

- 無料相談窓口のご紹介
- ニュース
- 新入社員が辞める理由
- 助成金紹介 樋口浩史
- 社会労働保険のチェックポイント
- 「テレワークから通常出社勤務への移行について思うこと」 永田知靖
- 費用をかけない業務改善
「見えないライバル（同業者）と競う」
松本悟

◆ 無料相談窓口のご紹介

「働き方改革」に取り組む中小企業・小規模事業者の皆さまを支援するため、**4月5日（金）**から「**大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター（大阪労働局委託事業）**」がオープンしました。

就業規則や賃金規定の見直しなど、働き方改革に関連する様々な相談について、社会保険労務士等の専門家がご相談に対応します。

- センター開所時間：午前9時～午後5時（土日祝・年末年始除く）
- 受託運営 大阪府社会保険労務士会

昨年に引き続き、弊社 吉崎が相談員として対応可能です。



連絡先
株式会社H & Mコンサルティング
〒530-0047
大阪市北区西天満 4-5-8 八方商事第2ビル 303
電話：050-5491-3157 FAX：050-3450-7961
Web サイト：<https://www.h-m-consulting.jp>
Facebook：<https://www.facebook.com/handmconsulting/>



◆ ニュース

厚労省検討会 転勤、異動の採用時明示義務化の方針

厚労省の多様化する労働契約のルールに関する検討会がとりまとめた報告書案で（2022年3月）、企業が労働者の採用時に、採用直後だけでなく、将来の勤務地や仕事内容についても明示するよう義務付ける方針が盛り込まれた。労働条件通知書などに仕事内容や勤務地の範囲を明示することを想定しています。今後、厚労省の労政策審議会で議論し、労働基準法を改正します。

2021年平均賃金 月30万7,400円

厚生労働省は2021年の賃金構造基本統計調査を公表した。一般労働者の平均賃金は前年比0.1%減の月30万7,400円で、8年ぶりの減少。男女別では、男性が33万7,400円、女性が25万3,600円で、男女間の賃金格差は過去最少となりました。

有価証券報告書で男女別賃金開示を義務付け

金融庁は3月、男女共同参画会議の専門調査会で、男女の賃金格差是正のため、上場企業などが提出する「有価証券報告書」で男女別の賃金の開示を義務付ける方針を明らかにした。開示項目には女性の管理職の比率、男性の育休取得率も加える方針。厚生労働省も女性活躍推進法の見直しにより、企業に男女別の賃金の公表を求めることを検討しています。

改正雇用保険法が成立

雇用保険料率引上げ等を内容とする改正雇用保険法が、30日の参議院本会議で成立。賃金の0.9%を労使で負担する保険料率を段階的に引き上げる。今年4月～9月は0.95%、10月～来年3月は1.35%とする。また、労働者が会社を辞めて起業する場合に基本手当を受けられる期間を最大4年に延長します。

公的年金0.4%減額、改正法施行

公的年金は4月、5月分（6月支給分）から0.4%減額されます。また、改正法が施行され、原則65歳の老齢年金の受給開始時期を75歳まで先送りできるようになります。加えて、受給開始時期を65歳前に繰り上げたときの減額率は月0.5%から0.4%に縮小。60歳代前半の在職老齢年金が適用される年金月額と賃金を合計した基準額は、28万円から47万円に引き上げられます。

「下請Gメン」倍増して監視強化

政府は、大企業と下請け企業の取引が適正に行われているかを調査する「下請Gメン」を、4月から248人に倍増しました。ウクライナ情勢の影響も含む原材料費の高騰で、中小企業が適切に価格転嫁できるよう支援します。今後1年間で中小企業1万社について価格に反映できているかを調べ、価格交渉に応じない企業は、指導や助言の対象とします。

来春大卒者の内定率 38.1%

リクルート社の発表によると、来春に卒業予定の大学生の就職内定率（内々定を含む）は、4月1日時点で38.1%で、前年同期より10ポイント高いことがわかった。内定辞退率も前年同期より7.2ポイント高く、28.9%でした。

無効解雇の金銭解決制度 導入の是非議論へ

厚生労働省の有識者検討会は4月、無効解雇の金銭解決制度について法的論点を整理した報告書をまとめた。報告書は、労働者側が請求できる仕組みを念頭に、労働契約解消金の算定方法について、勤続年数や年齢、給与額などが考慮の対象になるなどの考え方を示しました。今後は、労働政策審議会で制度導入の是非を議論するとしています。

3月のバイト時給 前年同月比 1.8%上昇

リクルート社が4月に発表した三大都市圏の3月のアルバイト・パートの募集時平均時給は、前年同月比19円（1.8%）上昇し、1,102円だった。3月下旬にまん延防止等重点措置が解除となり、飲食店など「フード系」で人材確保の動きが広まった。人手不足が深刻な介護スタッフなど「専門職系」では前年同月比22円（1.8%）高い1,227円と、過去最高を更新しました。

