



こんにちは。早いもので桜が咲き始める季節になりました。毎朝の通勤途中に歩いている道沿いの早咲きの桜も、花を咲かせ始めました。後半には、桜を見ながらお酒を飲むことも楽しみにしています。さて、最近では、私たちが日々行っている就業規則関連の業務にも様々なクラウドツールが登場しています。就業規則の体裁(条文のズレや抜け、表記ゆれ)を整えるだけでなく、法改正事項の漏れや誤りなどを判断するシステムも開発されています。また、就業規則以外にも、多くの契約書などをチェックできるツールがあり、日々進化している印象です。こうしたツールを適切に活用しながらも、依然として条文にこだわりながら、職人のような仕事を目指し、日々皆で頑張っていきたいと思っています。それでは今月もよろしくお願い致します。安藤

【Contents】

- 情報セキュリティを担保するために
- 障害者雇用推進策の改正
- 事務所スタッフより

1. 就業規則

情報セキュリティを担保するために

2023 年で情報漏えい件数が最大となった事故は、元派遣社員がクライアントの顧客情報約 900 万件を不正に持ち出し、名簿業者など第三者へ流出させたものでした。このように内部不正からの情報漏えいの脅威は看過できないものとなっています。

本稿では、内部不正による情報漏えいにフォーカスを当て、現況と対策をお伝えするとともに、それを担保する規程の例をご紹介します。

1. 内部不正による情報漏えいの現況と対応について

東京商工リサーチの調査によると、2023年の「個人情報漏えい・紛失事故」の件数は175件（前年比6.0%増）となっており、3年連続で最多件数を更新しました。そのなかで、情報の不正利用や持ち出しにより情報漏えいした「不正持ち出し・盗難」は24件で、

前年の5件から大幅に増加しています。

情報のデータ化が進み、大量な情報であっても瞬時に操作できるようになりました。そのようなことから、企業における重要な情報は厳格に管理する必要性が高まっています。その管理や脅威への対策としては、次のようなことを実施することが考えられます。

①接近の制御

ルールに基づく適切なアクセス権の付与・管理 等

②持出し困難化

- 【書類、記録媒体、物自体等の持出しを困難にする措置】 秘密情報の社外持出しを物理的に阻止する措置 等
- 【電子データの外部送信による持出しを困難にする措置】 社外へのメール送信・Webアクセスの制限 等
- 【秘密情報の複製を困難にする措置】 私物のUSBメモリや情報機器、カメラ等の記録媒体・撮影機器の利用制限 等
- 【アクセス権変更に伴いアクセス権を有しなくなった者に対する措置】 秘密情報の消去・返還

③視認性の確保

- 【管理の行き届いた職場環境を整える対策】 職場の整理整頓（不要な書類等の廃棄、書棚の整理等） 等
- 【目につきやすい状況を作り出す対策】 職場の座席配置・レイアウトの設定、業務体制の構築 等
- 【事後的に検知されやすい状況を作り出す対策】 秘密情報の保管区域等への入退室の記録・保存とその周知 等

④秘密情報に対する認識向上（不正行為者の言い逃れの排除）

秘密情報の取扱い方法等に関するルールの周知、秘密保持契約等（誓約書を含む）の締結、秘密情報であることの表示

⑤信頼関係の維持・向上等

- 【秘密情報の管理に関する従業員等の意識向上】 秘密情報の管理の実践例の周知、情報漏えいの事例の周知 等
- 【企業への帰属意識の醸成・従業員等の仕事へのモチベーション向上】 働きやすい職場環境の整備 等

※経済産業省「秘密情報の保護ハンドブック ～企業価値向上に向けて～」より抜粋

2. 情報保護に関する規程について

前述の経済産業省の資料④の通り、対策を漠然と運用するだけでなく、対策を担保する措置が重要です。企業と労働者との契約やルール の周知のほか、就業規

則の服務規律に記載することも有効です。

次に、参考として経済産業省が公開している秘密情報管理に関する就業規則「服務規律」への規定例をご案内いたします。

第〇条（服務規律）

- 1. 従業員は、職場の秩序を保持し、業務の正常な運営を守るため、職務を遂行するにあたり、次の各号に定める事項を守らなければならない。
 - 会社の施設、設備、製品、材料、電子化情報等を大切に取り扱い保管するとともに、会社の許可なく私的に使用しないこと。
 - （以下略）
- 2. 従業員は、入退場に関し、次の各号に定める事項を守らなければならない。
 - 警備員から所持品の検査を求められたときは、応じること。
 - 会社の許可なく、書類や社品を会社外に持ち出さないこと。
 - 会社の指示する手続を経て入退場すること。
 - 日常携帯品以外の物品を携帯して入場しないこと。ただし、特に必要な場合は、会社の指示する手続をとること。
 - （以下略）
- 3. 従業員は、従業員証を常時携帯し、入場のとき又は求められたときは、直ちに提示しなければならない。

