

# 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 : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 4

FAX : 0 9 4 8 - 2 8 - 2 4 4 8

## 2022年 12月号

### 募集しても人が採れない？ 中小企業の採用活動の現況

#### ◆企業の採用活動は活発化している

人手不足の中で企業の採用活動が活発化しています。株式会社マイナビが実施した最近の「中途採用・転職活動の定点調査（2022年9月）」の結果でも、9月に中途採用活動を実施した企業は全体で39.8%、従業員規模別に見ると「51～300名」「301名以上」で約5割となり、ほぼすべての業種で採用活動実施率が前年同月比で増加しています。

#### ◆人が採れない企業が2割

採用活動の活発化により、中小企業の新卒採用も厳しい状況となっているようです。日本商工会議所ならびに東京商工会議所が中小企業6,007社に実施した調査によれば、2021年度の新卒採用の状況について、募集した企業は51.0%で、そのうち「予定人数を採用できた」と回答した企業は45.6%にとどまり、約2割の企業が「募集したが、全く採用できなかった」（19.9%）と回答しています。

マイナビが2023年卒採用の内定状況と2024年卒採用の見通しなどをまとめた「2023年卒企業新卒内定状況調査」でも、24年卒採用は78.6%が実施する予定で、採用予定数を「増やす」とする企業も増加すると示されています。このような状況下で、今度も採用活動の激化は避けられないでしょう。

#### ◆採用活動にも工夫が必要に

コロナによる影響でオンライン面接が普及するなど、採用を取り巻く状況も大きく変化しました。学生の採用活動における質問事項としてよく使われる「ガクチカ」（学生時代に力を入れたこと）なども、コロナ禍でエピソードが少ない学生を困らせているという話も聞かれます。これまでの手法が必ずしもマッチしない状況の中で人材を獲得するためには、自社の採用手法に工夫を凝らし、他社と差別化していく取組みが必要になってくるでしょう。

【日本・東京商工会議所「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況に関する調査」】

[https://www.jcci.or.jp/i/v2\\_20220928\\_chosakekka.pdf](https://www.jcci.or.jp/i/v2_20220928_chosakekka.pdf)

【株式会社マイナビ「中途採用・転職活動の定点調査（2022年9月）」】

[https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/202209\\_chuto\\_teiten.pdf](https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/202209_chuto_teiten.pdf)

【株式会社マイナビ「2023年卒 企業新卒内定状況調査」】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/s-kigyonaitei-23-002.pdf>

**当事務所でも採用支援サービスを行っています**

**ご興味ございましたら担当：八尋(やひろ)までお電話ください**

## 中小事業主も月 60 時間超えの時間外労働割増率が 5 割以上に

### ◆猶予措置の廃止

令和 5 年 4 月 1 日から、月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5 割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。

もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2 割 5 分以上 5 割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでしたが、2010 年 4 月 1 日施行の改正により、月 60 時間を超えた場合は、5 割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていました。

ただし、この改正は中小事業主（労働者の数が 300 人（小売業については 50 人、卸売業またはサービス業については 100 人）以下）である事業主には適用が猶予されていたのですが、令和 5 年 4 月 1 日からは適用されることになりました。

### ◆代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月 60 時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を 5 割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることとなります。

代替休暇とは、1 カ月に 60 時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

労使で協定すべき事項としては、月 60 時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位（1 日または半日）などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があることにも留意しましょう。

## 「マイジョブ・カード」の運用が開始されました



10 月 26 日から、ジョブ・カードをオンライン上で作成・更新・管理などができるウェブサイト「マイジョブ・カード」が公開され、運用開始となりました。

ジョブ・カードは、厚生労働省が定めた様々な様式（シート）から構成されていて、労働者個人のキャリア・プランニングの支援や、職務経歴、学歴、職業能力などを証明する求職活動、職業能力開発などの場面で活用できるツールです。また、キャリアコンサルティングなどの相談支援の場面でも用いられ、学生、在職者、求職者などの求職活動やキャリア形成に役立てることができます。

### ◆「マイジョブ・カード」の主な機能

従来のジョブ・カードは紙や電子媒体のみでの作成でしたが、「マイジョブ・カード」は、オンライン上でアカウントを登録し、いつでもどこでも作成・管理ができるようになりました。

また、ハローワークインターネットサービスや民間の就職・転職サイト、job tag（職業情報提供サイト（日本版 O-NET））との連携ができるようになり、これらのサイトの登録情報の活用や、職業情報やキャリア形成に役立つ情報取得ができるようになりました。

### ◆活用のメリットは？

企業にとってのジョブ・カード活用のメリットは、従業員のキャリア形成支援ができることや、人材定着率の向上を図ることができることなどが挙げられます。従業員にカードを作成させ、キャリアコンサルティングを受けさせることで、目標が明確になりモチベーションの向上につながります。また、ジョブ・カードを活用した職業訓練を行い、一定の要件を満たしていると認められると、助成金を受けることができます（詳しくは厚生労働省「雇用型訓練とは」のサイトを参照）。

これにより、ジョブ・カードが学生や求職者、在職者、企業により活用されることが期待されています。

【厚生労働省「マイジョブ・カード」】<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

【厚生労働省「雇用型訓練とは」】<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000122460.html>



