

2023年10月号

NEWS LETTER [人事・労務]

<トピック>

1. 令和6年度入所分の就労証明書について
2. 「令和4年度 使用者による障害者虐待の状況等」が公表されました
3. 必要性の高まるナレッジマネジメント
4. 定期健康診断項目の見直しについて
5. 入職と離職の状況と転職入職者が前職を辞めた理由
6. 「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されました
7. 「業務改善助成金」が拡充されます
8. 社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金
9. 特定技能外国人の賃上げは届出不要に
10. 「生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方」についての議論が取りまとめられました

〒770-0021

徳島県徳島市佐古一番町8番18号岡田ビル2F

おおさか会計労務事務所

逢坂剛 税理士・中小企業診断士事務所

おおさか社会保険労務士事務所

TEL. 088-678-2547 FAX. 088-678-2548

<https://officeosaka.com/>

令和6年度入所分の就労証明書について

◆「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でき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、マイナポータルの「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

「令和4年度 使用者による障害者虐待の状況等」が公表されました

厚生労働省は、障害者虐待防止法 28 条に基づき、使用者による障害者虐待の状況や使用者による障害者虐待があった場合にとった措置等の事項を毎年公表しています。都道府県労働局（労働局）が把握した使用者による令和 4 年度の障害者虐待の状況等が公表されましたので、その傾向と特徴を紹介します。

◆通報・届出と労働局の対応結果

【 】内の数字は、労働局により虐待が認められた件数

① 通報・届出のあった事業所件数（把握の端緒別）

全体 1,230 件 【430 件】

（都道府県からの報告 208 件 【36 件】、労働局などへの相談 838 件 【214 件】、労働局などの発見 184 件 【180 件】）

② 通報・届出の対象となった障害者数（障害種別・虐待種別）

全体 1,433 人 【656 人】

（障害種別では、精神障害 510 人 【224 人】、知的障害 422 人 【245 人】、身体障害 326 人 【155 人】、発達障害 127 人 【36 人】、その他 40 人 【8 人】。虐待種別では、経済的虐待 796 人 【600 人】、心理的虐待 613 人 【47 人】、身体的虐待 146 人 【24 人】、放置等による虐待 79 人 【8 人】、性的虐待 24 人 【8 人】）*重複計上あり

◆使用者による障害者虐待が行われた場合などの対応

① 都道府県に通報・届出が寄せられた場合

都道府県は労働局へ報告を行います。

② 市町村に通報・届出が寄せられた場合

市町村は都道府県に通知を行い、都道府県から労働局に報告がなされます。報告を受けた労働局は、労働基準法、障害者雇用促進法、男女雇用機会均等法など所管する法令に基づき、所轄の労働局、労基署または職安の職員が事業所に出向くなどして、調査や必要な指導を行います。

③ 労働局に直接、通報・届出が寄せられた場合

労働局（労基署、職安含む）に直接、使用者による障害者虐待の通報・届出が寄せられた場合、労働局は都道府県に情報提供する一方、都道府県からの報告があった場合と同様に調査や必要な指導を行います。

令和 4 年度の調査では、通報・届出件数は前年度比で横ばいだったものの、実際に虐待が認められた事業所、障害者数はともに増加しています。5～29 人規模の事業所での虐待が多く、全体の約半数を占めています。また、虐待種別で圧倒的に多い経済的虐待（87.3%）については、事業主の知識・認識不足によるところもあり得るので、最低賃金は毎年チェックし、その他関連する改正法も把握しておくようにしましょう。

【厚生労働省「令和 4 年度使用者による障害者虐待の状況等」の結果を公表します】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001141991.pdf>

必要性の高まるナレッジマネジメント

◆必要性が高まる背景

ナレッジマネジメントとは、社員個人が持つ知識やノウハウ・経験を、企業全体で共有化し、作業効率の改善や創発的な仕事につなげる経営管理手法です。

属人化のデメリットは広く言われており、コロナ禍によってそれが顕著に表れた企業も多いでしょう。気軽なコミュニケーションの機会や情報交換の場がなくなってしまったことにより、社員の持つ有用なノウハウや暗黙知の伝承といったことが行われず、企業の力をボディーブローのように奪っています。また、働き方の多様化や人材の流動性が高まっており、企業の知識・経験・ノウハウの喪失機会も増加しています。

そうしたことから、ナレッジマネジメントの重要性が増してきています。ナレッジマネジメントのツールもいろいろありますが、社内 wiki（データベース）や社内 FAQ のような比較的取り組みやすそうなものから始めるのも一法でしょう。

◆導入のポイント

ナレッジマネジメントを導入する際のポイントとして、よく挙げられるのは次のことです。

- ・ナレッジマネジメントについての全社員の理解を得る
- ・ナレッジの定義、運用ルールを定める
- ・蓄積されたナレッジから重要なものを見分ける
- ・スモールスタートで始める
- ・ナレッジを提供したことを評価する仕組みを作る

ただ、これら以前に重要なのは、仕事内容や業務の流れ・手順などがドキュメント化されていることです。ナレッジをデータとして扱う（他人が見て使える形にする）以上は、これは必要なことです。業務マニュアルも作れていないようでは、ナレッジマネジメントも成功しないと言ってもよいかもしれません。

