

Pマークニュース

<2013年陽春号>

(株) トムソンネット
Pマークコンサルティンググループ

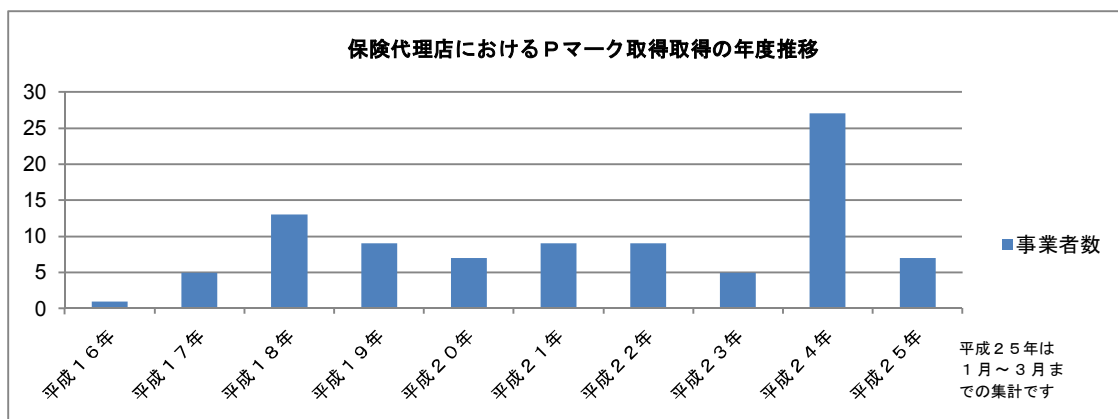
2013年陽春号目次

1. 保険代理店のPマーク取得増加が続いています
2. シリーズ：Pマーク取得のための勤どころ（その2：Pマーク取得のための社内体制の構築）
3. ソーシャルネットワーク等から個人情報漏えいを防ぐために
4. ご存知ですか！労働者派遣に関わる法改正の要点
5. トムソンネットからのお知らせ

1. 保険代理店のPマーク取得増加が続いています

JIPDEC公表資料によれば平成25年3月末現在、Pマークを取得している保険代理店数は、92社です。下記グラフは、現在Pマークを取得している保険代理店92社について最初にPマークを取得した時期を年度別に示したものです。

昨年（平成24年）以降の伸びが顕著であることが分かります。



(注) 上記の表は現在Pマークを取得あるいは継続更新している92社の、当初取得年度によって推移をみたものです。このため、平成23年以前にPマークを取得し、何らかの理由で継続更新しなかった事業者の数は集計対象外になっています。

昨年以降、保険代理店におけるPマーク取得が急増しているため、その増加傾向を追ってみました。

(1) 専属代理店のPマーク取得の後を追うように、乗合代理店でも取得が広がっています

年度	平成24年				平成25年	合計
	1～3月	4～6月	7～9月	10～12月	1～3月	
専属代理店	4	7			2	13
生損乗合代理店		5	5	2	4	16
その他（不明）	1	2	1		1	5
合計	5	14	6	2	7	34

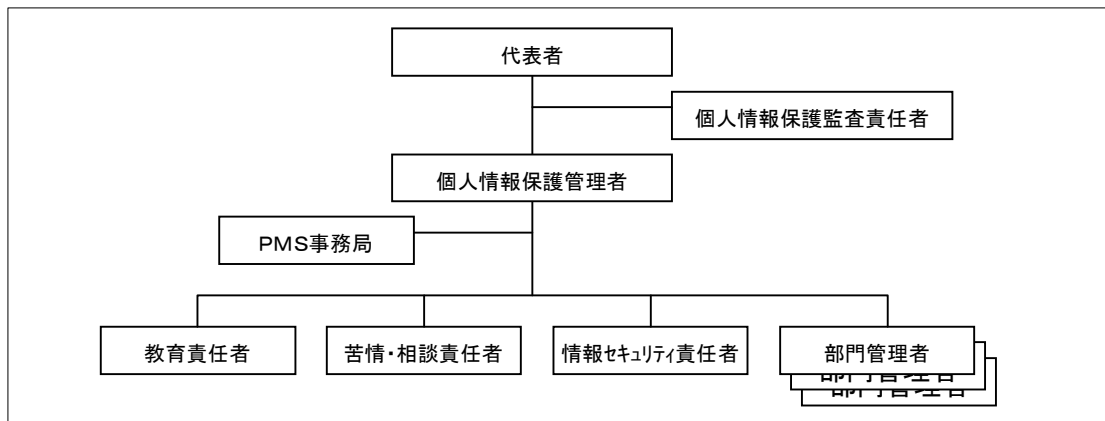
専属代理店の多くは、アフラックの来店型ショップです。また、上記に計上した生損乗合代理店の大半がアフラックと乗り合っているところから、アフラックを取り扱う代理店のPマーク取得が増えているようです。

