

NEWS LETTER **1** 2011

一部の大企業を除いては景況感は悪いままですが、新年を迎えて「新年の経営指針」等を考える際の手助けとなる「SWOT分析」のツールを本号と一緒に送付させていただきます。ご活用いただければ幸いです。



就職氷河期に対応し、 既卒者採用のために 創設された二つの助成金

重要度が増すメンタルヘルス対策
(ラインケアの実施)

労災保険における
第三者行為災害とその手続き

一般事業主行動計画を策定し、
「くるみんマーク」を
活用しましょう

大久保社会保険労務士事務所
東京都渋谷区代々木5-37-9 N-FLAT202
TEL : 03-6412-9323 / FAX : 03-5454-3524
<http://www.okubo-jimusyo.jp/>

就職氷河期 に対応し、既卒者採用のために 創設された 二つの助成金

平成22年3月に4年制大学を卒業した学生の就職率が60.8%（前年比△7.6ポイント 平成22年8月5日現在）となり、新卒者の就職難が社会問題となっています。厚生労働省ではそのような現状を受け、平成22年9月24日に「3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金」および「3年以内既卒者トライアル雇用奨励金」という二つの助成金制度を創設しました。以下ではこれらの概要について解説します。

①3年以内既卒者（新卒扱い）採用拡大奨励金

大学等卒業後3年以内の既卒者も対象とする新卒求人をハローワークまたは新卒応援ハローワーク（以下「ハローワーク等」という）に提出し、その紹介により、既卒者を正規雇用する事業主に支給

【支給対象事業主】

大学等を卒業後3年以内の既卒者で、1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない人をハローワーク等の紹介により正規雇用として雇い入れた事業主

【支給額】

正規雇用での雇い入れから6ヶ月経過後に100万円（同一事業所1回限り）

②3年以内既卒者トライアル雇用奨励金

既卒者トライアル求人をハローワーク等に提出し、その紹介により、原則3ヶ月間の有期雇用として未内定新卒者を雇い入れ、その後正規雇用へ移行させた事業主に支給

【未内定新卒者の条件】

- ・平成20年3月以降の新規学卒者で就職先が未決定の者（平成22年度の新規学卒者については、卒業日以降にこの制度が利用できる）
- ・卒業後安定した職業に就いた経験がない者（1年以上継続して同一の事業主に正規雇用された経験がない者）
- ・40歳未満の者
- ・ハローワーク等に求職登録を行い、就職先が未決定で、正規雇用の実現のためには既卒者トライアル雇用を経ることが適当であると公共職業安定所長が認める者

【支給額】

有期雇用期間（原則3ヶ月）	対象者1人につき10万円／月（最大30万円）
有期雇用終了後	対象者1人につき50万円（雇入れから3ヶ月経過後）

※有期雇用終了後、対象者が正規雇用へ移行しなかった場合でも、原則として有期雇用期間は奨励金の支給対象となります

これらの奨励金は、ハローワーク等を通じて求人を行い、その紹介で採用することが支給要件となっていますので、若年層の社員採用を予定する企業においては、ハローワーク等へも求職登録を行い活用したいものです。

重要度が増すメンタルヘルス対策 (ラインケアの実施)

このコーナーでは、人事労務管理で頻繁に問題になるポイントを社労士とその顧問先の総務部長との会話形式で、分かりやすくお伝えします。

メンタルヘルス対策では、まずは従業員自身が自分のストレス状態に気付くことなどのセルフケアが大切なのですよね。



総務部長

社労士



はい、そうですね。まずは自らがストレスや心の健康を理解するセルフケアが大切ですが、あわせて従業員と日常的に接する管理監督者が、従業員からの相談に対応できることがポイントになります。これをラインによるケア（ラインケア）と呼んでいます。

なるほど。仕事に関連することであれば、管理監督者が積極的に協力し、解決を図らないといけないということですよね。



そうですね。厚生労働省から平成18年に出された「労働者の心の健康の保持増進のための指針」では、ラインによるケアを促進するための教育研修や情報提供の内容として、以下のような項目を挙げています。かなり幅広い内容になっていますが、部下の異変を察知し、適切な対応を取ることが求められているのです。

【管理監督者への教育研修・情報提供の内容】

- ① メンタルヘルスケアに関する事業場の方針
- ② 職場でメンタルヘルスケアを行う意義
- ③ ストレス及びメンタルヘルスケアに関する基礎知識
- ④ 管理監督者の役割及び心の健康問題に対する正しい態度
- ⑤ 職場環境等の評価及び改善の方法
- ⑥ 労働者からの相談対応（話の聴き方、情報提供及び助言の方法等）
- ⑦ 心の健康問題により休業した者の職場復帰への支援の方法
- ⑧ 事業場内産業保健スタッフ等との連携及びこれを通じた事業場外資源との連携方法
- ⑨ セルフケアの方法
- ⑩ 事業場内の相談先及び事業場外資源に関する情報
- ⑪ 健康情報を含む労働者の個人情報保護等



