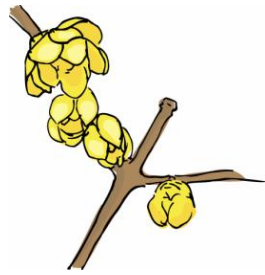


# 杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041  
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階  
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772  
 e-mail：info@sr-roumu.com  
 URL <http://www.sr-roumu.com/>  
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



## 「緊急経済対策」に盛り込まれた企業向け支援措置の内容

### ◆具体的な内容は？

低迷する景気の底上げのための「緊急経済対策」の内容が1月の閣議決定で明らかになり、企業向けの措置として、企業規模にかかわらず新規に雇用を増やした場合にかかる費用の一定割合について、法人税額から差し引く仕組みが創設されるとのことです（2～3年間の時限措置とされる見込み）。

この「費用」には、新規の雇入れだけでなく、既存の従業員に対する賃上げ等に要する費用も含まれることとなっています。

また、研究開発費用や設備投資費用の一定割合についても、減税対象とされています。

### ◆気になる今後の動向

制度の詳細は、1月下旬にもまとめられる予定の「税制改正大綱」において決定され、通常国会に提出された後、審議されることとなります。

なお、厚生労働省は、平成 25 年度税制改正における要望として、雇用促進税制の拡充を挙げていましたが、年間の新規採用者を5人以上（中小企業は2人以上）増やし、かつ雇用者数を10%以上増加させた企業に対し、増やした人数1人当たり20万円の税額控除を認める仕組みについて、1人当たり40万円に拡大する方向で検討されています。

### ◆その他の支援措置

同じく 2013 年度以降の措置として、「中小企業金融円滑化法」（いわゆる「モトリアム法」）が、2013年3月31日に期限切れとなり、貸し剥がし等の加速が懸念されていることを受け、金融庁は全国の財務局に融資に関する苦情相談の専用窓口を設け、また、中小企業が求める融資条件の変更に金融機関がどれだけ応じたかを開示するよう求めることとしました。

さらに、金融機関の健全性を検査する指針「金融検査マニュアル」に融資条件変更にできるだけ応じることを明記し、金融機関が正当な理由なく条件変更を拒否しないよう指導することとしています。

また、厚生労働省では、2012年度補正予算案に「若者・子育て支援」として2,200億円を盛り込み、失業中の若年者等を雇い入れ、職業訓練を実施した企業に月15万円（最長2年間）を支給することを検討しています。

新規採用等を検討している企業においては、こうした動きに注目し採用と費用の発生のタイミングを検討する必要があるでしょう。

## 厚生労働省がメンタルヘルス従業員の職場復帰支援を強化へ

### ◆40歳代、10～20歳代の「心の病」が増加

日本生産性本部メンタル・ヘルス研究所が、昨年6月から8月にかけて実施した「メンタルヘルスの取り組みに関する企業アンケート調査」（上場企業が対象）の結果によると、「最近3年間における心の病」が「増加傾向」と回答した企業は37.6%で、「横ばい」と回答した企業は51.4%だったそうです。

また、「心の病」を抱える従業員の年齢層は、30歳代の割合が前回調査の58.2%から34.9%に減少しましたが、40歳代では22.3%から36.2%に増加、10～20歳代でも13.9%から18.8%に増加しています。

◆重要な「職場復帰支援」の取組み  
メンタルヘルス対策として特に重要なのは「職場復帰（復職）支援」だと言われています。しかし、中小企業においては人的・経済的な余裕がなく、メンタルヘルスが原因で休職した従業員の職場復帰を支援することにまで手がまわらないのが現状です。

そんな中、厚生労働省では、中小企業における職場復帰支援を強化する方針を打ち出しました。うつ病など心の病で休職した従業員が職場復帰する際に必要となる企業によるケアや労務管理などについて例示したプログラムモデルを企業規模や業種別にに応じて作成するもので、2013年度予算の概算要求に関連する事業費を盛り込んだと発表しました。

