

## 現在審議されている法案の概要

現在、第183回国会（本年1月28日に召集。会期は本年6月26日まで）が開かれています。厚生労働省からどのような法案が提出され、審議されているの

でしょうか？ 法改正の動きを事前に知っておくことが、企業経営の安心にもつながります。ここでは概要をご紹介します。

### 第183回国会で審議されている主要な法案（厚生労働省関係）

#### 1. 健康保険法等の一部を改正する法律案

- ①協会けんぽの財政基盤の強化・安定化のため、平成22年度から平成24年度までの間講じてきた、国庫補助の13%から16.4%への引き上げ措置を2年間延長する等、協会けんぽへの財政支援措置を講ずる。  
→この措置により、現行の協会けんぽの保険料率「平均10.0%」が平成26年度まで維持できる見通しです！
- ②健康保険の被保険者又は被扶養者の業務上の負傷等について、労災保険の給付対象とならない場合は、原則として、健康保険の給付対象とすることを法律に規定する。等  
→この法案は、予算編成の遅れから、予定した時期に成立させることができませんでしたが、そろそろ成立する見通しです。成立しましたら、改めて詳細をご紹介します。

#### 2. 公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律案

- ①厚生年金基金について他の企業年金制度への移行を促進しつつ、特例的な解散制度の導入等を行う。
- ②国民年金について第三号被保険者に関する記録の不整合期間の保険料の納付を可能とする等の所要の措置を講ずる。  
→①については、施行日以後は厚生年金基金の新設を認めないことも盛り込まれています。②はいわゆる「主婦年金（サラリーマンの妻の年金）」の話です。

#### 3. 障害者の雇用の促進等に関する法律の一部を改正する法律案

- ①雇用の分野における障害者に対する差別の禁止及び障害者が職場で働くに当たっての支障を改善するための措置（合理的配慮の提供義務）を定める。  
→例えば、車いすを利用する方に合わせて、机や作業台の高さを調整すること、知的障害を持つ方に合わせて、口頭だけでなく分かりやすい文書・絵図を用いて説明すること、等が想定されています。
- ②障害者の雇用に係る状況に鑑み、精神障害者を法定障害者雇率の算定基礎に加える等の措置を講ずる。  
→平成28年4月（②は平成30年4月）からの施行を目指しています。平成25年4月から、企業に義務付けられている障害者の法定障害者雇率が0.2ポイント引き上げられ、全従業員の2.0%とされましたが、今回の法律案が通ると、2.0%以上にさらに引き上げられることが予想されます。

障害者雇用についてなど、不安がありましたら、お声掛けください。政府も障害者雇用には積極的ですので、さまざまな種類の助成金も用意されています。ハローワークを通じた障害者の就職も現在増加傾向ということです。

## Pick Up 医学部がメンタルヘルス対策を支援

### 職場復帰をサポート

慶応大学医学部が、今年6月をめぐりに事業・研究拠点となる「ストレス研究センター」を設置し、契約した企業のメンタルヘルス対策を支援するとの報道がありました。精神科医とチームを組む臨床心理士が企業に常駐し、様々なサービスを提供することです。

### メンタルヘルス不調者

厚生労働省が実施した平成23年「労働安全衛生基本調査」の結果によると、メンタルヘルス不調が原因で1カ月以上休職や退職した労働者のうち職場復帰できた労働者は54%となっています。なお、労働者や管理監督者への教育研修・情報提供などのメンタルヘル

スケアに取り組んでいる事業所の割合については44%となっています。

ケアに取り組んでいない理由としては、「必要性を感じない」（48%）が最も多く、「専門スタッフがいらない」（22%）、「取り組み方がわからない」（20%）と続いています。

### 具体的な対策

この調査結果を見て

も、職場のメンタルヘルス不調者に対して具体的な対策を行っていない企業は多いようです。同大医学部は、企業に精神科医2名と臨床心理士3名のチームを派遣し、精神科医2名は週2回ずつ企業で勤務し、臨床心理士は常駐させるなどして、休職した社員の職場復帰を支援するそうです。

判断したり、復帰する社員に合わせた勤務時間や業務内容などの就業プログラムを作成したりすることです。

### 相互のメリット

同大医学部では、すでに平成 年度から大手電機メーカー1社と契約しており、拠点設置で事業を広げるそうです。企業は精神科医らの手厚い支援を受けることで社員の早期職場復帰やうつ病対

