

大井社労士事務所便り

人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上

深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約 60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。

◆ICT活用による業務効率化

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが「ICTの活用による業務の効率化・自動化」で、約 75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。今後は、単純作業や定型業務はAIなどを活用し、人は付加価値の高い業務に集中させることが必要です。

◆人材育成とデジタルリテラシーの向上

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。

デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。

会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。その上で、デジタルスキルに関する知識やノウハウを共有する仕組みを整えたり、教育を行うことが必要です。

◆多様な人材が活躍できる環境づくりも

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであるこ



とがわかります。これらに関する制度整備も、企業が勝ち残っていくためには必要な取り組みでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査（事業所調査）—小売・サービス事業所を対象として—」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/248.html>

出所者を雇う協力雇用主に対する支援制度

◆協力雇用主とは？

刑務所や少年院の出所者、保護観察者などを雇用し、または雇用しようとする意思があるとして保護観察所に登録した民間事業主のことです。協力雇用主は、就労機会の提供だけでなく、社会生活の指導や助言をする役割も担います。全国で約 2 万 5,000 社が登録していますが、実際に雇用している会社は 4%ほどです。

協力雇用主になるためには、保護観察所（国）に登録する必要がありますので、まずは事業所の所在地を管轄する保護観察所に連絡します。その際、協力雇用主から暴力団を排除するため、役員等名簿、登記事項証明書等の提供が求められます。

◆協力雇用主が出所者を雇うまでの流れ

①保護観察所に登録して協力雇用主になる⇒②ハローワークに求人をかける（制度上、保護観察所からは出所者の紹介はないため）⇒③ハローワークに応募した出所者を雇用する

◆協力雇用主に対する支援制度

① 保護観察所による相談支援

本人への接し方や配慮すべき事項等については、保護観察所が相談に乗ってくれます。具体的には、心理学・教育学・社会学等の専門的知識をもつ国家公務員である保護観察官や地域性・民間性をもつボランティアである保護司から助言等を受けることができます。

② 協力雇用主に対する刑務所出所者等就労奨励金

実際に雇用し、就労継続に必要な生活指導や助言などを行う協力雇用主に対し、年間最大 72 万円の奨励金が支払われます。

条件として、労災保険・雇用保険の加入手続きを行っていることなど、一定の要件を満たす必要があります。また、協力雇用主は、就労継続のための指導等（挨拶や言葉遣いの重要性を説き、具体例を用いて人への接し方について助言を行うなど）と、指導等内容の報告が求められます。

③ 公共工事等の競争入札における優遇制度

地方自治体の間で公共工事等の競争入札における協力雇用主に対する優遇制度の導入が広がっており、その場合、優遇を受けられることがあります。

【法務省「協力雇用主」】

https://www.moj.go.jp/hogo1/soumu/hogo02_00030.htm
1

厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」受賞企業の取組事例

◆キャリア形成・能力開発の重要性

社会情勢・雇用環境が変わるなか、労働者一人ひとりが自身のキャリア形成を自律的に行うことが重要になっています。また、従業員のキャリア形成や能力開発を支援することは、採用強化・定着・離職防止の観点からも、事業主にとっても重要です。

一方で、厚生労働省が昨年 6 月に公表した「能力開発基本調査」の結果において、「キャリアコンサルティングを行うしくみを、正社員に対して導入している事業所」が 41.6%（前回より 3.6 ポイント低下）であったことや、「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 79.8%と大きな割合を占めたことなどからも、企業が従業員

のキャリア形成支援に苦慮している・施策が不十分な現状がうかがえます。

◆厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」とは

厚生労働省は、従業員の自律的なキャリア形成支援を行っている企業を表彰し、その理念や取組内容などを広く発信することでキャリア形成支援の重要性を普及・定着させることを目的に、「グッドキャリア企業アワード」を実施しています（平成 24 年度から 27 年度までは「キャリア支援企業表彰」として実施。平成 28 年度に「グッドキャリア企業アワード」に呼称を変更。これまでに 103 社を表彰。なお、令和 2 年度以降は隔年で実施）。

今年は、大賞（厚生労働大臣表彰）5 社、イノベーション賞（厚生労働省人材開発統括官表彰）10 社が選ばれました（昨年 11 月に発表）。

◆受賞企業の取組事例

同アワードのウェブサイトでは、「受賞企業の“人が育つ仕組み”」として、受賞企業の取組事例を公表しています。例えば以下のような取組について、その内容や理念、実際の効果などがまとめられています。

- ・経営層との議論の場づくり、マネジメント研修の実施
- ・多様な研修受講機会の提供
- ・退職理由の分析と活用
- ・キャリアコンサルタントの活用
- ・1 on 1 面談の実施
- ・能力評価の実施
- ・資格取得支援制度の導入

上記の取組事例では、さまざまな業種・規模の事例が掲載されており、参考になるところもあると思いますので、ご覧になってみてはいかがでしょうか。

【厚生労働省「グッドキャリア企業アワード」】

<https://www.mhlw.go.jp/career-award/>

【厚生労働省「令和 5 年度『能力開発基本調査』の結果を公表します」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00159.html

3月の税務と労務の手続提出期限 [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]

15日

- 個人の青色申告承認申請書の提出<新規適用のもの> [税務署]
- 個人の道府県民税および市町村民税の申告 [市区町村]
- 個人事業税の申告 [税務署]
- 個人事業所税の申告 [都・市]
- 贈与税の申告期限<昨年度分> [税務署]
- 所得税の確定申告期限 [税務署]
- 確定申告税額の延納の届出書の提出 [税務署]
- 財産債務調書、国外財産調書の提出
- 総収入金額報告書の提出 [税務署]

31日

- 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]
- 個人事業者の消費税の確定申告期限 [税務署]