確かに幅広い内容ですが、従業員との接点が少ない私たちでは分からない部分を、現場の管理監督者に対応してもらおうとメンタルヘルス問題も早期に発見し、対処できるかもしれませんね。



一般的に管理監督者になるような従業員は優秀で、会議での説明等も非常にうまいのですが、一方で「話を聴く」という練習はしていないことが多いのではないのでしょうか。こう考えると、部下の話をうまく聴く方法を学ぶということも重要ですね。



はい、セルフケアの研修と並行して、管理監督者にはラインケアの研修も導入することを検討したいと思います。



【ワンポイントアドバイス】

- ①メンタルヘルス対策では従業員の身近で働く管理監督者の役割が大きい。
- ②ラインケアでは、話の聴き方を学ぶ研修等を管理監督者向けに実施することが有効である。

労災保険における 第三者行為災害とその手続き

従業員が業務中もしくは通勤途中の事故等で負傷した場合、労災保険の給付を受けることができますが、この負傷の中には、業務中や通勤中に交通事故に巻き込まれる、第三者による加害行為が介在する等の場合が含まれています。労災保険制度ではこのような災害のことを「第三者行為災害」と呼んでおり、労災保険の給付と他の損害賠償との調整において特別な取扱いが行われます。そこで、以下では、第三者行為災害が発生した場合の労災保険の給付の取扱いと手続きについて解説します。

① 第三者行為災害が発生した場合の労災保険給付の取扱い

第三者である他人の加害行為によって従業員が負傷もしくは死亡した場合、従業員または遺族はその第三者に対して民法上の損害賠償を請求する権利を取得すると同時に、それが業務や通勤に関するものであれば労災保険に対しても給付の請求権を取得することになります。しかし、このようにひとつの災害に対して、複数の請求権を取得して重複して給付を受けることになると、実際の損害額より多くの支払いを受け不合理であるという考えから、労災保険ではこのような場合、支給調整が行われることになっています。

② 第三者行為災害に該当した場合の手続き

【従業員または遺族が行う手続き】

従業員または遺族が第三者行為災害について労災保険の給付を受ける場合、所轄労働基準監督署に「第三者行為災害届」を提出し、併せて必要書類を添付する必要があります。

[主な必要書類一覧]

書類名	交通事故による災害	交通事故以外による災害	備考
交通事故証明書	○	—	自動車安全運転センターの証明がもらえない場合は「交通事故発生届」
念書（兼同意書）	○	○	
示談書の謄本	○	○	示談が行われた場合（写しでも可）
自賠責保険等の損害保険金等支払証明書または保険支払通知書	○	—	仮渡金または賠償金を受けている場合（写しでも可）

【第三者が行う手続き】

労災保険給付を行う原因となった災害を発生させた第三者については、労働基準監督署より「第三者行為災害報告書」の提出を求められ、その報告書を提出する必要があります。

一般事業主行動計画を策定し、 「くるみんマーク」を活用しましょう

急速な少子化の進行は、我が国の経済社会に深刻な影響を与えているといわれています。そこで政府は様々な少子化対策を打ち出していますが、企業に対しては一般事業主行動計画（以下、「行動計画」という）の策定、公表および従業員への周知を義務付けています。この行動計画は、次世代育成支援対策推進法に基づいて策定すべきもので、従業員が仕事と子育てを両立できるように雇用環境を整備する計画を立てることを目的としています。

平成23年4月に実施される行動計画策定等の義務化拡大

現在、行動計画の策定、公表および従業員への周知は、従業員数が301人以上の企業に義務付けられていますが、平成23年4月1日以降は、従業員数101人以上の企業について義務が拡大されることとなっています。なお、策定後にはその旨を速やかに各都道府県労働局雇用均等室に届け出る必要があります。

行動計画の策定には、自社の現状や従業員のニーズ把握を行う必要があり、時間を要することが予想されますので、新たに対象となる企業では早めに準備に取り掛かっておきたいものです。

	平成23年3月31日まで	平成23年4月1日以降
301人以上企業	義務	義務
101人以上300人以下企業	努力義務	義務
100人以下企業		努力義務

「くるみん」マークの取得と活用

一定の要件を満たした行動計画を提出した企業は、申請をすることにより子育てサポート企業としての認定を、厚生労働大臣から受けることができます。認定を受けた企業は、「くるみんマーク」という愛称がつけられた次世代認定マーク（右図）を広告、商品、求人広告等につけ、子育てサポート企業であることを社内外にアピールできます。これにより、企業イメージの向上、雇用される労働者のモラルアップや、それに伴う生産性の向上、優秀な労働者の採用・定着などに貢献することが期待されています。



少子化対策は、企業も積極的に取り組まなければならない問題です。行動計画の提出等の機会を利用し、自社が取り組める対策を分析し、実行可能な対策を推進していきたいものです。