国立大法人で教員約3,000人に残業代未払い

文部科学省が実施した、国立大学付属の小中高や幼稚園を運営する国立大法人の労務管理に関する初の調査で、2004年4月から昨年未までに、全55法人うち24法人において、教員約3,000人に対して計約15億5,600万円の残業代未払いがあったことがわかりました。2004年4月の国立大法人化まで、国立大付属の教員には、残業時間にかかわらず月4%の「教職調整額」が残業代の代わりに支払われていた。法人化以降は、労働基準法により残業時間に基づき残業代を支払う必要があったが、調整額に相当する手当のみを支給する仕組みが続き、未払いが生じたとみられています。

日本生命が企業年金利率下げ 5,200社に影響

日本生命保険は6日、確定給付型企业年金の予定利率を2023年4月に年1.25%から0.50%へ引き下げると発表した。引下げは21年ぶり。契約企業は約5,200社で、今後掛金増額などの対応を迫られる可能性があります。

職場での濃厚接触者の特定が不要に

厚労省の事務連絡では、「オミクロン株については、感染・伝播性が高く、潜伏期間と発症間隔が短いため、感染が急拡大し、それに伴い濃厚接触者が急増することから、その全てにこれまでと同様の一律の対応を行うことは、保健所機能そして社会経済活動への影響が非常に大きい」としています。

そのため、同一世帯内以外の事業所等（高齢者や基礎疾患を有する人等、重症化リスクの高い者が多く入所・入院する高齢者・障害者施設や医療機関、保育所（地域型保育事業所および認可外保育施設を含む）、幼稚園、認定こども園、小学校、義務教育学校、特別支援学校および放課後児童クラブを除く）で感染者が発生した場合に、保健所等による積極的疫学調査や濃厚接触者の特定・行動制限は求めないことになりました。

新入社員が辞める理由

皆様の会社の離職率は何%でしょうか？ 離職率の出し方にも様々あるかとは思いますが、入社した社員がどのくらいしてから辞めるのか、感覚値ではなく、数値として捉えてみると見えてくるものがあります。

一般的に、七五三現象と呼んでいる、新規学卒者の3年離職率を表す統計結果があります。中学、高校、大学の新規学卒者が、それぞれ3年目で離職してしまう割合が、おおよそ中卒で7割、高卒で5割、大卒で3割という結果から来ています。

「3年で3割、5割が離職してしまう」皆さんは多いと感じますか？ 少ないと感じますか？

「イーアイデム」の調査によると、辞めた理由で最も多いのは「結婚、出産、育児、介護、看護」26.5%、次いで「職場の人間関係に問題があった」が23.4%と続きます。ライフイベントと重なり、仕方なく辞めざるを得ないことも多いようです。そして、もう一つ目立つのは「人間関係」。正社員であっても仕事の内容というよりも、人間関係で辞めてしまうということです。

この結果をもう少し詳しく見てみましょう。退職理由を、退職までの勤続期間別に分類した場合、3か月未満、6か月未満といった、正社員にしてはかなり早期に離職した場合、全体では下位だった「事前に受けた説明と実際の仕事内容が異なった」「体力的に厳しいと感じた」「能力・実績に見合った評価がされなかった」といった理由が上位に挙がってきます。

特に「事前に受けた説明と実際の仕事内容が異なった」という離職理由は深刻で、採用の手法に大きな問題が潜んでいます。求人情報や面接を経て、仕事内容や待遇の説明を受けて入ってきたにもかかわらず、入社してみたら全然違っていったということです。求職者からしてみるとまさに「騙された」と感じることもあるのではないのでしょうか。

このようなことがどうして起こるのでしょうか。それは「定着を考えた採用を行っていないから」ということが多いように感じます。

人材不足に苦慮している企業では

- ・応募がなければ採用できない
- ・良い人を探るには、たくさんの候補者の中から選びたい

という心理が働いています。

企業としては求職者を騙すつもりはないのですが、応募者が減るようなことはなるべく隠したい、良いところを強調したいという心理。少し大げさにいうと、採用は企業（採用したい能力）と求職者（給与や自己実現）のニーズのマッチングということを抜きにして、多くの応募者を確保し「採用」したい、というところのみに集中している現実があるのです。

早期離職を防止する方策

現在では、多くの企業でR.J.P（リアリスティック・ジョブ・プレビュー）理論の考え方を取り入れた採用活動を行っています。現実的な仕事情報の事前開示、つまり、良い面ばかりでなく、大変なところ・厳しい現実も含めて事前に伝えることに取り組んでいるのです。

