



経団連(日本経済団体連合会)から、「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」が公表されました。これは、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において取りまとめられた2021年度の報告書です。報告書の内容のうち、インターンシップの在り方の見直しのことが話題になっていますので、その概要を紹介させていただきます。

……………インターンシップの在り方の見直し／採用活動での活用のポイント……………

- これまで政府は、「採用活動前のインターンシップの情報は活用できない」との方針を示していました。
- しかし、今回の報告書において、採用活動前のインターンシップで企業が得た学生の評価などの情報を採用活動に活用できるようにすることが提言され、政府はこの報告書を踏まえて、これまでの方針を見直す考えを示しています(令和6年度卒の学生からの適用を目指す)。

<インターンシップ情報の採用活動での活用 対象となるインターンシップ>

対象となるインターンシップとしては、次のようなものが想定されています。

- 主に、企業単独、大学が企業あるいは地域コンソーシアムと連携して実施する、適性・汎用的能力ないしは専門性を重視したプログラムを実施
- 学生の参加期間(所要日数)について、汎用的能力活用型は短期(5日間以上)、専門活用型は長期(2週間以上)
- 就業体験は「必ず行う(必須)」
- 実施時期は、「学部3年・4年ないしは修士1年・2年の長期休暇期間(夏休み、冬休み、入試休み・春休み)」、「大学正課および博士課程は、上記に限定されない」 など



注意点

学生の参加期間(所要日数)が「超短期(単日)」、就業体験は「なし」など、上記の要件を満たさないものは、「オープンカンパニー」などとして、学生情報の採用活動での活用の対象としないこととしています。

★以前から、インターンシップで得た学生の情報を採用活動に活用しているケースはあったといわれていますが、ルールを明確にすることで、各企業が自社のインターンシップのプログラムの実施形態等を再設計し、就業体験をきちんと盛り込むことなどが期待されています。

改正公益通報者保護法 令和4年6月から施行 大企業では体制整備を義務化

近年も社会問題化する事業者の不祥事が後を絶たず → 早期是正により被害の防止を図ることが必要

<p>① 事業者自ら不正を是正しやすくするとともに、安心して通報を行いやすく</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 事業者に対し、内部通報に適切に対応するために必要な体制の整備等(窓口設定、調査、是正措置等)を義務付け。具体的内容は指針を策定【第11条】 ※中小事業者(従業員数300人以下)は努力義務</li> <li>○ その実効性確保のために行政措置(助言・指導、勧告及び勧告に従わない場合の公表)を導入【第15条・第16条】</li> <li>○ 内部調査等に従事する者に対し、通報者を特定させる情報の守秘を義務付け(同義務違反に対する刑事罰を導入)【第12条・第21条】</li> </ul>	<p>② 行政機関等への通報を行いやすく</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 権限を有する行政機関への通報の条件【第3条第2号】  <table border="0"> <tr> <td>(現行) 信じるに足りる相当の理由がある場合の通報</td> <td>(改正) 氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加</td> </tr> </table> </li> <li>○ 報道機関等への通報の条件【第3条第3号】  <table border="0"> <tr> <td>(現行) 生命・身体に対する危害</td> <td>(改正) 財産に対する損害(回復困難又は重大なもの)を追加</td> </tr> <tr> <td>(なし)</td> <td>通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加</td> </tr> </table> </li> <li>○ 権限を有する行政機関における公益通報に適切に対応するために必要な体制の整備等【第13条第2項】</li> </ul>	(現行) 信じるに足りる相当の理由がある場合の通報	(改正) 氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加	(現行) 生命・身体に対する危害	(改正) 財産に対する損害(回復困難又は重大なもの)を追加	(なし)	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加
(現行) 信じるに足りる相当の理由がある場合の通報	(改正) 氏名等を記載した書面を提出する場合の通報を追加						
(現行) 生命・身体に対する危害	(改正) 財産に対する損害(回復困難又は重大なもの)を追加						
(なし)	通報者を特定させる情報が漏れる可能性が高い場合を追加						
内部通報・外部通報の実効化							
<p>③ 通報者がより保護されやすく</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ 保護される人【第2条第1項等】  <table border="0"> <tr> <td>(現行) 労働者</td> <td>(改正) 退職者(退職後1年以内)や、役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加</td> </tr> </table> </li> <li>○ 保護される通報【第2条第3項】  <table border="0"> <tr> <td>(現行) 刑事罰の対象</td> <td>(改正) 行政罰の対象を追加</td> </tr> </table> </li> <li>○ 保護の内容【第7条】  <table border="0"> <tr> <td>(現行) (なし)</td> <td>(改正) 通報に伴う損害賠償責任の免除を追加</td> </tr> </table> </li> </ul>	(現行) 労働者	(改正) 退職者(退職後1年以内)や、役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加	(現行) 刑事罰の対象	(改正) 行政罰の対象を追加	(現行) (なし)	(改正) 通報に伴う損害賠償責任の免除を追加	
(現行) 労働者	(改正) 退職者(退職後1年以内)や、役員(原則として調査是正の取組を前置)を追加						
(現行) 刑事罰の対象	(改正) 行政罰の対象を追加						
(現行) (なし)	(改正) 通報に伴う損害賠償責任の免除を追加						

