

國本社労士事務所便り

WEB版

連絡先：〒742-0034 柳井市余田1310
 國本豊社会保険労務士事務所
 電話：0820-24-6886



企業の教育訓練の実施状況は？

～厚生労働省 令和2年度「能力開発基本調査」の結果等より

◇教育訓練費用を支出した企業は49.7%

厚生労働省がまとめた令和2年度「能力開発基本調査」（令和2年12月1日時点の状況についての調査）の結果によれば、企業の教育訓練への費用の支出状況を見ると、OFF-JTまたは自己啓発支援に支出した企業は49.7%で、令和元年度調査（以下「前回」という）の57.5%と比べて減少しています。計画的なOJTについて、正社員に対して実施した事業所は56.5%（前回64.3%）、正社員以外に対して実施した事業所は22.3%（前回26.5%）となっており、こちらも前回同様減少しています。

コロナ下において、企業の様々な活動に影響が出ているところですが、社員の教育訓練に関する分野にも影響を与えていることが予想できます。

◇能力開発や人材育成に関して問題があるとする企業が7割以上

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74.9%で、前回と比べてやや減少しているものの、多くの企業では、人材育成に関する問題があると考えていることがうかがえます。問題点の内訳は、「指導する人材が不足している」（54.9%）が最も高く、「人材育成を行う時間がない」（49.4%）、「人材を育成しても辞めてしまう」（42.6%）と続いています。

◇コロナ下でオンライン研修などの取り組みも進んでいる

株式会社パーソル総合研究所が実施した、企業におけるオンライン集合研修の実態に関する調査によれば、オンライン集合研修を増やした企業の割合は75%にも上ったそうです。対面での実施が難しい中、これまでと異なる手法で教育訓練を実施した企業も多かったのではないのでしょうか。

◇今後求められる企業の能力開発への取組み

日本では、GDPに占める企業の能力開発費の割合が、他の先進国と比べても低いといわれており、米企業と比べると20分の1ほどしかないそうです（2018年「労働経済白書」）。このような実態を国も問題視しており、2021年6月に政府が提示した骨太の方針でも、「リカレント教育等人材育成の抜本強化」が掲げられています。今後、国を挙げた取組みが進むとともに、労働者側でもキャリア形成に関する意識が高まってくることが予想されます。このような動きは、企業としても人材確保の観点から無視できないところです。今後は、自社の生き残りのためにも、新入社員のみならず、中堅社員等までも対象にした能力開発に係る新たな取組みを模索していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和2年度「能力開発基本調査」の結果】ニュースリリース

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_19368.html

【パーソル総合研究所「オンライン研修の実態に関する調査結果」】ニュースリリース

<https://rc.persol-group.co.jp/news/202107051000.html>

健康保険法改正で傷病手当金◇の通算や育休中の社会保険料免除が変更

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律」が第204回国会で可決・成立し、6月11日に公布されています。

以下で、主な改正事項をご紹介します。

◇傷病手当金の支給期間の通算化（令和4年1月1日から施行）

傷病手当金は、業務外の事由による病気やケガの療養のために休業するときで、一定の要件に該当した場合に支給されるもので、支給期間は、支給が開始された日から最長1年6カ月です。これは、1年6カ月分支給されるということではなく、1年6カ月の間に仕事に復帰した期間があり、その後再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合でも、復帰期間も含めて1年6カ月に算入されます。支給開始後1年6カ月を超えた場合は、仕事に就くことができない場合であっても、傷病手当金は支給されません。

今回の改正は、出勤に伴い不支給となった期間がある場合、その分の期間を延長して支給を受けられるように、支給期間の通算化を行うというものです（支給を始めた日から通算して1年6カ月支給）。がん治療などで入退院を繰り返すなど、長期間にわたり療養のための休暇をとりながら働くケースなどがあることから、改正になりました。

◇任意継続被保険者制度の見直し（令和4年1月1日から施行）

任意継続被保険者制度は、健康保険の被保険者が、退職した後も選択によって引き続き最大2年間、退職前に加入していた健康保険の被保険者になることができる制度です。

保険料は全額被保険者負担（事業主負担なし）で、従前の標準報酬月額または、当該被保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額のうち、いずれか低い額に保険料率を乗じた額を負担します。任意継続被保険者となった日

から2年を経過したときや、保険料を納付期日までに納付しなかったとき、就職して健康保険などの被保険者資格を取得したとき、後期高齢者医療の被保険者資格を取得したとき、被保険者が死亡したときのいずれかに該当するときは、被保険者の資格を喪失します。

今回の改正は、任意継続被保険者の保険料の算定基礎の見直しや（健康保険組合が規約に定めた場合は、当該被保険者の全被保険者の平均の標準報酬月額より従前の標準報酬月額が高い任意継続被保険者については、従前の標準報酬月額を保険料の算定基礎とすることができるようになる）、被保険者からの申請による資格喪失を可能とするというものです。

◇育児休業中の保険料の免除要件の見直し（令和4年10月1日から施行）

育児休業中の社会保険の保険料免除は、現在、月の末日時点で育児休業をしている場合に、当該月の保険料（賞与保険料含む）が免除される仕組みです。そのため例えば、月中に2週間の育休を取得したとしても、休業期間に月の末日を含まなければ免除の対象にはなりません。

今回の改正は、短期の育児休業の取得に対応して、育児休業期間に月末を含まない場合でも、月内に2週間以上の育児休業を取得した場合には当該月の保険料を免除するとともに、賞与に係る保険料については1カ月を超える育児休業を取得している場合に限り免除の対象とするというものです。

当事務所よりひと言

これから、色々な法律改正が続く予定です。情報を、随時アップデートしていきましょう。