また、社員がその重要性を認識して参加してくれなければうまく機能しませんから、コミュニケーションの改善が重要です。現時点で、自部門の利益だけを優先する風潮が強い、社内の風通しが悪いといった企業では、まずはそれらの改善から着手する必要があるでしょう。

企業の持つ力の底上げにつながるナレッジマネジメントに、取り組んでみてはいかがでしょうか？

定期健康診断項目の見直しについて

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「日本の健診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した。

○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、まずは医師の間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/medical111_0102.pdf](https://www8.cao.go.jp/kisei-kaikaku/kisei/meeting/wg/2210_03medical/230424/medical111_0102.pdf)

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、せっかく人を探しても、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ないのでしょうか。

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が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.en-japan.com/newsrelease/2023/34225.html>

「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正されました

◆改正の背景

「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正され、令和5年9月1日に通知されました。精神障害・自殺事案については、これまで平成23年策定の「心理的負荷による精神障害の認定基準について」に基づき労災認定が行われていました。「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」（厚生労働省）は、社会情勢の変化等に鑑み、最新の医学的知見を踏まえて検討を行い、今年7月にその報告書が取りまとめられたことを受け、今回の改正となりました。

◆改正のポイント

認定基準改正のポイントとなるのは次の3点です。

- ① 業務による心理的負荷評価表(※)の見直し
 - ・ 具体的出来事「顧客や取引先、施設利用者等から著しい迷惑行為を受けた」（いわゆるカスタマーハラスメント）を追加
 - ・ 具体的出来事「感染症等の病気や事故の危険性が高い業務に従事した」を追加
 - ・ 心理的負荷の強度が「強」「中」「弱」となる具体例を拡充（パワーハラスメントの6類型すべての具体例の明記等）
- ※実際に発生した業務による出来事を、同表に示す「具体的出来事」に当てはめ負荷（ストレス）の強さを評価
- ② 精神障害の悪化の業務起因性が認められる範囲を見直し
 - ・ 悪化前おおむね6カ月以内に「特別な出来事」がない場合でも、「業務による強い心理的負荷」により悪化したときには、悪化した部分について業務起因性を認める
- ③ 医学意見の収集方法を効率化
 - ・ 専門医3名の合議により決定していた事案について、特に困難なものを除き1名の意見で決定できるよう変更

労災事案を防ぐためにも、従業員の心理的負荷の軽減について検討していきましょう。

【厚生労働省「心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正しました」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_34888.html

「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>

社員の学び・学び直しを進める上で活用したい助成金

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

特定技能外国人の賃上げは届出不要に ——特定技能外国人受入れに関する運用要領の一部改正

出入国在留管理庁は、特定技能外国人の受入れに関する運用要領を一部改正し、特定技能外国人にとって有利な労働条件に変更する場合の届出を不要とする取扱いを開始しました。これまでは特定技能雇用契約書の賃金欄に変更が生じた場合は、賃金の引上げ・引下げのいずれの場合も原則として届出を必要としていました。

◆特定技能外国人にとって「利益となる内容へと変更の場合」は届出不要

従来の運用要領では、雇用契約書に記載された基本賃金の変更、手当の追加、新たに賞与を支給などの場合、「特定技能雇用契約の変更に係る届出書」に「雇用条件書」を添付書類として提出する必要がありましたが、これらの届出が不要となります。ただし、届出の有無にかかわらず、変更後の雇用条件書等については特定技能外国人が在籍する事業所において保管することが必要です。

一方、「基本賃金の減額」「諸手当の廃止」「昇給を「無」に変更」等、特定技能外国人にとって不利益となる内容へと変更があった場合には、従前どおり届出が必要となります。

◆随時届出に関する問い合わせの多い事項に回答

特定技能外国人の受入れ後、受入れ状況等については、出入国管理及び難民認定法に基づき、地方出入国在留管理局に届出を行わなければならないこととなっています。このうち、随時届出に関して問い合わせの多い事項について、届出書の記載方法、提出書類に関するものを中心にまとめたQ&Aが公表されました。

質問は、「1. 全般事項」「2. 特定技能雇用契約に係る届出」「3. 支援計画の変更に係る届出」「4. 支援委託契約の変更に係る届出」「5. 受入れ困難に係る届出」「6. 出入国又は労働に関する法令に関し不正又は著しく不当な行為（不正行為）に係る届出」にまとめられており、随時届出をする際の参考となります。

【出入国在留管理庁「特定技能雇用契約の変更届出が不要となる場合の取扱いについて」】

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001401874.pdf>

【出入国在留管理庁「特定技能所属機関からの随時届出に関連してお問い合わせの多い事項について（Q&A）」】

<https://www.moj.go.jp/isa/content/001386304.pdf>

「生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方」についての議論が取りまとめられました

◆生成AI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AI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AI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AIが社会にもたらすインパクト

- ・生成AI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AI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AI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AI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AI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AI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AIの利用について学べる講座も

政策での対応として、生成AI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AI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AI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。

【経済産業省「生成AI時代のDX推進に必要な人材・スキルの考え方」を取りまとめました】
<https://www.meti.go.jp/press/2023/08/20230807001/20230807001.html>

10月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>
[公共職業安定所]

31日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月～9月分> [労働基準監督署]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日>
[公共職業安定所]