

うんがいそうてん 雲外蒼天

鶴留社会保険労務士事務所
社会保険労務士 鶴留 舞
〒820-0067 飯塚市川津 693-47-1F
TEL : 0948-28-2444
FAX : 0948-28-2448

2022年6月号

採用支援を本格的にスタート！

これまで採用のご相談をいただいたお客様にだけご案内しておりました採用支援オプションを広くご提供させていただくことに致しました。
これから労働力不足はどんどん深刻化していきます。現在も賃の高い労働力は1人を複数の会社が取り合う状況になっています。対策が遅れて人手不足倒産などにならないよう今からしっかり対策しませんか？

自社の採用サイトの構築	応募者が集まる 求人原稿作成支援	応募者を見極め しっかり採用する
プロモーション付きの 自社採用サイトができます	求人応募率の平均が0.6%と 言われる中、3%出しています	応募者に連絡つきますか？ 面接ポイントおさえてますか？
<ul style="list-style-type: none"> ■自社採用サイトは Indeed や Google しごと検索 等と連携しています ■オリジナルドメインでサイトを構築します ■東証1部上場企業も利用するセキュリティ面も万全なシステムです 	<ul style="list-style-type: none"> ■indeed や Google に検索されやすいキーワードを盛り込みます ■該当となる応募者が見たとき「これこそ私が探していたもの」となる求人ができます ■2年で700社の事例がありノウハウが凝縮されています 	<ul style="list-style-type: none"> ■応募者がきてからの方が大切です ■しっかりと見極めることとファンになってもらうこと両方が大切です ■片目をつむることなくしっかりと見開いて採用していきましょう

ご興味がありましたらぜひご連絡下さい。
お待ちしております。 鶴留





就職観は「楽しく働きたい」が最多 ～「マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査」から

株式会社マイナビが 1979 年卒より毎年実施している「マイナビ 2023 年卒大学生就職意識調査」の結果のうち、主要な項目は次のとおりとなりました。

◆就職観

就職観はこれまでと同様に「楽しく働きたい」が最多で 37.6%（対前年 2.8pt 増）となりました。2020 年卒以降、減少傾向でしたが、3 年ぶりに上昇に転じました。

経済状況の悪化や大きな災害等が起きた際は同項目の割合が減少する傾向にありますが、新型コロナウイルス感染症の観点で見ると、昨年を通してワクチン接種が進んだほか、各種行動制限の緩和などが進みました。そうした状況のなか、学生にとっても社会に対する不安が軽減されたことが、3 年ぶりの数値上昇の背景となった可能性も考えられます。

◆企業選択のポイント

企業を選択する場合にどのような企業がよいか（あてはまると思う項目を 2 つまで選択）を聞いたところ、「安定している」が 43.9%（対前年 1.1pt 増）と最多となりました。「自分のやりたい仕事（職種）ができる」が 32.8% で前年比 1.8pt 減、「給料のよい」が 19.1% で前年 1.6pt 増となり、前年同様トップ 3 の項目となった「給料のよい」は 16 年卒調査以来毎年上昇していましたが、前年 22 年卒で 2.3pt 減少。今年は 1.6pt 増加となりました。

◆行きたくない会社

行きたくない会社（あてはまる項目を 2 つ選択）を聞いたところ、「ノルマのきつそうな会社」が前年に続き最多で 37.4%（対前年 1.6pt 増）、次いで「暗い雰囲気のある会社」で 27.1%（対前年 1.8pt 減）となりました。上位 2 項目は 2008 年卒以来変わっていませんが、2022 年卒で上位 3 項目に浮上してきた「転勤の多い会社」が今年も 3 位となり、前年比 1.7pt 増の 26.6% となりました。

【マイナビ「2023 年卒大学生就職意識調査」】

https://career-research.mynavi.jp/research/20220426_27155/



最低賃金引き上げの影響と対応～日商調査結果から

最低賃金引き上げが中小企業に与えた影響は？

日本・東京商工会議所は、全国の中小企業を対象に「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」（調査期間：2022 年 2 月 7 日～28 日、回答企業数：3,222 社）を行い、その結果を公表しました。

昨年 10 月の最低賃金引き上げの影響とその対応等について調べるものです。調査結果の主なポイントは以下の通りです。

最低賃金引き上げによる影響と対応

- 最低賃金を下回ったため、賃金を引き上げた企業（直接的な影響を受けた企業）の割合は 40.3%。
- 賃金を引き上げた従業員の属性は、「パートタイム労働者（主婦パート、学生のアルバイトなど）」と回答した企業の割合が 83.4%。
- 人件費の増加に対して行った具体的な内容を聞いたところ、「人件費が増大したが対応策がとれない（とれなかった）」とする回答が 4 割超（42.2%）と最も多い。
- 現在の最低賃金額の負担感は、「負担になっている」と回答した企業の割合は 65.4%。業種別では、コロナ禍で大きな影響を受けている「宿泊・飲食業」で 90.9% と最も高い。
- 今年の最低賃金額の改定について、「引き上げるべき」と回答した企業の割合は、前年調査から 13.6 ポイント上昇して 41.7% となり、「引き下げるべき」と「上げはせずに、現状の金額を維持すべき」の合計（39.9%）を上回った。

2022 年度の賃上げは？

また、本調査において、2022 年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は 45.8% でした。そのうち約 7 割（69.4%）が「業績の改善がみられないが賃上げを実施（防衛的な賃上げ）予定」と回答しています。

社員のモチベーション向上や人材の確保・採用を目的に、厳しいなかでも賃上げを選択するという傾向がみられました。

【日本商工会議所「最低賃金引き上げの影響および中小企業の賃上げに関する調査」の集計結果について】

<https://www.jcci.or.jp/research/2022/0405160000.html>

週休3日制度について

◆政府も導入を後押しする週休3日制度

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発（スキルアップ）時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。

政府も「経済財政運営と改革の基本方針2021」（骨太方針2021、令和3年6月）において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

◆運用の仕方

運用にあたっては、主に①勤務日が減った分、収入が減る、②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。

◆収入維持が定着のカギ？

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が（3割弱）とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答（自由回答）が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

【マイナビ転職「週休3日制の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/09>

6月は「リウマチ月間」です！

治療と就労の両立支援について考えてみませんか？



◆「リウマチ」について知っていますか？

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。

◆働き続けるための配慮

関節リウマチは、関節が炎症を起こして、腫れやこわばり、激しい痛みが生じる病気です。症状はさまざまですが、特徴的な症状別に、次のような就業措置を講じることが考えられます。

○朝の関節のこわばり：早朝作業を行わせない／始業時間を遅くする

○関節の痛み：重筋作業全般を制限する

○疲労感：長時間労働を制限する／休憩時間を確保する

○手指関節の変形：巧緻性が低下するため手指作業を制限する

○立位保持の難化：立位作業や高所作業、振動作業などを制限する

そのほか、通勤に問題を抱える方は少なくありませんので、通勤しやすい時間帯への就業時間の変更や在宅勤務が、具体的な対応として挙げられます。

◆働き続けられる職場づくり

現在、関節リウマチの影響で仕事を辞める患者は約3割いるともいわれています。職場での支援が行われることにより、仕事にとどまり能力を維持することができれば、患者（労働者）と会社、双方にメリットがあります。リウマチを患っても働き続けられる職場づくりについて、この機会に考えてみませんか？

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。

①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

②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

③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

④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

⑤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>



6月の税務と労務の手続【提出先・納付先】

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]



30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 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]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]