

## 入職と離職の状況と転職入職者が前職を辞めた理由

### ◆年間で常用労働者の15%が離職

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を採っても、辞めていく人が減らなければ困難な状況が変わりません。

厚生労働省が公表した「令和4年雇用動向調査結果」によれば、令和4年1年間の離職者（事業所を退職したり、解雇された者）の数は約765万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は15.0%となっています。

### ◆転職入職者が前職を辞めた理由

また、同調査によれば、令和4年1年間の転職入職者が前職を辞めた理由については、男女ともに「その他の個人的理由」（男性19.6%、女性25.0%）、「その他の理由（出向等を含む）」（男性14.7%、女性8.6%）を除くと、「定年・契約期間の満了」（男性15.2%、女性10.9%）が最も多く、「労働時間、休日等の労働条件が悪かった」（男性9.1%、女性10.8%）、「職場の人間関係が好ましくなかった」（男性8.3%、女性10.4%）が続いています。

### ◆企業で可能な取組みを検討

上記調査でも「個人的理由」とありますが、辞める本当の理由を会社側に明確に伝える例は少ないのでは

会社は自己都合退職者の本当の退職理由を把握すべきです。離職率の改善と共に、会社風土の改善にもつながるでしょう。

ないでしょうか。

エン・ジャパン株式会社が実施した「就業前後のギャップ」についてのアンケート調査によれば、約8割が、入社前後で「ギャップを感じた経験がある」と回答しており（トップ3は「仕事内容」「職場の雰囲気」「仕事量」）、55%がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。その中でも「職場の雰囲気」は離職理由のトップとなっており、上記厚生労働省の調査の「職場の人間関係」による理由と重なるところがあります。今後はそれぞれの企業で何か離職理由となっているのかを考え、企業として可能な取組みについても検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/dl/gaikyou.pdf>

【エン・ジャパン「就業前後のギャップ」調査『エン派遣』ユーザーアンケート】

<https://corp.enjapan.com/newsrelease/2023/34225.html>



# 令和6年度入所分の就労証明書について

少子化である今、就労証明書をオンライン化してどれだけ事務簡素化になるのか、ちょっと疑問に思いますが。

## ◆「就労証明書」とは？

認可保育所等の入所を申し込む際に保護者が市区町村に提出する書類で、企業で働いている人が申し込む場合、企業の人事担当者が作成します。

これまで、市区町村ごとに異なるフォーマットが使用されていたため、書類作成が担当者の負担となっていました。

## ◆「ローカルルール」をなくして様式を統一

そこで、「規制改革実施計画」（令和5年6月16日閣議決定）にて、様式を統一し雇用主が就労証明書を地方公共団体にオンラインで提出することも選択することが可能となるよう、システムを構築するとの方針が示されました。

令和5年5月29日には事務連絡「就労証明書の標準的な様式について（周知）」が発出され、令和6年4月入所分に係る就労証明書の標準的な様式が示されていました。

## ◆令和6年度入所分の雇用主によるオンライン提出は見送り

9月1日、事務連絡「令和6年度入所分の就労証明書提出について」が発出され、雇用主によるオンライン提出方式には対応せず、申請者が入所申請を行う際に就労証明書を添付する従来どおりの提出方式を継続することが明らかになりました。

オンライン提出方式への対応が見送られた理由は、

企業の担当者と市区長との双方に事務負担が生じることなどを総合的に勘案した結果とされ、今後、より負担軽減となる提出方式が実現できるよう引き続き検討するとされています。

## ◆9月15日より新様式が利用可能

令和6年度入所分の就労証明書については、マイナポータル「ぴったりサービス」に9月14日に標準的な様式が掲載され、9月15日より利用可能となる見通しです。

【こども家庭庁「令和6年度入所分の就労証明書提出について（令和5年9月1日事務連絡）」

[https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic\\_page/field\\_ref\\_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/3ceda661/20230904\\_policies\\_hoiku\\_30.pdf](https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e4b817c9-5282-4ccc-b0d5-ce15d7b5018c/3ceda661/20230904_policies_hoiku_30.pdf)



# 社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金

最近よく聞くるリスキリング。個人に任せ  
るのではなく、会社が業務として指導しな  
ければ無理な気がします。

社会が大きく変化する中で働く人の学び・学び直し（リスキリング・リカレント学習）の必要性が高まっていることを受け、厚生労働省では、「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイトを開設し、公的支援策や取組みのポイント、企業事例などを紹介しています。

