

# チコ労務管理事務所通信

## 企業における社員教育の現状と リスキリング

### ◆教育訓練費用を支出した企業は5割

政府が「人への投資」を進める姿勢を見せるなかで、社員教育にもスポットが当たっているところですが、企業における現況はどのようになっているのでしょうか。

厚生労働省が公表した令和3年度「能力開発基本調査」による企業の教育訓練への費用の支出状況をみると、教育訓練費用（OFF-JT 費用や自己啓発支援費用）を支出した企業は50.5%となっています。これは昨年と同水準で、近年低下しています。OFF-JT に支出した費用の労働者1人当たり平均額は1.2万円で、こちらも近年は減少傾向にあるようです。

### ◆能力開発や人材育成に関して問題があるとする事業所が7割以上

同事業所調査によれば、能力開発や人材育成に関して、何らかの問題があるとする事業所は76.4%に上っています。問題点の内訳としては、「指導する人材が不足している」（60.5%）が最も多く、「人材育成を行う時間がない」（48.2%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（44.0%）と続いています。

同調査では、多くの事業所で問題があると感じつつも、対応策がみつからず、企業としても社員教育にあまり積極的ではない様子も読み取ることができます。

### ◆「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」の策定

厚生労働省は、6月に「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を策定・公表しています。社会環境の変化、労働者の職業人生の長期化も踏まえ、労働者の学び・学び直しの重要性が高まっているとして、労使が取り組むべき事項、公的な支援策等を体系的に示しています。

最近では社員のリスキリング（人材の再教育や再開発）についても注目が集まっています。このような社



員教育は、社員のモチベーションアップや生産性の向上にも寄与するといわれます。今後企業としても検討課題の一つになっていくでしょう。

【厚生労働省「令和3年度「能力開発基本調査」】  
(<https://www.mhlw.go.jp/content/11801500/000953325.pdf>)

【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」】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11801000/000957888.pdf>

## インターン学生情報、 採用選考での活用が可能に

### ◆「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の改正

これまで採用活動前の学生のインターン情報については「広報活動・採用選考活動に使用できない」ルールになっていましたが、一定の条件を満たす場合は、企業が採用選考時に利用できるようになりました（「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文科省・厚労省・経産省、令和4年6月13日改正）。

## ◆インターンシップとは？

上記、基本的考え方において「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか（自らがその仕事で通用するかどうか）を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験（企業の実務を経験すること）を行う活動（ただし、学生の学習段階に応じて具体的内容は異なる）」と定義されています。

## ◆改正後

基本的考え方の改正により、令和6年度以降に卒業・修了予定の大学生と大学院生の就職・採用活動において、令和5年度以降に実施のインターンシップで得られた学生情報について、採用活動開始後に活用できるようになります。今後、インターンシップの実施を検討する企業も増えていくことが予想され、また、既に実施している企業においても、採用活動に利用することができるようになります。

## ◆留意点

とはいえ、上記ルールでは、インターンシップは「就職・採用活動そのものではないので、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることがないよう留意すること」や、募集要項等に一定の情報開示（実施時期・期間などの項目に関する情報を記載し、HP等で公表する）が求められるなどの要件が定められており、実務担当者は注意が必要です。

【厚生労働省ほか「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方」（令和4年6月13日改正）】  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/000949684.pdf>

## 新型コロナに係る傷病手当金の支給に関するQ&Aが改訂されています

## ◆新たに7つのQが追加

「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」が改訂され、新たに7つのQが追加されました。例えば、次のようなものです。

- 被保険者が、業務災害以外の事由で罹患した新型コロナウイルス感染症の罹患後症状（いわゆる後遺症）の療養のため、労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。  
⇒傷病手当金の支給対象となりうる。
- 被保険者の検査は実施していないが、同居家族が濃厚接触者となり有症状になった場合等におい

て、医師の判断により当該被保険者が新型コロナウイルス感染症に感染していると診断されたため、当該被保険者が労務に服することができない場合、傷病手当金は支給されるのか。  
⇒傷病手当金の支給対象となりうる。

ほかにも、

- 傷病手当金の支給申請にあたり、保健所等が発行する「宿泊・自宅療養証明書」の添付は必要か
  - 傷病手当金の支給申請関係書類として「宿泊・自宅療養証明書」が提出された場合に、これを医師の意見書として取り扱ってよいか
  - 被保険者が、新型コロナウイルスの治癒後にも、事業主から感染拡大防止を目的として自宅待機を命じられたため労務に服することができない場合、当該期間について、傷病手当金は支給されるのか
  - 事業主から自宅待機を命じられていた期間中に新型コロナウイルス感染症に感染した場合、傷病手当金の待機期間の始期はいつか
  - 海外で新型コロナウイルス感染症に感染し、医師の意見書を添付できない場合は、何をもって労務不能な期間を判断すればよいか
- といった事項について回答が示されています。

それぞれの内容が細かくて難しい点もあるので、従業員から相談があった際にはご相談ください。

【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の支給に関するQ&A」の改訂について】  
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T220705S0010.pdf>

## 人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3  
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185