応が期待でき、大学側は企業の了解を得てメンタルヘルスに関するデータを集め、うつ病の治療や予防の研究に役立てることができると、お互いにとってメリットがあるとのこと。



# 保育士等処遇改善臨時特例事業の実施

## 【目的】

待機児童の早期解消のため、保育所の整備等によって量的拡大を図る中、保育の担い手である保育士等の確保が課題となっている。保育士の人材確保対策を推進する一環として、保育士の処遇改善に取り組む保育所へ資金の交付を行うことにより、保育士の確保を進める。

## 【補助の概要】

保育士の処遇改善のため、保育所運営費の民間施設給与等改善費（民改費）を基礎に、上乗せ相当額を保育所運営費とは別に「保育士等処遇改善臨時特例事業」（仮称）として都道府県の安心こども基金に交付する。交付対象は、私立保育所（私立認定こども園の保育所部分を含む）の保育士等とし、上乗せ相当額を保育所に交付。

- ※1 民間施設給与等改善費は、保育士等の平均勤続年数に応じた加算率により私立保育所に対する保育所運営費を上乗せする仕組み。
- ※2 保育所運営費の予算積算上の一人当たり単価に当てはめて機械的にモデル計算した場合の改善月額  
保育士（福祉職1級29号俸：月額約30万円（賞与等含む））約8,000円  
主任保育士（福祉職2級17号俸：月額約35万円（賞与等含む））約10,000円

## 【補助の概要】

都道府県の安心こども基金に国から交付。都道府県から各市町村へ交付した上で、市町村において各保育所に対して交付。その際、効果の確認として、保育所に対し、①処遇改善計画の策定、②実績報告を求める。

具体的な申請方法や申請の時期については、各市町村により異なる場合がございます。申請方法や内容に関してのお問い合わせは、是非ブレインスターに！！



## ブレインスター陸上部 部員増加中!!

私の熊本城マラソンから音沙汰が無かった BS 陸上部ですが、新入部員の東と長崎ハウステンボスのリレーマラソンに出場致しました。当日は 42.195km を 10名で 2km を 2回ずつ走りました。たかが 4km ですが、されど 4km です！終始全力疾走な上、ハウステンボスの硬いレンガ調の上を走るのとてもきついものがあります。大会初参加の東も「こんなはずでは…」と息をあげていました。ですがやはり走るのには良いものですね。デスクワークが多い仕事ですので、運動不足の解消は大事です。

そして長年の沈黙を破り、とうとう弊社楠田が BS 陸上部に参加を決意致しました！！2児のお父さんである楠田もきっと己の体力不足を感じてきたのでしよう。

次回参加の大会は未定ですが、自主トレも頑張っていきますので応援宜しくお願い致します（担当：池田）



## 女性の就労支援に一役

### 成長戦略のための方策

日本経済の再生に向け、政府は、女性の就労や子育て支援を成長戦略の核心に据えています。この方針を踏まえ、厚生労働省は、認可保育所への株式会社への参加を今月内にも全面解禁する方針を固めました。

子ども・子育て支援の関連3法が平成27年に施行されると、認可権限を持つ都道府県や政令指定都市などは、基準を満たした株式会社の参加を拒否できなくなり、同省は、法律の施行前でも株式会社への参加を妨げないよう求める通知を出す予定です。

### 働く女性には朗報

同省の調査によると、保育所に入所できない待機児童の数は、平成24年4月時点で、全国で約2万5千人にも上ります。現在、子どもを預けても働き続けたいと希望する女性が増加傾向にあり、高齢社会で労働力が減ることから女性の労働力が求められているにもかかわらず、子どもを預ける

ことができないうるために就労のチャンスが失う女性が多いというのが現実です。認可保育所への株式会社の参加の全面解禁は、子育てをしながら働き続けたいと考えている女性にとっては、保育の受け皿が増えるという点で、朗報と言えるでしょう。

懸念事項に対する取り組み  
とはいえ、セットで検

討しなくてはならないテーマもあります。株式会社への参加自体は平成12年から認められていますが、現在、株式会社が経営する保育所の数は、全体の1.6%にとどまっています。これは、企業の経営状況により保育所の存廃が左右されかねないというリスクに加え、保育の質に対する懸念も根強くあるために、認可に慎重な自治体が多かったためです。今後、「待機児童ゼロ」が近づくと、認められる定員割れにより事業者が撤退した場合に、通園していた園児を救済する仕組みの構築、さらに、保育の量と質を両立させるための取り組みが求められます。