※経済産業省「秘密情報の保護ハンドブック ～企業価値向上に向けて～」より抜粋

3. さいごに

企業の経営資源として、「ヒト」「モノ」「カネ」に「情報」が加わってから長らく経ち、ICT化の進展も相まって「情報」の価値が年々高まっています。し

かし、その価値の向上に比例した保護体制が取れていないことも多いのではないのでしょうか。

今一度、自社の情報資産について目を向けながら、保護体制について見直してみてはいかがでしょうか？

2. 雇 用

障害者雇用推進策の改正

民間企業では「障害者の雇用の促進等に関する法律」（障害者雇用促進法）により、法定雇用率である 2.3%以上の障害者を雇うことが義務付けられていますが、令和 6 年 4 月から法改正で、その法定雇用率が段階的に引き上げられます。

本稿では、厚生労働省が実際の障害者の雇用状況についてまとめた「令和 5 年障害者雇用状況」の集計結果を元に、障害者雇用の現況を確認するとともに、4 月から実施される法改正の内容などについて、ご紹介いたします。

1. 障害者雇用状況の集計結果

下記の表の通り、令和 5 年の民間企業における雇用障害者数は64万2,178人(前年比4.6%増加)、実雇用率は2.33%(前年比0.08ポイント上昇)となり、とも

に過去最高を更新しました。

また、法定雇用率達成企業の割合は、50.1%(前年比1.8ポイント上昇)となり、民間企業の半数が雇用率を達成しています。

■ 民間企業における雇用状況（法定雇用率2.3%）

区分	① 企業数	② 法定雇用障害者数の算定の基礎となる労働者数	③ 障害者の数						④ 実雇用率 E÷②×100	⑤ 法定雇用率達成企業の数	⑥ 法定雇用率達成企業の割合
			A. 重度身体障害者及び重度知的障害者	B. 重度身体障害者及び重度知的障害者である短時間労働者	C. 重度以外の身体障害者、知的障害者及び精神障害者	D. 重度以外の身体障害者及び知的障害者である短時間労働者	E. 計 A×2+B+C+D×0.5	F. うち新規雇用分			
民間企業	企業	人	人	人	人	人	人	人	%	企業	%
	108,202	27,523,661.0	127,318	17,553	350,061	39,856	642,178.0	63,557.5	2.33	54,239	50.1
	(107,691)	(27,281,606.5)	(125,433)	(17,969)	(317,201)	(55,844)	(613,958.0)	(58,855.0)	(2.25)	(52,007)	(48.3)

() 内は令和 4 年 6 月 1 日現在の数値

※厚生労働省「令和 5 年 障害者雇用状況の集計結果」

2. 法改正および支援策の強化について

令和6年4月1日以降に予定されている支援策について、以下にご紹介いたします。

(1) 障害者の法定雇用率引き上げ

	令和5年度 まで	令和6年 4月	令和8年 7月
民間企業の 法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
障害者雇用の対象 となる事業主の範 囲（従業員数）	43.5人 以上	40人 以上	37.5人 以上

(2) その他令和6年4月1日に施行となるもの

① 障害者の算定特例

障害特性により長時間の勤務が困難な障害者の方の雇用機会の拡大を図る観点から、特に短い時間（週所定労働時間が10時間以上20時間未満）で働く重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者の方を雇用した場合、特例的な取扱いとして、実雇用率上、1人をもって0.5人と算定します。

② 助成金の新設

障害者の雇入れ及び雇用継続に対する相談支援等に対応するための助成措置を新設するとともに、今回の制度改正を契機とし、既存の助成金（障害者介助等助成金、職場適応援助者助成金等）の拡充等を行います。

③ 調整金・報奨金の支給方法見直し

障害者雇用調整金及び報奨金について、事業主が一定数を超えて障害者を雇用する場合、その超過人数分の支給額の調整を行います（令和6年度の実績に基づき、令和7年度の調整金や報奨金の支払いから適用）。