以前と違い、自社WebサイトやWeb求人サイトでは、より多くの情報を盛り込めるようになり、より詳細に伝えることができるようになってきていますし、インターンシップ・体験入社など、リアルに仕事や職場を体験する機会を設けることもできます。このような取り組みが、求職者の入社前後のギャップを少なくし、早期離職の防止に貢献できるのではないのでしょうか。

◆雇用関係助成金のご紹介 社会保険労務士 樋口浩史

労働者健康安全機構では、事業者が使用する労働者の健康管理、健康教育その他の健康に関する業務について、事業者及び産業医等の産業保健関係者が行う自主的な産業保健活動を支援しています。その事業の一環として、いくつかの助成金の取り扱いをしています。助成金額は少ないですが、今後、注目される分野ですので、ご紹介します。

「小規模事業場産業医活動助成金」

小規模事業場が、産業医の要件を備えた医師と「産業医活動に係る契約」（職場巡視、健康診断異常所見者に係る意見聴取、保健指導等、産業医活動の全部又は一部を実施する契約）を締結し、産業医活動を実施した場合に、費用の助成を受けられます。

助成金額

産業医活動契約に基づき実施した継続する6か月以上の産業医活動の費用に対して、100,000円を上限に支給します。ただし、1事業場当たり将来にわたり2回限り助成されます。

「心の健康づくり計画助成金」

事業者が、メンタルヘルス対策促進員の助言・支援に基づき、心の健康づくり計画を作成し、当該計画に基づきメンタルヘルス対策の全部又は一部を実施した場合に、費用の助成を受けられます。

ただし「労働者数50人未満の小規模事業場」又は「保有する全ての事業場の労働者数が50人未満の企業」は、心の健康づくり計画の代わりに「ストレスチェック実施計画」を策定し、ストレスチェックを実施した場合も助成の対象になります。

助成を受けるための取組の要件 次の①～④の取組を全て実施した場合に助成を受けることができます。

◆取組の要件◆

- ① メンタルヘルス対策促進員の訪問を受け、メンタルヘルス対策促進員の助言・支援に基づき、令和3年度以降、新たに「心の健康づくり計画」を作成していること。
- ② 作成した①の「心の健康づくり計画」を労働者に周知していること。
- ③ ①の「心の健康づくり計画」に基づき具体的なメンタルヘルス対策を実施していること。
- ④ ①のメンタルヘルス対策促進員から「心の健康づくり計画」に基づき具体的なメンタルヘルス対策が実施されたことの確認を受けていること。

助成金額

1法人又は1個人事業主当たり、一律100,000円。

ただし、1法人又は1個人事業主当たり将来にわたり1回限り助成されます。

※いずれも申請窓口は

労働者健康安全機構 勤労者医療・産業保健部 産業保健業務指導課 となっております。

◆社会保険、労働保険のチェックポイント

2022年度の年度更新における雇用保険の概算保険料額の算出方法

2022年度の雇用保険料率は年度途中で変更となる例年がない対応となりました。この年度途中の雇用保険料率の変更は、10月に従業員の給与から控除する雇用保険の料率を変更すること以外にも、労働保険の年度更新の概算保険料額の算出においても留意が必要です。

2022年度の年度更新では、2021年度の賃金総額から2021年度の確定保険料額を算出するとともに、2022年度の概算保険料額も計算する必要があります。賃金総額が大きく変更しない場合には、前年度の賃金総額を当年度の概算保険料額の計算の基礎にすることになりますが、2022年度は年度途中で雇用保険料率が変わることになるため、「確定保険料・一般拠出金算定基礎賃金集計表」（以下、「集計表」という）に雇用保険料率の適用期間ごとに算定内訳が設けられ、期間ごとの概算保険料額を各欄に記入することになっています。その上で、算出した概算保険料額を申告書に記載します。

集計表で概算保険料額を算出する際には、2022年4月から9月（上期）、10月から2023年3月（下期）の2つに分けて賃金総額の見込額を記入することになっていますが、2022年度の賃金総額の見込額が、2021年度の賃金総額と比較して、2分の1以上2倍以下の額となる場合には、2021年度の賃金総額の2分の1の額を上期・下期の賃金総額とすることになっています。

スマホで年金額試算「公的年金シミュレーター」の試験運用を開始

公的年金の被保険者には、毎年誕生月に、自分自身の年金記録が記載された「ねんきん定期便」が日本年金機構より送付されます。今回、厚生労働省が、この「ねんきん定期便」に記載されている二次元コードをスマートフォンやタブレットで読み取り、生年月日を入力するだけで、働き方・暮らし方の変化に応じて将来受給できる年金額を、いつでも手軽に試算することができる「公的年金シミュレーター」を開発、公開しました。公的年金シミュレーターの特徴は、以下の通りとなっています。

