



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 7F

TEL:078-361-2031 FAX:078-361-2035

姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F

TEL:079-286-5030 FAX:079-286-5040

URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)

発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所



LINE、Instagram  
登録はこちらから▲

## <代表 庄司 茂 より一言>



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」では、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。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。上記調査で「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。皆さんの会社はいかがでしょう。

## 社員の学び・学び直しのために活用したい助成金

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のかのアドバイスなども掲載されており、参考になるとおもわれます。

以下、学び・学び直しにあたってどのような助成金がか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。

## 「心理的負荷による精神障害の認定基準」が改正

### ◆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

- ・ 具体的な出来事「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
- ・ 具体的な出来事「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「具体的な出来事」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。

### 特定技能外国人の賃上げは届出不要に

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

### ■YouTube チャンネルからのお知らせ

公開動画：令和5年度の『働き方改革推進支援助成金』  
働き方改革推進支援助成金は取組に応じて複数のコースがあります。各コースの概要と手続きの流れについて説明しておりますので、ぜひ動画をご覧ください。



### <事務所からのお知らせ>

#### ■建設業・運送業『2024年問題』対策セミナー

日時：10月19日（木）15:00～17:00  
場所：神戸商工会議所3F 会議室（神戸市中央区港島中町6-1）  
参加料：無料 主催：神戸商工会議所 建設部会



#### ■建設業・運送業『2024年問題』対策 無料相談会

日時：10月26日（木）8:30～16:30（1社あたり約45分）  
場所：弊社 神戸事務所  
神戸市中央区中山手通5-1-1 神戸山手大木ビル6F



### ■社員をやる気にさせる！社内ルールのポイント20

日時：11月15日（水）  
11月は外部会場にてセミナーを開催いたします。  
詳細は来月にご案内いたしますのでご期待ください。