# 若者チャレンジ奨励金が創設

若者の人材育成に取り組む事業主を支援することを目的として、「若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）」が創設されました。

## 【若者チャレンジ奨励金（若年者人材育成・定着支援奨励金）の概要】

この奨励金は、35歳未満の非正規雇用の若者を、自社の正社員として雇用することを前提に、自社内での実習（OJT）と座学（Off-JT）を組み合わせた訓練（若者チャレンジ訓練）を実施する事業主に支給されるものです。

### ①種類と支給額 ※1年度に計画することができる訓練には、一定の上限があります。

#### ■訓練奨励金（訓練実施期間中に支給）

訓練受講者1人1月当たり15万円

#### ■正社員雇用奨励金（訓練終了後に支給）

訓練受講者を正社員として雇用した場合に、1人当たり1年経過時に50万円、2年経過時に50万円（計100万円）

### ②若者チャレンジ訓練の対象者

35歳未満の若者であって、以下のいずれにも該当する者とされています。

- ・過去5年以内に訓練を実施する分野で正社員としておおむね3年以上継続して雇用されたことがない者等であって、登録キャリア・コンサルタントにより、若者チャレンジ訓練へ参加することが適当と判断され、ジョブ・カードの交付を受けた者
- ・訓練を実施する事業主と期間の定めのある労働契約を締結する者等

### ③奨励金を活用できる事業主の要件（主要なもの）

1. 都道府県労働局長の確認を受けた訓練実施計画に基づき訓練受講者（雇用保険被保険者に限る）に訓練を実施する事業主であること。  
（一定の要件等に該当する訓練の実施計画を作成し、都道府県労働局長の確認を受けた上で、その計画に基づき訓練を実施する必要があります）
2. 訓練受講者に訓練期間中の賃金を支払う事業主であること。
3. 雇用保険適用事業の事業主であること。等

この奨励金は平成25年度末までの時限措置で、支給額が予算額に達する見込みとなった時点で申請の受付を中止するとのことです。活用をお考えの場合は、気軽にお声かけください。

## お仕事カレンダー

6/10

- ・一括有期事業開始届の提出（建設業）  
主な対象事業：概算保険料160万円未満かつ請負金額が1億9000万円未満の工事
- ・5月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

6/30

- ・5月分の健康保険料、厚生年金保険料の納付
- ・児童手当現況届の提出
- ・個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第1期＞
- ・4月決算法人の確定申告・10月決算法人の中間申告
- ・7月・10月・翌年1月決算法人の消費税の中間申告

## 解雇の金銭解決制度とは

### これから議論が本格化

最近、「解雇の金銭解決制度」（従業員が解雇されたときに企業が和解金を支払って解決する仕組み）が大きな話題となっています。数年前から議論されていますが、今年2月の規制改革会議で委員の1人から具体的な提案がなされて以降、議論が活発化してきました。

政府の産業競争力会議が6月にまとめる予定の「成長戦略」に盛り込まれ

### ハードルの高い解雇

解雇については、法律で、「客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、無効」（労働契約法16条）とされて

います。

また、判例では、解雇（整理解雇）を行う場合には4つの要件（人員削減の必要性、解雇回避努力の履行、被解雇選定者の合理性、手続きの妥当性）が必要であるとされ、解雇の実施は企業にとって非常にハードルの高いものとなっています。

### 賛成側・反対側の意見

整理解雇のトラブルが裁判所に持ち込まれ、元従業員が勝訴した（解雇が不当であると認定された）場合、職場復帰が原

則となりますが、元の職場に戻るのには現実的には難しいものです。そのような場合、「和解金を支払うことでトラブルを解決する（職場復帰させない）」のが妥当である」と「和解金の相場がわかればトラブルの早期解決につながる」などという

のが、制度導入に賛成する側の意見です。一方、導入を反対する側の意見には、「解雇が違法である」と裁判所が認めたのに職場復帰できないのはおかしい」「企業が『お金を払えば解雇でき