「公益通報者保護法」は、労働者が公益のために通報を行ったことを理由として解雇等の不利益な取扱いを受けることのないよう、どこへどのような内容の通報を行えば保護されるのかという制度的なルールを明確にするものです。この公益通報者保護法が改正され、令和4年6月から、企業の体制整備の義務化(中小事業者(300人以下)では努力義務)などが実施されます。

七十二候の暦(こよみ)

6月10日~6月15日頃



腐草為螢(くされたるくさはたるとなる)

螢が光り始めるころ。螢の別名は、「朽草:くちくさ」螢が腐りかけた草の下にいることや、腐った草が螢に生まれ変わるという意味を表すといわれています。螢の乱舞する幻想的な光景はずっと残していきたいものです。



社会保険労務士法人 ブレインスター

代表 上田 正順

〒862-0949 熊本市中央区国府 1-13-5 2F

TEL:096-211-6055 FAX:096-211-6065

URL:https://brainstar.jp

施行待ちの改正

## 育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関するQ&Aを公表(厚労省)

育児・介護休業法の改正に伴い、健康保険法等の一部が改正され、令和4年10月から施行されます。このうち、育児休業等中の社会保険料の免除要件の見直しに関し、厚生労働省からQ&Aが公表されました。



問 改正の概要は？

答 今般の育児休業等中の保険料免除に係る主な改正内容は次の通り。

- ① 出生時育児休業制度について、育児休業等の取得促進の観点から、保険料免除の対象とする。
- ② 月途中で短期間の育児休業等を取得した場合に保険料が免除されないことへの対応として、育児休業等開始日の属する月については、その月の末日が育児休業等期間中である場合に加えて、その月中に14日以上の子育て休業等を取得した場合にも標準報酬月額に係る保険料を免除する。  
なお、その際には、同月内に取得した育児休業等及び出生時育児休業による休業等は合算して育児休業等期間の算定に含める。
- ③ 賞与保険料が免除されることを要因として、賞与月に育児休業等の取得が多いといった偏りが生じている可能性があることへの対応として、育児休業等が短期間であるほど、賞与保険料の免除を目的として育児休業等取得月を選択する誘因が働きやすいため、連続して1か月超の育児休業等の取得者に限り、賞与保険料の免除対象とする。

実務において必要となる細かな内容についても、Q&Aが用意されています。たとえば次のようなものがあります。

問 育児休業等日数の算定にあたり、休日は含めるのか。

答 育児休業等日数は、ある育児休業等の開始日から終了予定日までの日数（当該育児休業等が出生時育児休業である場合、開始日から終了予定日までの日数から就業日数を除いた日数）をいい、その間に土日等の休日、有給休暇など労務に服さない日が含まれていても、育児休業等日数の算定に当たり差し引くことはしない（育児休業等日数に含まれる）。

★上記はほんの一例です。この改正は、社会保険に加入しているすべての企業において、対応が必要となるものです。詳しく内容を確認したいときは、気軽にお声掛けください。

施行待ちの改正 **中小企業の事業主の皆様へ令和5年4月から割増賃金率が引き上げられます**

### ◆改正のポイント

中小企業の月60時間超の時間外労働に対する割増賃金率が50%になります

(2023年3月31日まで)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業は50% (2010年4月から適用)  
中小企業は25%

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	25%

(2023年4月1日から)

月60時間超の残業割増賃金率  
大企業、中小企業ともに50%  
※中小企業の割増賃金率を引き上げ

	1か月の時間外労働 〔1日8時間・1週40時間 を超える労働時間〕	
	60時間以下	60時間超
大企業	25%	50%
中小企業	25%	50%

>2023年4月1日から労働させた時間について、割増賃金の引き上げの対象となります。

令和5年(2023年)4月1日から中小企業においても、月60時間を超える時間外労働の割増賃金率が引き上げられます。これについて、厚生労働省から、リーフレットが公表されていますので、確認しておきましょう。