- ・「ねんきん定期便」の二次元コードを、スマートフォンやタブレットで読み込むだけで利用できる
- ・入力や条件設定などの操作が簡単でスムーズ
- ・グラフで受給額を表示しながら試算できる
- ・ID・パスワードが不要
- ・個人情報記録されず、画面を閉じるとデータを自動消去されるため、データ管理も安心かつ安全

公的年金シミュレーターは、簡易に試算することを目的としており、実際の年金額とは必ずしも一致するわけではありません。試算条件によって年金額が過大・過小に算出されることがあるため、より正確な年金見込み額の確認をする場合には日本年金機構の「ねんきんネット」での確認を促しています。



「テレワークから通常出勤勤務への移行について思うこと」

システムコンサルタント 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

3月21日をもって新型コロナウイルス感染症対策のための「まん延防止等重点措置」が解除となり、徐々にテレワークから通常の出勤勤務へ移行している企業が増えたように感じます。

私は普段はテレワーク勤務体系ですので、朝早く電車に乗ることもないのですが、先日どうしても朝からクライアントとの打ち合わせがあり出勤時ラッシュアワー時間帯で電車に乗りましたが、以前に会社員をしていた時に味わった通勤ラッシュを徐々に体感して、テレワークをしていた人も間違いなく出勤勤務に移行していると感じました。

出勤勤務には皆さんの顔を見ながら言葉には出さない身体から発する雰囲気を感じながら仕事をするという点や、上司は目の前で働いている部下の様子を見ることができるので、ちょっとした社員の違いなども肌で感じることもでき、安心感があるというメリットもあります。

一方でテレワークは通勤時間帯を自分自身や家族との時間として活用することができワークライフバランスをとることができるという点や、通勤電車によくある満員電車に乗ることがないので精神的に快適な点などのメリットがあります。これを読んでおられる皆様の会社では勤務形態はどのように変化しているのでしょうか。

リモートワーク推進にはどうしても就業規則の変更や勤怠管理をどうするかなど問題点もありますが、メリットもあります。

また周囲を気にせずリモート会議できるツールとして以前にもご紹介しましたが、株式会社ヴァズインク様の「TelePa」シリーズなどのテレワークサポートツールがたくさんありますので、その辺りも活用されてみてはいかがでしょうか。

上述の TelePa シリーズは下記 URL から詳細をご覧くださいことができます。

<https://adpro-market.com/pages/telepa-1>

テレワークができる会社かどうかというのは、採用においても学生は非常に重視している項目でもありますので、この見直しをすることで企業のブランド価値向上にもつながると考えておりますので、ぜひ一度検討してみてはいかがでしょうか。

永田知靖

システムコンサルタント・デジタル推進コンサルタント・マーケティングプランナー

大学卒業後、株式会社ヤラクス館本店に入社。

社内の情報システム部門に配属され社内基幹システムの構築・保守・運用ならびにお客様向けの Web サービスの提案・構築を担当。さらには、社内の情報システム部門長として働き方改革プロジェクトにも参画

一方で日本マーケティング学会に所属し、中小規模事業者ならびに商業とITの関わりについての研究・実践も展開。

◆費用をかけない業務改善

「見えないライバル（同業者）と競う」

業務改善コンサルタント
松本 悟

5月になりました。新入社員や転勤で新しくなったメンバーも馴染み始め、新しいビジネスやチームが動き始めた方も多いのではないのでしょうか。

本日は「見えないライバル（同業者）と競う」です。

現在は分業化が進み、〇〇はAさん、△△はBさんと担当を振り分ける事が多いです。一つの事に集中して業務を進めるので、当然担当はその業務のスペシャリストになります。〇〇の事になると「Aさん」「Aさん」と社内では引っ張りだこ、社内では頼られ、自信もつき、Aさんは〇〇のスペシャリストとってしまいます。私もそうでした。データ分析の部署にあり、解析作業を担当していましたので、自分はデータ分析のスペシャリスト、しかも、大企業で情報量も大量、それを分析できる自分は相当凄いと思っていました。

それが間違いだと気づいたのはコンサル会社の研修会に参加した時です。研修会で説明される言葉が全く理解できませんでした。他の企業の担当者は内容を理解し、質問をしている状況です。私は自分の慢心を恥じ、その足でデータ分析の本を買い漁った事を覚えています。その後も社内には存在しない見えないライバル（同業者）を思い、競う様に業務をする事を心掛けています。

現在の分業化では複数の担当者がある状況は少なく、中々自分のスキルがどの程度なのか判り辛い事が多くなっています。皆さんも是非、慢心に注意し、常に見えないライバル（同業者）がいると思い、業務に当たるようにしてください。

松本悟

業務改善、需要予測コンサルタント（中小企業診断修得者）

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。