## テレワークが多いほど睡眠時間は増え、うつ傾向・不安は減る傾向 ～「令和4年版 過労死等防止対策白書」より



政府は10月21日、過労死等防止対策推進法に基づき、「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」（令和4年版 過労死等防止対策白書）を閣議決定しました。

今回の白書では、新型コロナウイルス感染症やテレワークの影響に関する調査分析も報告され、テレワークの頻度が多い人ほど睡眠時間が長く、うつ傾向や不安が少ないという調査結果が明らかになりました。

### ◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、睡眠時間が6時間未満の割合は減少

テレワークの実施頻度別に1日の平均的な睡眠時間をみると、テレワークの頻度が高くなるにつれて睡眠時間が6時間未満の者の割合は減少する傾向がみられました。睡眠を1日平均7時間以上取っている者の割合は、テレワークの頻度が「毎日」の人が30.3%と最も多く、「週2～3日程度」（19.4%）、「一時的に行った」（16.7%）などを大きく上回りました。

### ◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、うつ傾向・不安のない者の割合が増加

テレワークの実施頻度別にうつ傾向・不安をみると、テレワークを実施したことがある者の中では、テレワークの実施頻度が高くなるにつれてうつ傾向・不安のない者の割合がおおむね増加する傾向がみられました。

「うつ傾向・不安なし」の割合は、テレワークが「毎日」の人が60.9%で、「週2～3日程度」（56.5%）、「一時的に行った」（51.2%）などより多い結果となりました。

### ◆テレワークの導入割合が最も高いのは「情報通信業」、最も低いのは「医療、福祉」

テレワークの導入割合を業種別にみると、最も高かったのは情報通信業（82.4%）で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」（62.7%）。一方、最も低かったのは「医療、福祉」（9.4%）で、次いで「宿泊業、飲食サービス業」（12.3%）でした。

【厚生労働省「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」PDF】<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001664.pdf>

## これからの企業戦略として検討したい「健康経営オフィス」づくり

### ◆オフィス環境の整備が企業価値・収益の向上につながる

「健康経営オフィス」という言葉をご存じですか？ 経済産業省の定義によれば、健康経営オフィスとは、「健康を保持・増進する行動を誘発することで、働く人の心身の調和と活力の向上を図り、ひとりひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できる場」のことです（同省「健康経営オフィスレポート」）。

オフィスは従業員が日々、多くの時間を過ごす場所であり、そこでの働き方が従業員の健康に及ぼす影響は少なくありません。オフィス環境を整備することで、従業員の健康の保持・増進と健康的な働き方が可能になれば、企業価値と収益性も向上します。そのために実現を目指すべきが健康経営オフィスであり、現在、これに戦略的に取り組もうとする企業が増えています。

### ◆健康経営オフィスを実現するための取組み

健康経営オフィスを実現するためには、従業員が健康の保持・増進につながる行動を日常的に行えるよう、オフィス環境を整備することが求められます。

具体的に、オフィス環境において従業員の健康を保持・増進する行動は、大きく、「快適性を感じること」「コミュニケーションすること」「休憩・気分転換すること」「体を動かすこと」「適切な食行動をとること」「清潔にすること」「健康意識を高めること」の7つに分類できるとされています。こうした行動を導くため、什器・レイアウト・内装などの空間面や、照明・空調などの設備面、ICT・インフラなどの情報面、そして制度・ルールなどの運用面に着目して、オフィスの整備を行っていくことになります。

### ◆できることから取組みを始めてみましょう

オフィスの整備というと「お金も時間もかかる」と思われがちですが、企業の実例をみると、たとえば快適性を感じられるようにするために「ブラインドを上げて太陽の光を取り入れる時間帯をつくる」、休憩・気分転換できるように「リラックスタイムを設ける」、体を動かすために「立ち仕事スペースをつくる」など、すぐに実施できそうな取組みも多数見つけることができます。

企業にとっても従業員にとってもメリットの大きい、健康経営オフィス実現のための取組みを始めてみませんか。

## 12月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]

### 12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]

### 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]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。



### 本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出 [給与の支払者 (所轄税務署)]

※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。



## 若者言葉

先日 同年代の子を持つ友人と話していて、若者が使う「大丈夫」という言葉は、私達とは感覚が違うのだと気付きました。私達は大丈夫を「問題ない」というときに使いますが、若者は「顕在化している問題はない」という感覚で使っているようです。

その後、新入社員に関する相談で「期限を守るか確認したとき、大丈夫です」と返事をしたにもかかわらず、納期前日になって間に合わないことが発覚した。彼はウソをついた」というものがありました。多分その新入社員は、ウソをついたのではなく確認された時点では (今は) 大丈夫ということだったのでしょう。

これを知っていれば、毎日進捗を報告するよう指導することもできたと思います。「若者が悪い」と言ってしまうのは簡単ですが、それでは解決になりません。若者には年長者の感覚を教え、年長者には若者の感覚を教えて歩み寄るしかなさそうです。

私も若いころは「最近の若い子は・・・」とよく叱られました。 鶴留