◆メンタルヘルス対策に対する国の姿勢  
また、昨年12月に厚生労働省の労働政策審議会が建議した「今後の職場における安全衛生対策について」にも、「職場における

受動喫煙防止対策の抜本的強化」などのほか、「職場におけるメンタルヘルス対策の推進」も盛り込まれました。その主な内容は次の通りです。

- （1）管理職に対する教育
- （2）職場のメンタルヘルス対策に関する情報提供の充実
- （3）不調者に適切に対応できる産業保健スタッフの養成・活用
- （4）配置転換等のストレスが高まる時期における取組みの強化
- （5）うつ病等による休業者の職場復帰のための支援の実施

国としても、まだまだメンタルヘルス対策に力を入れていく姿勢がうかがえます。

## 「中高年従業員の戦略的活用」に向けた研修・再教育の実施

### ◆悩みの種は「モチベーションの低下」

高齢者雇用安定法の改正等により60歳以降も働く人が増えています。企業においても、業種や職種によっては、「中高年者を積極的に活用していきたい」と考えているところもあるようです。

ところが、こうした企業に共通する悩みがあることが、研修会社等が実施した調査により、わかっています（エム・アイ・アソシエイツ株式会社実施アンケート等）。

その悩みとは、「モチベーションの低下」です。現役世代においても昇進の可能性がなくなったり、役職定年制により肩書きがなくなったりした後はモチベーションが下がる傾向にあることがわかっていますが、継続雇用後は手

取り賃金が少なくなったり担当する業務が変更になったりすることから、一層モチベーションが低下してしまう傾向にあるようです。

### ◆どのような研修メニューが有効か？

継続雇用後のモチベーションの維持・向上には、次のような流れで研修を実施すると効果的なようです。

- （1）継続雇用後の環境の変化を受け止め、自らのもの見方や考え方の転換を促す、
- （2）これまでの自分を振り返り、強みを再確認することで自信を持ってもらう、
- （3）理想の将来を実現するために効果的な選択は何かを考えてもらう、
- （4）これから会社でどのようなことに取り組んでいくかを決めてもらう

研修スタイルとしては、いわゆる「座学」で一方向的に講義するスタイルよりも、ゲームやグループディスカッションを交えた、五感に訴えるスタイルのほうが効果的なようです。

### ◆今後必要なことは？

これまで、企業が行う研修費用の多くは、新入社員研修や幹部候補育成研修等に充てられており、中高年者活用のための研修を実施しているところは少数にとどまっています。しかしながら、継続雇用や再雇用により中高年者を雇用し続けるとなれば、企業はそれに見合う労務提供を受けるためにも、モチベーションの維持・向上を図りながら、中高年者に求める技能・能力を具体的に示し、自社に貢献する従業員となってもらうことを求めていく必要があるでしょう。

## 「社員の健康管理」に関する取組みがますます加速

### ◆健診を受診しない社員とその上司はボーナス減額！

コンビニエンスストア大手のローソンが発表した、健康診断に関する新制度が話題になっています。健康診断を受けない社員に対し、会社は3回程度受診するよう促し、それでも受診しない社員についてボーナスの15%、その上司についても10%を減額するという制度です。かなりのインパクトがある制度ですが、同社では、健康診断受診率が約83%にとどまっていることから、健康で長く勤めてもらうために、あえてこうした制度を導入することにしたそうです。もちろん会社の医療費負担の軽減にもつながるでしょう。

社員の健康管理に関する取組みが、ますます進んでいるようです。

### ◆就業規則等は整備していますか？

社員が健康診断を受診しないことは、「安全配慮義務違反」による会社のリスク要因となります。民間の賠償保険もありますが、様々なリスクやコストを考えると、結局は日頃の労務管理をしっかり行うことが最も合理的な選択なのです。後々のトラブルを予防するためには、「社員は健康診断を受診しなければならないこと」や「会社が受診を命じることができること」を、就業規則に規定しておくことはもちろんですが、受診しない社員に対する指導や懲戒については書面で残しておくことが重要です。今年はぜひこうした観点から健康管理について考えてみましょう。