3. さいごに

今回ご紹介しましたとおり、企業には法定雇用率以上の割合で障害者を雇用するという義務があります。

しかし、障害者雇用は、企業にとって単に法的義務を果たすという事だけではなく、社会的責任の遂行による企業イメージの向上や人材不足の解消、さらには税制優遇、助成金受給などの金銭面のサポートの享受など、多くのメリットもあります。今回の法改正施行をきっかけに、改めて障害者雇用について検討してみてはいかがでしょうか。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、2ページ目の「障害者雇用推進策の改正」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 障害者雇用調整金及び報奨金とはどのようなものですか。

A. 障害者を雇用するに際し、社会的に事業主間の経済的負担の調整を図る「障害者雇用納付金制度」における助成、援助となります。本制度の概要は以下の通りです。

障害者雇用納付金制度の概要

一定規模の障害者法定雇用率未達成の事業主から納付金を徴収し、その納付金を財源として障害者雇用調整金、報奨金、在宅就業障害者特例調整金、在宅就業障害者特例報奨金等を支給するものです。

障害者雇用納付金の納付

常時雇用している労働者数が100人を超える事業主で障害者雇用率を未達成の場合は、法定雇用障害者数に不足する障害者数に応じて障害者雇用納付金が徴収されます。

障害者雇用調整金の支給

常用雇用労働者の総数が100人を超えており、常用障害者数が法定雇用障害者数を超えている事業主に対して支給されるものです。

報奨金の支給

常用雇用労働者の総数が100人以下で、常用障害者数が一定数を超えている事業主に対して支給されるものです。

在宅就業障害者特例調整金の支給

在宅就業障害者に仕事を発注した納付金申告事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額が支給されるものです。

在宅就業障害者特例報奨金の支給

在宅就業障害者に仕事を発注した報奨金申請対象事業主に対し、支払った業務の対価に応じた額が支給されるものです。

☆事務所スタッフより☆

休日によく行くショッピングセンターのレジ待ちで並んでいたとき、ふと流れていた BGM。

いつもなら聞き流しているのに、「あれ、聞いたことあるなあ。」と何故かその日は気になり…

最近、たまたま聴いた洋楽特集で耳にした曲だ！と判明。ビートルズの「Help！」というタイトルの曲でした。

ご存じの方も多いとは思いますが、スーパーやショッピングセンター、デパートで流れている BGM には店員さんに伝える暗号的な色々な意味がありますね。

雨が降ってきたら「悲しき雨音」や「雨にぬれても」など雨に関する曲を流し、店員さんに雨対策をするよう知らせたりするなど。。。

ちなみに先ほどのショッピングセンターでの「Help！」はレジの混雑を知らせるためだそうです。他にも、サザエさんの OP 曲（清掃を意味するとか…）やロシア民謡の「一週間」が流れていたこともあり（これは朝礼や昼礼を知らせるとの噂が…）、どんな BGM にどんな意味があるのか、気にとめながら買い物するのも何だか楽しいなあ…と思いました。（清司）



最近、和菓子屋さんの前を通ると桜餅を見かけるようになってきました。

桜餅は、長命寺と道明寺と2種ありますが、皆様はどちら派でしょうか？

私はどちらかということ、子供の頃から食べ慣れているという事と、3月はお彼岸もあるので、道明寺だとぼた餅とちょっと系統がかぶってしまっている…という理由で長命寺派です。

道明寺も美味しくて好きなのですが、食べると、ぼた餅今年はいいかな～という気持ちになってしまうのが、私的な難点です…。あわよくば、桜餅もぼた餅も両方楽しみたいですね。



ぼた餅といえば、子供の頃は、ぼた餅とおはぎ、何が違うのだろう…？と疑問に思っていました。

どう見ても、味も見た目も同じ食べ物に見えるな…と。

一説ではありますが、牡丹の季節はぼたもち（牡丹餅）、萩の季節はおはぎ（お萩）、と花の開花時期で名前が変わっているようですね。

知ってからは、できるだけ春はぼたもち、秋はおはぎと呼ぶようにしています。

こういう小さいところでも季節を感じられるのは、四季がある日本ならではのですね。

今年も美味しく春を楽しみたいと思います。（野村）

104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <https://ando-sr.jp>

e-mail ando@ando-sr.jp