企業の担当者に向けて、なぜ、「学び・学び直し」が重要なのか、社員にその重要性をどのように説明したらよいかのアドバイスなども掲載されており、参考になると思われます。

以下、学び・学び直しにあたってどのような助成金が用意されているのか、その一部をご紹介します（令和5年3月現在）。

## ◆学び・学び直しのための時間の確保の支援

従業員の人材育成、スキルアップに活用できる助成金として「人材開発支援助成金（教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース）」があります。

### 【教育訓練休暇等付与コース】

有給教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得し、訓練を受けた場合に助成

### 【人への投資促進コース】

デジタル人材・高度人材を育成する訓練、労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）等を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成

## ◆学び・学び直しのための費用の支援

同じく、人材開発支援助成金として、人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コースがあります。

### 【人材育成支援コース】

雇用する被保険者に対して、職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練、厚生労働大臣の認定を受けたOJT付き訓練、非正規雇用労働者を対象とした正社員化を目指す訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

### 【事業展開等リスキリング支援コース】

新規事業の立上げなどの事業展開等に伴い、新たな分野で必要となる知識および技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成

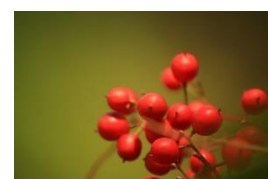
そのほか、教育訓練給付制度の利用も可能です。申請をご検討の際は、弊所にご相談ください。

【厚生労働省「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」特設サイト】

<https://manabi-naoshi.mhlw.go.jp/>

【厚生労働省「人材開発支援助成金」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



# 定期健康診断項目の見直し について

慣例として診断項目が設定されてきたので  
しょうが、現代の人がかかる疾病等も変わ  
ってきましたので見直しは当然です。

## ◆必要性が高まる背景

どこの会社でも年に一度は定期健康診断が行われて  
いることと思いますが、この健康診断について、厚生  
労働省が検査項目を見直すことを議論します。この秋  
から検討会を立ち上げて議論し、早ければ 2025 年度  
から検査項目を入れ替えて実施するとされています。

## ◆廃止または変更が指摘されている主な 項目

### ○胸部X線検査

1972 年に結核の発見を目的として始まりましたが、  
現在では結核は減っており、肺炎や肺がんを調べるた  
めにやっています。しかし、X線検査による肺がんの  
発見は精度が低く、無駄ではないかといわれるよう  
になりました。OECD（経済協力開発機構）も、  
2019 年に「日本の健康診断は無駄な検査や不要なX線被  
ばくなどが生じている可能性がある」と指摘していま  
す。胸部X線検査に代わる案としては、被ばく量の少  
ない胸部CT検査が挙げられており、しかもCT検査  
だとX線で見つけられないがんも見つけられるとのこ  
とです。

### ○心電図検査

年齢の高い方は不整脈や心筋梗塞の恐れがあるため  
心電図検査をやったほうがいいのかもかもしれませんが、若  
い世代では異常が見つかるケースが非常に少ないそう  
です。今の健康診断はどの世代も同じ心電図検査をや  
っていますが、年齢を区切ってやったほうが良いとい  
われています。

### ○空腹時血糖検査

問題なのはどちらかというと食後の高血糖（隠れ糖  
尿病）で、放置すると脳卒中や心臓疾患にもなるので、  
食べた後の血糖値の状態がわかる検査もしたほうが良  
いといわれています。

## ◆加えた方が良いと指摘されている主な 項目

### ○骨密度検査

骨粗鬆症になると寝たきりになって認知症にも影響  
するため、加えるべきだという声が多くあります。

### ○月経困難症や更年期障害など女性に特化した項目

「女性版骨太の方針 2023」にも盛り込まれました。  
症状に個人差があることから、まずは医師の問診に追  
加する方法が有力です。

いずれも重要な指摘なので、2025 年度といわず速  
やかに実施してほしいですね。

【内閣府 規制改革推進会議「健康診断項目の合理化  
等について」】

<https://www8.cao.go.jp/kisei->

[kaikaku/kisei/meeting/wg/2210\\_03medical/230424/  
medical11\\_0102.pdf](https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_03medical/230424/medical11_0102.pdf)



# 生成A I時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方

新聞でも毎日見る生成AIの記事。なんとなくインターネットの検索記事に似ているような。本当のような嘘が多い気がします

## ◆生成A Iの登場によってデジタル人材の育成やスキルにも影響が……

経済産業省は8月、同省の「デジタル時代の人材政策に関する検討会」において、「生成A I時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方」を公表しました。検討会では、生成A Iを適切かつ積極的に利用する人材・スキルの在り方について議論され、現時点でのとるべき対応として以下の3つが挙げられています。

