い、公表しています。

●不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30k.pdf>

●不妊治療と仕事との両立サポートハンドブック

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/>

[pamphlet/dl/30l.pdf](#)

●不妊治療連絡カード

<https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/30b.pdf>

◆企業でも両立支援の取組みを考えるきっかけに

マニュアルは企業向けに、両立支援制度導入手順や導入企業の具体的な事例、制度利用者の声、制度運用のポイントなどを解説しており、ハンドブックは労働者向けに、職場での配慮のポイントを紹介し、周囲に不妊治療を受けている労働者がいる場合の理解を深める内容となっています。連絡カードは、治療を受ける労働者が必要な配慮事項等を企業の人事労務担当者に伝えるためのカードです。

不妊治療に関してはプライバシーに属することですので、本人の意思に反して職場全体に知れ渡ってしまうことがないようにプライバシーの保護には十分配慮する必要があります。そういった意味での留意点も大きいところです。企業としてもこれらのツールを参考に、不妊治療と両立支援に関する対応を考えてみてはいかがでしょうか。

5月は「自転車月間」です！ 改めて見直しておきたい企業の自転車管理

◆増えている自転車の業務利用

ご存じですか、5月は「自転車月間」です。

新型コロナウイルスの影響により、「運動不足解消のため」「満員電車の密を避けるため」「在宅の時間が増え、近所で用事を済ませるようになったため」などを理由に、自転車利用が増えています。政府も積極的な自転車利用を推進しているところであり、自転車の通勤や業務での利用を認めるようになったという企業も多いのではないのでしょうか。

一方、自転車事故によって他人の生命や身体を害した場合に、加害者が高額な損害賠償を命じられる判決事例も、近年、相次いでいます。業務中・通勤途上の自転車事故については、使用の実態や事故発生時の状況により会社責任が問われることもあり、注意を要します。

◆「保険加入」の確認、できていますか？

特に注意して確認したいのは、自転車保険等への加入です。

被害者救済の観点から自転車保険等への加入促進を図るため、自転車活用推進本部(本部長:国土交通大臣)では「自転車損害賠償責任保険等への加入促進に関する標準条例」を作成・通知して、条例による自転車保険等への加入義務づけを要請しており、令和3年4月1日現在、自転車保険等への加入について、義務とする条例が22都府県、努力義務とする条例が10道県で制定されています。

たとえば東京都では、自転車の利用者に対し、対人賠償事故保険への加入が義務化され、あわせて、自転車を業務で使用する事業者にも同様の義務が課されました。また、自転車を通勤に利用する従業員がいる事業者にも、自転車通勤者が保険に加入していることを確認する努力義務が課されています。

◆リスク管理のために

自転車の業務利用を許可制としている会社は多いと思われませんが、許可に際して、対人賠償事故保険に加入しているかを確認することは、リスク管理上、必須といえます。許可基準として、「通勤／業務に使用する自転車に関する事故につき、損害賠償責任の保険金額が無制限の保険を契約していること」などが設けられているか、

確認しましょう。

不正プログラム「エモテット」にご注意！

◆「エモテット(Emotet)」の脅威

2022年に入り「Emotet(エモテット)」によるサイバー犯罪被害が激増しています。エモテットとは、主にメールを介して感染を広げるマルウェア(不正プログラム)で、取引先に対してマルウェアに感染した「なりすましメール」を勝手に送りつけるほか、PC内の機密データを知らぬ間に操作・窃取されたり、ランサムウェア(社内データ等を人質に金銭を脅し取ることを目的とした不正プログラム)がダウンロードされ、社内ネットワーク内のPCに感染を拡げたりするなどの被害をもたらします。実際のメールの件名を利用するなど、なりすましの手口も巧妙化しています。

◆対応策

政府はこうした事態を受け、次のような対策を講じるよう企業に注意喚起しています。

1. リスク低減のための措置

- パスワードが単純でないかの確認、アクセス権限の確認・多要素認証の利用・不要なアカウントの削除等により、本人認証を強化する。
- IoT機器を含む情報資産の保有状況を把握する。特にVPN装置やゲートウェイ等、インターネットとの接続を制御する装置の脆弱性は、攻撃に悪用されることが多いことから、セキュリティパッチ(最新のファームウェアや更新プログラム等)を迅速に適用する。
- メールの添付ファイルを不用意に開かない、URLを不用意にクリックしない、連絡・相談を迅速に行うこと等について、組織内に周知する。

2. インシデントの早期検知

- サーバ等における各種ログを確認する。
- 通信の監視・分析やアクセスコントロールを再点検する。

3. インシデント発生時の適切な対処・回復

- データ消失等に備えて、データのバックアップの実施および復旧手順を確認する。
- インシデント発生時に備えて、インシデントを認知した際の対処手順を確認し、对外応答や

社内連絡体制等を準備する。

被害を受けた場合、その影響は自社にとどまらず、サプライチェーン全体の事業活動に及ぶ可能性があります。積極的な対策を講じていきましょう。

【経済産業省「サイバーセキュリティ対策の強化について注意喚起を行います」】

<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220324008/20220324008.html>

【警視庁「サイバーセキュリティ ad 資料」】

https://www.keishicho.metro.tokyo.lg.jp/kyorashi/cyber/CS_ad.html

5月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

16日

- 特別農業所得者の承認申請[税務署]

31日

- 軽自動車税(種別割)納付[市区町村]
- 自動車税(種別割)の納付[都道府県]
- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出[公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]

- 確定申告税額の延納届出額の納付[税務署]

編集後記

今年のゴールデンウィークは、いかが過ごされますか？

D・プロデュースの近藤です。
お世話になります。

さて、4月は新入社員の研修等々で慌ただしかったと思います。

また、社員の育成に頭を悩ますお客様が多く、「社員のスキルがなかなか上がらない」、「管理職研修はどうしたらいいのか？」などのご相談を受けることがあります。

社員の「教育・育成」は、大きく3つのカテゴリーがあると言われております。

①「知識」の教育

文字通り、仕事を行う上で必要な知識についての教育です。

②「技能(スキル)」の教育

仕事を行うための技術の教育です。知識がいくらあっても、実務ができないと困るので、OJTなどを通して「できる」ようにトレーニングしていきます。

③「マインド」の育成

簡単に言いますと、「人間力」です。仕事への意欲、誠実さ、協調性、豊かな人間性を育成します。

どんなに知識があって、スキルが高い人材でも、人間力の低い人は、人望が無いので、組織で活躍するのは難しいです。

「知識」や「技術」は、後から身につけることは可能です。

しかし、「マインド」については、育成にかなりの時間がかかります。

そもそも、人は望んでいない方向に成長したがるので、会社が求める方向と本人の価値観が合わないと、どんなに教育しても、結果としてお互いに不満しか残らないということもあります。

逆に、本人が「こんなふう成長したい」と願い、それが会社にとっても目指す方向だと、「育成・教育」は大きな効果をもたらします。

組織の価値観にあった人材であれば、「知識」や「スキル」は後から身につけることが可能です。

しかし、いくら「知識」や「スキル」があっても、組織の価値観と真逆の人材は、その中で活躍することは難しいのです。

今後の採用活動や研修のご参考にしていただければと思います。