☆この適用開始に伴い、就業規則(賃金規程)の改定が必要となることもありますので、対象となる中小企業は、早めに準備しておきましょう。

なお、月60時間を超える法定時間外労働を行った労働者の健康を確保するため、引き上げ分の割増賃金の支払の代わりに有給の休暇(代替休暇)を付与することができる制度も適用されることとなります。中小企業の範囲や代替休暇の内容も含め、詳細については、アウトソーシング事業部へ気軽にお尋ねください。



## 人材開発支援助成金

### 「人への投資促進コース」新設

#### ◆国民からのアイデアを募集

令和4年4月から、人材開発支援助成金の各コースで要件や助成額等が変更され、新たに「人への投資促進コース」が創設されました。このコースは、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」（令和3年11月19日閣議決定）において、岸田首相が「人への投資を抜本的に強化するため、3年間で、4,000億円の施策パッケージを提供すること」「デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進すること」を掲げ、国民からのアイデアを募集して創設されたものです。

#### ◆5つの訓練メニュー

「人への投資促進コース」は、国民から寄せられた「企業の従業員教育、学び直しへの支援」や「デジタル人材などの育成強化」などの提案をもとに、以下の5つの訓練メニューに分かれています。

##### ・ 高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル訓練（ITスキル標準（ITSS）レベル3または4）、大学院（海外も含む）での訓練を行う事業主が助成対象

##### ・ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練を行う事業主が助成対象

##### ・ 長期教育訓練休暇等制度

教育訓練休暇制度（30日以上連続休暇取得）や教育訓練短時間勤務等制度（30回以上の労働時間の短縮および所定外労働時間の免除）を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成を拡充

##### ・ 自発的職業能力開発訓練

自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負担する事業主が助成対象

##### ・ 定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能する定額受け放題研修サービス（サブスクリプション）を行う事業主が助成対象

各訓練に関する対象の詳細や支給要件、助成率・助成額、申請書類等については、厚生労働省のパンフレットを参照にしてください。

【厚生労働省「令和4年度版パンフレット（人への投資促進コース）詳細版」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000922575.pdf>

そのほかにも助成金申請に関するお問い合わせは、担当者へご連絡ください。



## 在宅勤務の満足度8割超で過去最高に

### ～日本生産性本部「第9回働く人の意識調査」から

公益財団法人日本生産性本部が4月22日、「第9回 働く人の意識調査」の結果を取りまとめ、公表しました。調査は、コロナ禍が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査として、2020年5月以降、四半期ごとに実施しているものです。今回は、4月11、12日に、日本の企業・団体に勤務する1,100人を対象にインターネットによるアンケート形式で実施しました。

#### ◆テレワーク実施率は約2割で推移、在宅勤務の満足度は8割超えで過去最高

テレワーク実施率は20.0%と前回調査の18.5%から微増しています。在宅勤務の効率について

「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、60.4%。在宅勤務に「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は84.4%と過去最多となりました。

また、「コロナ禍収束後もテレワークを行いたい」との質問では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計が71.8%でした。

#### ◆景況感は、現在の景気・今後の景気見通しともに悲観的な見方が増加

現在の景気について悲観的な見方（「悪い」「やや悪い」の合計）は、67.6%で、前回の66.4%より微増しています。今後の景気見通しについても、悲観的な見通しが51.4%と2回連続で増加しています。

#### ◆職場における生産性向上の取組みは、企業規模やテレワークの有無で実施率に差

職場での生産性向上への取組みについては、「業務の進め方の効率化」が52.0%と最多で、次いで「情報共有の推進」（51.8%）「コストの削減」（46.1%）「業務の改廃」（43.6%）と続いています。従業員規模別では、100人以下の中小企業と1,001人以上の大企業とでは、「業務の進め方の効率化」で20ポイント以上の差が見られるほか、その他の取組みでも企業規模による差が見られました。

【日本生産性本部「第9回 働く人の意識調査」】

[https://www.jpc-](https://www.jpc-net.jp/research/detail/005805.html)

[net.jp/research/detail/005805.html](https://www.jpc-net.jp/research/detail/005805.html)

## 6月は「リウマチ月間」です！

リウマチ性疾患の中でも、特に関節リウマチは患者数も多いことから、認識を深め、正しい知識を普及・啓発するため、このリウマチ月間には毎年、さまざまな取組みが実施されています。

関節リウマチの患者数は、厚生労働省の患者調査によると約33万人。年齢別では30～50歳代での発症が多いとされています。リウマチ性疾患は慢性かつ難治性の疾患であり、発症すると長期の治療が必要となりますが、症状が軽い場合には職場の配慮により仕事と治療を両立することも可能です。