### (1) 生成A Iが社会にもたらすインパクト

○生成A Iはホワイトカラーの業務を中心に、生産性や付加価値の向上等に寄与し、大きなビジネス機会を引き出す可能性

○企業視点では、生成A Iの利用によるDX推進の後押しを期待、そのためには経営者のコミットメント、社内体制整備、社内教育のほか、顧客価値の差別化を図るデザインスキル等が必要

### (2) 生成A Iがデジタル人材育成やスキルに及ぼす影響

○人材育成と技術変化のスピードのミスマッチに留意し、その時々で環境変化をいとわず主体的に学び続けること、そのための企業内での環境整備等が必要

○生成A Iを適切に使う指示（プロンプト）の習熟等とともに、従来のスキル（戦略的思考、批判的考察力等）も引き続き重要

○自動化が進み「作業」が大幅に削減され、専門人材を含む人の役割がより創造性の高いものになり、人間ならではのクリエイティブなスキル（起業家精神等）やビジネス・デザインスキル等が重要

○生成A Iの利用により業務が効率化されることで、社会人が業務を通じて経験を蓄積する機会の減少を認識する必要

### (3) 生成A I時代のDX推進に必要な人材・スキル（リテラシーレベル）の考え方

○マインド・スタンス（変化をいとわず学び続ける）やデジタルリテラシー（倫理、知識の体系的理解等）

○言語を使って対話する以上は必要となる、指示の習熟、言語化の能力、対話力（日本語力含む）等

○経験を通じて培われる、「問いを立てる力」「仮説を立てる力・検証する力」等

## ◆生成A Iの利用について学べる講座も

政策での対応として、生成A Iの登場や進化を踏まえた「デジタルスキル標準（DSS）」の改訂版を公表しました。また、ポータルサイト「マナビDX」（<https://manabi-dx.ipa.go.jp/>）において、生成A Iの利用方法を学べる講座の追加掲載などを実施しています。

検討会では、生成A Iおよびその利用技術は絶え間なく進展しているため、人材・スキルに与える影響について、今後も議論を続けていくとしています。



# 8月31日から「業務改善助成金」が拡充されます



8月31日から、事業場内最低賃金の引き上げを図る中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けた取り組みを支援するための「業務改善助成金」制度が拡充されます。

## ◆対象を事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額50円以内の事業場に拡大

対象となる事業場が、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が30円以内の事業場から50円以内の事業場に拡大されます。

## ◆一定の条件を満たす事業者は賃金引上げ後の申請が可能

通常の業務改善助成金は、事前に賃金引上げ計画・事業実施計画（設備投資等の計画）などを管轄の都道府県労働局に提出し、審査を受けて交付決定されてから計画に沿った賃金の引上げを行うという流れになります。

今回の拡充においては、事業場規模50人未満の事業場が対象の期間内に賃上げを実施した場合に限り、賃金引上げ後の申請が可能となります。対象の期間は、令和5年4月1日から令和5年12月31日です。実施後の申請では、賃金引上げ結果・事業実施計画の提出が求められます。賃金引上げ計画の提出は不要です。

## ◆助成率の区分となる金額の引き上げ

(a) 助成率9/10

事業場内最低賃金が870円未満から900円未満に拡大

(b) 助成率4/5 (9/10)

事業場内最低賃金が870円以上920円未満から900円以上950円未満に拡大(c) 助成率3/4 (4/5)  
事業場内最低賃金が920円以上から950円以上に拡大

※（）内は生産性要件を満たした事業者の場合

人材確保等の観点から、賃金引上げの動きは今後も続く見込みです。今回の拡充によって対象となる事業者については、積極的に業務改善助成金を活用していきましょう。ご検討の際は弊所にご相談ください。

【厚生労働省「業務改善助成金拡充リーフレット」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001140680.pdf>

## 10月の労務と税務の手続

10日○源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
31日○労働保険料の納付<延納第2期分>

【今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。】

## 当事務所より一言

10月1日からインボイス制度が始まります。この「インボイス」とは、事業者間でやり取りされる消費税額等が記載された請求書や領収書のことです。事業者が消費税の納税額を計算する際に必要となるものです。

が、またまた開始直前になっても、んやかんや言っていますね。