

## 事務所だより2月

2022(R4)

Vo.143

### I ハラスメント防止措置義務化への対応は？

2020年6月より施行されたパワハラ防止法ですが、2022年4月から中小企業においても義務化されます。未対応の会社はすぐにも確認をしていきましょう。

#### ◆効果的な取り組みの例

一般社団法人日本経済団体連合会（経団連）が実施した「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」によるとパワハラ防止法の施行による社会の関心の高まりや相談窓口周知の強化により、パワハラに関する相談件数は増加していることがわかりました。今回の調査は大企業の多い経団連のアンケートですが、中小企業でも今後あてはまる事例だと思われます。このアンケートによると、ハラスメント防止・対応の課題について、特に当てはまる上位3つとして、「コミュニケーション不足」、「世代間ギャップ、価値観の違い」、「ハラスメントへの理解不足（管理職）」が順に挙げられています。これらへの効果的な取り組み事例としては、ハラスメントに関する研修の実施、eラーニング実施、事案等の共有、コミュニケーションの活性化のための1on1ミーティングの実施、社内イベントの実施などが挙げられています。ぜひ参考にしてみてください。

【日本経済団体連合会「職場のハラスメント防止に関するアンケート結果」】<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/114.pdf>

### 連載コラムNo. 15

#### デジタル化できる人事労務業務

国全体としてデジタルガバメントが進められる中、人事労務領域ではどの程度のデジタル化が可能でしょうか？デジタル化が可能な人事労務業務についてご紹介します。

#### ◆デジタル化が可能な業務とは？

まず、日本年金機構・ハローワーク・労働基準監督署への手続きなど人事労務手続きの大半で電子申請が可能です。次に、従業員の勤怠管理と給与計算です。これはクラウド勤怠管理ソフトやクラウド給与計算ソフトの利用で勤怠打刻から給与明細配布までの一連の作業をデジタル化できます。求人や採用においてもハローワークインターネットサービスの利用で、求職者の紹介が受けられる他、HRテクノロジーの利用で応募書類や採用プロセスをデジタル化できます。採用が決まった社員の雇用契約書や機密保持契約書などは電子契約サービスが利用できますし、人事評価やタレントマネジメントも、人事評価に特化したHRテクノロジーの利用で人事評価シートの記入と提出、人事評価の進捗管理や評価者の傾向分析が可能です。安全衛生では、産業医とのオンライン面談はもちろん、健康診断やストレスチェックの結果報告、労働安全衛生法に基づく手続きなどが電子申請に対応しています。このように、大半の業務においてデジタル化が可能となっています。



桜事務所LINE公式アカウント

お友達登録して

スタンプ送ってください!!

トークお気軽になんでもお問い合わせください



### II 4月から全面施行 改正個人情報保護法への対応

2022年4月より、改正個人情報保護法が全面施行されます。改正のポイントとその対応方法についてご紹介します。

#### ◆改正のポイントと対応方法

今回の改正のポイントは4つに大別されます。①不適正な方法による利用禁止への対応…不適正な方法による個人情報の利用禁止が明文化されました。これにより、事業者内の個人情報取扱規程の中で不適正な方法による利用の禁止について定めがないようであれば新設し、既にある場合はその具体化を検討する必要があります。②漏洩等の発生時の対応…ある一定の内容の情報漏洩があった場合、法令上の報告・通知義務が事業者課されることになりました。この点の規定の新設や改正に加え、社内での対応への体制づくりが必要となります。③保有個人データに関する公表事項および本人からの開示等請求事項の拡充…開示内容や開示方法・第三者提供停止等について、幅広く対応が求められるようになります。求められた際のスムーズな対応を行うことに加え、情報の受渡などの記録ができる体制づくりが必要です。④「仮名加工情報」の創設…これまでであった「匿名加工情報」との違いは、「特定個人を識別することができない状態」を確保し、それを「復元することができない状態」にしているか否かです。「匿名加工情報」と同様に、個人情報に関する安全管理措置として規程整備を行う中で併せて検討していく必要があります。