(2) Pマーク取得事業者が、東京中心から全国へと分散・拡大しています

Pマーク取得時期	集計区分	東北	関東 除く東京	東京	中部	関西	中国・九州	合計
平成23年以前の取得	件数		5	41	4	6	2	58
	割合		8%	71%	7%	10%	3%	100%
平成24年以降の取得	件数	3	6	10	1	8	6	34
	割合	9%	18%	29%	3%	24%	18%	100%
現状の全体状況	件数	3	11	51	5	14	8	92
	割合	3%	12%	55%	5%	15%	9%	100%

2. シリーズ：Pマーク取得のための勤どころ（その2：Pマーク取得のための社内体制構築）

今回は、Pマーク取得のための個人情報保護のための管理体制について述べます。この管理体制によって、個人情報保護管理システム（PMS）が求めている社内体制を構築することになります。具体的には下図に示す体制が一般的です。



その役割と権限は下表の通りです。

役割区分	権限の内容
代表者	<ul style="list-style-type: none"> 経営最高責任者として個人情報保護に関する全ての責任と権限をもつ。 下記についての決定あるいは承認をする。 個人情報保護方針の決定／リスク管理策の承認／教育計画書・監査計画書の承認／苦情および相談への対応確認／監査報告の承認／監査不適合事項の確認と是正処置及び予防処置の承認。 緊急事態発生時に指揮をとり早期解決を図る。 マネジメントレビュー（代表者による見直し）を主催し決定を下す。
個人情報保護管理者	<ul style="list-style-type: none"> 全社の個人情報保護マネジメントシステムの実施及び運用に関して権限と責任をもち、個人情報の保護管理に関して当社全体の総括を行う。
個人情報保護監査責任者	<ul style="list-style-type: none"> 監査員を選定し、監査を計画、指揮して監査を実施する。監査結果を報告書に作成して代表者に報告する。
部門管理者	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護管理者の命を受けて自部門の個人情報保護マネジメントシステムの実施及び運用に関し権限と責任をもち業務を行う。
教育責任者	<ul style="list-style-type: none"> 個人情報保護管理者の命を受けて個人情報保護マネジメントシステムの教育を計画し、実施し、その結果を評価し改善を図る。
苦情・相談責任者	<ul style="list-style-type: none"> 社内外からの苦情・相談を受け付け、処理し本人へ回答する。
情報セキュリティ責任者	<ul style="list-style-type: none"> 情報システムの情報セキュリティに関して権限と責任をもち実施する。

3. ソーシャルネットワーク等から個人情報漏えいを防ぐために

フェイスブックに代表されるソーシャルネットワークサービスの普及に伴い、近時、SNS絡みの個人情報漏えいが話題になり、また懸念されています。そこでSNSを安全に利用するための留意点を下記に纏めました。

(1)フェイスブックなどへの情報発信は、プライバシーや個人情報に関わる内容が含まれるものに関しては、サービスの内容やスマートフォンの操作をしっかりとマスターするまで特に慎重に行なう。

(2)自分のプロフィールなどの書き込んだ内容がどこまで公開されるのかを、サービスのヘルプや設定によってしっかり確認し、適切なプライバシー設定を行なう。

SNSで全体公開にしているプロフィール情報は、だれもが自由に入手できる状態にあることを認識する必要があります。公開範囲がよく分からない場合は、インターネット全体に公開されるものと考え情報を発信することが大切です。

