

# マイナンバー制度と 人事労務の今

## 注目トピックス

### 01 | マイナンバーと人事労務の今

2025年からマイナポータル経由の離職票交付や iPhone のウォレットアプリにマイナンバーカードが追加できるようになるなど利便性の向上が予定されています。

## 特集

### 02 | シニアの労働力活用における課題と その解決策

シニア層の労働力活用における「昔のやり方へのこだわり」「デジタル対応能力の不足」「世代間の対立」といった課題を解決するための具体的な方策を考察します。

### 03 | 教育訓練給付制度の改正について

2025年4月以降、法改正により雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）を受給しながら教育訓練を受ける場合に給付制限が解除されます。

## 話題のビジネス書をナナメ読み

### 04 | なぜあなたの仕事は終わらないのか

（文響社）

仕事の締め切りに追われ、なかなか終わらないと悩んでいませんか？

マイクロソフトで Windows 95 の基本設計に携わった著者は、日本人とアメリカ人の仕事への取り組み方の違いから、日本人が陥りがちな時間の使い方の誤りを指摘しています。多くの日本人は締め切り間際に全力を出す「ラストスパート志向」ですが、これは予期せぬ事態に対応できず、生産性も低下させる危険な習慣です。

そこで著者が提唱するのが「ロケットスタート時間術」です。これは、仕事の最初の 2 割の時間で 8 割を終わらせることで、締め切りを守り、余裕を生み出す時間術です。ロケットが発射時に最も燃料を消費するように、仕事も序盤に集中して取り組むことで、後半に余裕が生まれ、仕事の質が向上します。

具体的な方法としては、例えば 10 日間の仕事なら、最初の 2 日で 8 割を完成させることを目指します。マルチタスクは避け、集中できる時間帯に重要な仕事に取り組み、チェックリストでタスクを細分化することで、効率的に時間管理を行うことができます。

重要なのは、締め切りを絶対に守るという強い意識を持つことです。仕事の質を向上させたい方に、おすすめの 1冊です。

# マイナンバーと 人事労務の今

2025年からマイナポータル経由の離職票交付やiPhoneのウォレットアプリにマイナンバーカードが追加できるようになるなど利便性の向上が予定されています。

## はじめに

昨年12月からマイナ保険証への切り替えが進んでいますが、2025年もマイナポータルを活用した離職票の電子交付や、iPhoneへのマイナンバーカード機能の実装予定など、さらなる利便性向上が図られています。以下、現時点での情報について解説します。

## マイナポータル経由での離職票受け取り

2025年1月20日より、離職者がマイナポータルを通じて離職票を（ハローワークから）直接受け取る方法が可能となりました。従来は、事業所（または社会保険労務士）が手続きし、交付された離職票を印刷して離職者へ郵送する方法が一般的でした。しかし、郵送の遅延や紛失のリスク、離職者の住所変更による再送付など、さまざまな課題が存在していました。これらの課題を解消し、離職者が迅速に求職活動を開始できるよう、マイナポータルを活用した電子交付が導入されました。

## 利用方法とメリット

離職者がマイナポータルで離職票を受け取るためには、以下の手続きが必要です。

### ・【マイナンバーの登録確認】

離職前に、雇用保険被保険者番号とマイナンバーが適切に紐付けられているか確認します。

### ・【雇用保険WEBサービスとの連携】

各被保険者がマイナポータルと雇用保険WEBサービスを連携させる必要があります。

これらの手続きを完了すると、ハローワークが離職票を電子交付し、離職者はマイナポータル上で閲覧・ダウンロードが可能となります。電子データはスマートフォン等で表示でき、**ハローワークの窓口で提示する際、印刷**

する必要がないという点が注目です。

## 企業の対応

この電子交付の導入により、企業は離職票の郵送が不要となり、事務負担の軽減が期待できます。退職の申し出があった際には、あらかじめマイナポータル経由で受け取れる旨を説明し、雇用保険WEBサービスとの連携を促すと良いでしょう。なお、離職者が電子交付を希望しない場合や、マイナンバーの登録が未完了等の場合は、従来通りの紙媒体での交付が必要です。