### 双方の合意が不可欠

この制度の実現には、労働組合や中小企業経営者との調整が焦点となる

る」と安易に考えやすく「なる」などといったものがあります。

とされています。どのような制度が企業側・労働者側の双方にとってよいものなのか、ある程度の合意が見られなければ制度の導入は難しいと言えるでしょう。



# 持ち味カードを就職活動に!!!



真剣にカードを選ぶ  
学生たち



福岡大学商学部商学科のゼミで、就職活動生を対象に「持ち味カードセミナー」を行わせて頂きました。就職活動期間は、とても長く険しい道のりであり、

幾重もの試験や面接を乗り越えて行かなくてはならないものです。その中で多くの人は「自己分析ってどうしたらいいの?」「自分は果たしてどういう人間なの?」という悩みに陥ります。今回はそんな悩みに対して、学生が自信を持って自分の持ち味を活かして希望する企業・職業に挑むことが出来るセミナーを行いました。

上述の通り「自己分析」は、意外とどういう風にすれば良いかわからないものですが、就職活動を行う際にはとても大事な事です。普通にじっくり考えていてもなかなか的確な言葉が出てこないものです。しかしこの「カード」を使うことにより 20 分程度で行う事が出来ます。例えば「素直さ」や「使命感」「自己管理」「失敗を活かす力」「戦略構築」などの言葉が「見える化」された 70 種類のカードの中から自分に有るか、無いかを選び続けるだけです。この日は 90 分の 1 コマでありましたので、まずカードから自分が持っていると思う持ち味は「YES」に、持っていないと思うものは「NO」に、どちらかわからないかなと思うものは「YES or NO」というところに置く作業から始まりました。そしてカードの精査が終わると「YES」から 3 枚選びます。その 3 枚は、何故そう思うのかを、詳しく相手に話す事が出来るカードが良いですね。これまでの経験談を色濃く詳細に伝える事が大事です。そして今回は 3 年生が対象でありましたので、「NO」または「YES or NO」から今後自分に必要だと思うカード 1 枚選びました。何故その持ち味を選んだかは具体的な理由があれば尚良いですね、行きたい業界に必要だと思うから、バイトをされていて必要だと思っていたから、などでも構いません。その持ち味は 4 年生の 4 月までに身につけられるように行動の動機付けが出来るようにする為のものです。

この精査作業が終わると実際にゼミで行動しているグループごとに分かれて、計 4 つのカードの発表をします。その際は実際にその「持ち味」を発見したエピソードを話します。話し終えたら今度は同期が発見した、自分の「持ち味」を伝えてもらいます。自分では「持っていない」と思っていた事でも、他者から見たら「持っている」と思われている事もあります。この時はお互いを知っている人同士だと尚良いですね。

このグループワークの良さはお互いを褒め合うという事です。人から褒められるとやっぱり嬉しいものですよね。皆さんわいわい賑やかにワークをされるので、笑顔で笑い声が飛び交います。就職活動中は何かと落ち込む事が多いので、4 年生で就職活動真っ只中の方には是非受けて頂きたいですね。そして学生の書いた 4 つのカードの持ち味とその理由を書いたワークシートをゼミの先生に提出してこの日は終了致しました。担当の先生からは「学生を『批判的に』見るのが仕事なので、つつい辛口になってしまっていました。学生の持ち味について、今後は少しやさしく目をむけていくこととしましょう。」というお言葉を頂きました。ご興味を持たれた方は弊社までご連絡ください。

(担当：東)

☎ 096-211-6055



【受講者の声】

- ・自分の新たな持ち味を発見することができ、自己PRに自信が付きそうです
- ・褒め合うことが少し恥ずかしかったのですが、とても楽しかったです

## 微小粒子状物質 (PM2.5) とは

- ・大気中に浮遊している  $2.5\mu\text{m}$  ( $1\mu\text{m}$  は  $1\text{mm}$  の千分の 1) 以下の小さな粒子のことで、従来から環境基準を定めて対策を進めてきた浮遊粒子状物質 (SPM:  $10\mu\text{m}$  以下の粒子) よりも小さな粒子です。
- ・PM2.5 は非常に小さいため (髪の毛の太さの  $1/30$  程度)、肺の奥深くまで入りやすく、呼吸器系への影響に加え、循環器系への影響が心配されています。

また、環境省でも情報提供を行っており、全国の測定値を知りたい場合は、大気汚染物質広域監視システム「そらまめ君」を参照してください。



**BrainStar**  
株式会社ブレインスター

代表取締役 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F  
TEL : 096-211-6055 FAX : 096-211-6065  
URL : <http://brainstar.jp>