(3)サービスごとに異なる、パスワードを使用する。

パスワードは、簡単に破られないよう英字、数字、記号など複数の文字種を組み合わせることで字数を増やし、定期的に変更することが大切です。また複数のサービスに同じIDやパスワードで登録していると、流失した個人情報から別のサービスにもログインされ、悪用される恐れがあります。

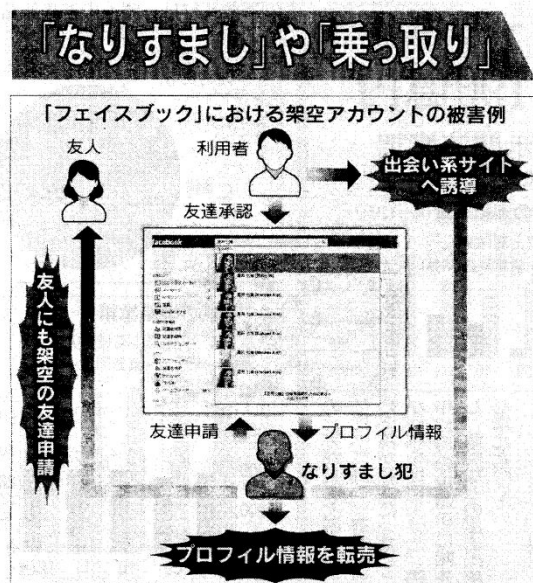
サービスごとに、IDやパスワードを使い分けるようにしましょう。

(4)知らない相手からのメッセージ内に含まれるリンクを不用意にクリックしない。

SNSでは、知人のアカウントからのURLでもフィッシング詐欺等の不正なものが含まれている可能性があります。特に知らない相手からのメッセージに含まれるURLについては、クリックしないことが無難です。

また、不正サイトへの接続をブロックしてくれるセキュリティソフトの利用も有効です。

(5)「友達リクエスト」など交流申請を安易に承認しない。



万が一悪意ある第三者のリクエストを受け入れてしまった場合、個人情報を晒すことになってしまい、加えて、「〇〇さんとの友達」という関係を利用されて、他の友達にまで迷惑をかけてしまう可能性もあるからです。

面識のある人に限定するなど自分なりのルールを設けて、交流範囲を広げて行くことが大切です。

(左図は2013/2/2付日経新聞より)

(6)ソフトウェアやセキュリティソフトを最新の状態に保つ。

不正プログラムの多くは、ソフトウェアの脆弱性を利用し、パソコンに侵入します。パソコンOSなどソフトのアップデート版が公開されたら、速やかに導入し、脆弱性を解消することが大切です。

また、セキュリティソフトの場合、多くはウイルス検出に使うパターンファイルを自動更新する機能を備えています。常に最新の状態にしておくことが必要です。

4. ご存知ですか！労働者派遣に関わる法改正の要点

個人情報保護管理システム（PMS）においては、社員の個人情報の取り扱い、雇用形態によって異なってきます。このため、社員の雇用形態には十分考慮する必要があります。平成24年に労働関係の法改正が行われましたが、その中で労働者の派遣に関わる改正内容については注意する必要がありますので、法改正のポイントを纏めました。

（1）無期雇用転換申込制度の創設（労働契約法の改正）

有期労働契約の反復更新による通算5年を超えて労働契約を締結したときは、当該労働者の申込みにより期間の定めのない労働契約への転換を使用者は承諾したものとみなされます。平成25年4月1日以降を契約期間の初日とする期間の定めのある労働契約から適用されます。

（2）日雇い派遣の禁止（労働者派遣法の改正／平成24年10月1日施行）

派遣元の派遣雇用契約の規制として、「日々又は30日以内の期間を定めて雇用する労働者」を日雇い労働者として、そのような労働者の、労働者派遣は禁止されます。
※例外規定として、政令で定める業務に労働者派遣をする場合又は労働者の雇用の継続を図るために必要と政令で認める場合があります。