## マイナンバーカードのiPhoneへの搭載

Appleは日本のデジタル庁と協力し、2025年春よりiPhoneのウォレットアプリにマイナンバーカードを追加できる機能を提供する予定です。具体的には、ウォレットアプリでマイナンバーカードを選択し、Face IDやTouch IDで認証後、非接触型リーダーにかざすだけで、対面やオンラインでの本人確認ができるようになります。この機能は、病院やコンビニエンスストア、マイナポータルのiOSアプリなどでの利用が想定されています。現在はスマートフォンで物理カードを読み取って暗証番号を入力する必要がありますが、今後はデバイスの生体認証機能のみで使用できる見込みです。

## セキュリティについて

セキュリティ面では、提示履歴や個人情報（暗号化され、デバイス上のみ保存されるため、プライバシーが保護される予定です。また、iPhoneを紛失した場合でも、「探す」アプリを使ってデバイスをロックしたり、リモートで消去したりすることが可能です。

## リリース時期

なお、正式リリースは2025年春から夏頃と見込まれています。この新機能により、マイナンバーカードの利用がさらに便利になることが期待されています。

# シニアの労働力活用における 課題とその解決策

シニア層の労働力活用における「昔のやり方へのこだわり」「デジタル対応能力の不足」「世代間の対立」といった課題を解決するための具体的な方策を考察します。

## はじめに

少子高齢化が進む日本では、労働力不足が深刻な課題となっています。特に飲食業界では、人材確保が難しくなる中、シニア層の活用が注目されています。日本マクドナルドでは、現在 7,000 人以上のシニア従業員が働いており、柔軟な雇用形態や働きがいを提供することで成功を収めています。本稿では、シニアの労働力を活用する上で課題となる諸問題の解決策を考察します。

## 「昔のやり方にこだわる」問題

シニア従業員の中には、過去の価値観へ固執し、新しい考え方を受け入れにくい人もいます。また、そもそも年齢的な衰えによりマルチタスクが苦手な場合もあるでしょう。企業側は、シニアの経験を活かせる役割を明確にしつつ、新しい考え方を取り入れやすい環境を整える必要があります。

### 環境整備の例

- タスクを細かく分解して、一つの作業に集中しやすい環境を作る
- メンター制度・バディ制度を導入し、若手従業員との協力関係を後押しすることで、過去の経験を活かしながら新しい価値観を学ぶ機会を提供する
- シニア向けの研修やワークショップを開催し、シニア従業員に最新の業界動向や新しいビジネスモデルを学ぶ機会を提供する

## デジタル対応能力不足の問題

シニア従業員の中には IT ツールを使えない人もいますが、「こんなこともわからないのか」と非難しても問題は解決しません。シニア従業員が IT ツールを活用できるように、業務に直結したデジタル研修を実施することを検討しましょう。例えば、スマートフォンやパソコンの基本操作から始め、実務に必要なツール(例:メール、オンライン会議ツール、業務管理ソフトなど)に焦点を

当てた研修を提供することで、シニア従業員が抵抗なくデジタルスキルを習得できます。

また、シニアが理解しやすいように業務プロセスをシンプルに変えることも効果的でしょう。タブレット端末のボタンや文字を大きくしたり、操作のフローを単純にしたりといった取り組みも効果が期待できます。

## 世代間の対立問題

世代間の価値観のズレによりチームワークが問題となることもあります。世代間の対立は、価値観の違いやコミュニケーション不足によって生じる傾向があるため、チームビルディングの強化が有効でしょう。

### チームビルディング施策の例

- 異世代交流会の開催：若手とシニアがフラックに意見交換できる場を設ける
- バディ制度の導入：若手とシニアをペアにし、お互いの得意分野を共有し合う
- チーム同士で競い合う：若手とシニアのペア単位で目標を決めて、社内で競い合う機会を設ける

## まとめ

今後しばらく若手の労働力が不足する状況が続くと予想されます。その点で、シニア向けの労働環境整備は取り組む価値がある課題と言えるでしょう。

なお、シニア対策の多くは「未経験者」や「外国人労働者」に向けた対策とも重なります。これからの人材確保を考えたときに、「価値観やスキルが違う者同士が働ける環境を作る」ことは重要な経営課題となるでしょう。