（3）離職労働者の1年以内の派遣受入を禁止（同上）

派遣先に対しては、定年退職者を除き会社を離職（退職・解雇を含む雇用の終了）した者について離職してから1年間は派遣の受入れが禁止され、派遣元から派遣労働者の氏名の通知を受けた場合、この規定に抵触する場合は速やかにその旨を派遣元に通知しなければなりません。同じく派遣元に対しても当該労働者の派遣が禁止されます。
※例外規定として、厚生労働省令で定める60歳以上の定年退職者は除かれます。

（4）違法派遣の場合における派遣先のみなし雇用制度

（労働者派遣法の改正 平成27年10月1日施行 ※施行まで3年の猶予期間）

派遣先が次の何れかに該当する行為を行った場合その時点において、派遣先は当該派遣労働者をその時点の労働条件と同一の内容で労働契約の申込みをしたものとみなされます。ただし、違法派遣に該当することを知らず、知らなかったことに過失がなければこの限りではありません。

- ◆派遣禁止業務への派遣受入れ
- ◆無許可・無届の派遣元からの派遣受入
- ◆派遣可能期間の制限を超えての派遣受入
- ◆いわゆる偽装請負に該当する場合

労働契約の申込みをしたものとみなされた派遣先は上記当該行為終了日から1年は撤回できません。この期間内に該当派遣労働者から承諾する若しくは承諾しないとの意思表示を受けなかった時には当該申込みは効力を失います。派遣先が労働契約の申込みをしたものとみなされた時点における労働条件を求めた場合、派遣元は派遣先に通知しなければなりません。

以上、平成24年の通常国会において改正された労働関係の法律のうち、派遣に関わる特に注意すべき内容です。（その他改正点は省略）いずれも適用について企業、公共団体等に対して厳しい労働規制を課しています。関連する事業に携わる組織、セクションでは規制内容の詳細を把握したうえで人事・労務管理上のガバナンスを見直し、コンプライアンス・リスクや訴訟リスクへの対策を早急に立てておくことが求められています。

5. トムソンネットからのお知らせ

(1) 新入社員等の保険知識の習得にトムソンネットの出版物がお役に立ちます

弊社が金融財政事情研究会から出版している「図説：損害保険ビジネス」は、損害保険の全体像を、業界の構造、保険ビジネスの歴史、商品、さらには業界の抱えている課題等に至るまで幅広く取り上げ、初めて保険関係の仕事に従事する方でも容易に理解出来るよう、見開きで図解とその説明文書で、各テーマを解説しています。

新入社員の方はもとより、中堅の方にとっても損害保険ビジネスの知識を整理・再確認するための格好の一冊となることを確信しています。

また、近々続編として保険代理店の状況を分かり易く解説した「図説：保険代理店ビジネスの新潮流」を出版予定しておりますので、ご期待下さい。

(2) 保険代理店システムのご相談を承っています

代理店業務においても目覚ましいIT化が進展しており、ITの活用力の差が企業格差に繋がるといった事象も出ています。しかしながら、いざ業務をシステム化しようとした場合、システムの導入を見極めるための業務分析、あるいは問題を解決するために適当な市販のシステムパッケージの選択等々、いろいろお悩みになると思います。

弊社では、保険代理店様の業務分析、および顧客・契約管理システム、営業支援システム等について、支援や開発・導入の実績を持っております。

まずは、現在のIT化のお悩み相談から気軽に弊社をご利用戴きたくご案内申し上げます。

Pマークやシステムのお悩み相談は下記で承っています。ご気軽にどうぞ！

連絡先 株式会社 トムソンネット(<http://www.tmsn.net/>)

〒101-0047 東京都千代田区内神田1-18-1 三井ビル 7階

電話 03-3249-9432 FAX03-5259-5835

担当: 岩原 秀雄 TEL 090-5528-1712 喜多 章 TEL 090-5818-8454

神田 順 TEL 080-6669-2035 本間 晋吾 TEL 090-2762-4623

以上