多様な人材が活躍できる職場環境の実現のために、まずはシニア雇用の環境整備から初めてはいかがでしょうか。

# 教育訓練給付制度の改正について

2025年4月以降、法改正により雇用保険の基本手当（失業手当）を受給しながら教育訓練を受ける場合に給付制限が解除されます。

## はじめに

2025年4月以降、法改正により雇用保険の基本手当（いわゆる失業手当）を受給しながら教育訓練を受ける場合、給付制限が解除されます。これにより、求職者がより柔軟にスキルアップを図りながら、経済的な支援を受けることが可能になります。以下、改正の詳細や企業・労働者への影響を解説します。

## 教育訓練給付制度とは

教育訓練給付制度は、働く人のスキルアップを支援し、キャリア形成を促進するための雇用保険の制度です。一定の要件を満たした**雇用保険の被保険者**または**離職者**が、厚生労働省の指定する教育訓練を受講した場合、受講料の一部が給付金として支給されます。

教育訓練給付には以下の3種類があり、それぞれの給付率、上限は以下のとおりです。

種類	給付率	上限
一般教育訓練給付	20%	10万円
特定一般教育訓練給付	最大50%	25万円
専門実践教育訓練給付	最大80%	64万円/年

なお、それぞれの教育訓練給付の対象訓練の違いは以下のとおりです。

種類	対象訓練の例
一般教育訓練給付	情報系、事務系、語学系、技能系など幅広い講習
特定一般教育訓練給付	宅地建物取引士、フォークリフト運転技能講習、介護支援専門員等
専門実践教育訓練給付	看護師、介護福祉士、美容師、保育士、柔道整復師などの業務独占資格等

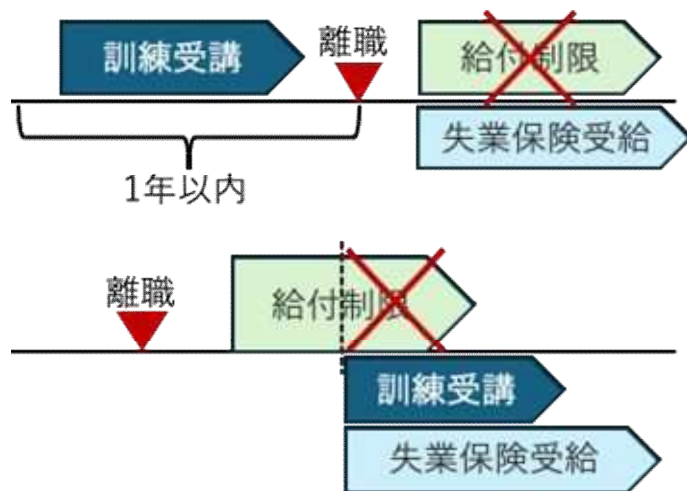
近年のリスキリング需要の影響で、対象訓練、給付額ともに充実しています。

## 給付制限とは

給付制限とは、基本手当を受け取るまでの「おあずけ期間」のようなもので、自己都合離職の場合に1ヶ月～3ヶ月設定されるものです。解雇などの理由の場合には給付制限はありません。

## 法改正の内容

これまで、基本手当を受給しながら教育訓練を受ける場合、原則として給付制限がありました。今回の改正により、教育訓練を受ける（または離職日前1年以内に受けた）求職者は、給付制限なしで基本手当を受給できるようになります。



## 企業の対応

企業側としては、在職中の雇用保険被保険者に対して教育訓練を奨励するとよいでしょう。被雇用者の傾向として、一般的な情報として伝えるよりも、個別に具体的な訓練を示して「あなたは雇用保険の加入期間の要件を満たしているから〇〇の講座に通って見たらどうですか？教育訓練給付も受けられるし、資格取得によって資格手当〇〇円がつくようになる※からメリットがあります」などと伝えるとよいでしょう。

※資格手当がある場合