



H&M 通信

2024

3

トピックス

- 新入社員を迎えるにあたり
- ニュース
 - ・ 社保適用拡大 Q&A
 - ・ 中小企業 61%が賃上げ
 - ・ 景況感「悪い」が再び増加
日本生産性本部調査
- 募集時の労働条件明示 Q&A
- 実務に役立つ Q & A
 - ・ 休日を先に与える振替は可能か？
- 若手社員育成のポイント
- レピュテーションリスクについて
天野雅彦
- DB（デジタル・ビジネス）とは
永田知靖



新入社員を迎えるの当たり

皆様の会社では4月に新入社員を迎え入れる予定はありますか？

学卒の新入社員でなくとも、4月は人の動きが活発になり、若手の（いわゆる Z 世代）中途採用者の入社があるかもしれません。4月に入社した新入社員の中には、ゴールデンウィークが明けると、やる気が出ない、倦怠感に襲われる、入社する意欲が湧かなくなるという人が出てきます。5月病と呼ばれるものです。医学的には、適応障害やうつ病と診断されることもあります。

新入社員が5月病になりやすいのは、休暇中に「今の仕事は自分に向いているのだろうか」、「この仕事にはどんな意味があるのだろうか」などと、働くことに疑問を抱くケースが多いとされます。

特に Z 世代の人たちは、昭和世代とは学校教育や生活環境が大きく異なり、社会問題への意識が強いいため、「自分の仕事が社会にどのような影響があるのか」、「世の中に貢献できているのか」などと考える傾向にあります。これに対して、「ごちゃごちゃ言わずに、言われたことをやれ」という指導をすれば一気にモチベーションを下げてしまいます。

上司が伝えることは、仕事の背景を通じて、その目的や意義を伝えることだと思います。ただでさえ忙しいのに、そんな丁寧にできない、との声が聞こえてきそうです。全て教えるのではなく、ヒントを与えて、考えさせることも大切かもしれません。

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

見込みも届出必要に 社保適用拡大でQ&A 厚労省

厚生労働省は10月に控える短時間労働者に対する社会保険適用拡大に関するQ&Aをまとめました。事業所の新規適用時や合併時に、厚生年金保険の被保険者の総数が50人を超える見込みがある場合は、50人を超えた実績がなくても、特定適用事業所該当届の提出が必要としています。該当年月日は50人を超えると見込まれた事実の発生日としました。50人超の要件は、12カ月のうち、6カ月以上50人を超えることが見込まれるかどうかで判断します。

現行制度では、所定労働時間・労働日数が通常の労働者の4分の3以上に満たない場合であっても、週所定労働時間20時間以上、所定内賃金月額8万8000円以上、被保険者数100人超の企業——などの要件を満たすとき、社会保険を適用しています。10月の適用拡大は企業規模要件を100人超から50人超に緩和するものです。

雇用時には所定内賃金月額が8万8000円以下だった労働者が、遡及する給与改定によって8万8000円を超えた場合は、給与改定日から社会保険を適用します。業務の都合によって恒常的に労働時間が増加したケースでは、連続する2カ月間要件を満たし、引き続き同様の状態が見込まれる場合に、3月目の初日に被保険者資格を取得するとしています。

中小企業 61%が賃上げ予定

日本商工会議所が14日に公表した中小企業の人手不足・賃金等に関する調査結果で、4月以降に賃上げ予定との回答が、61.3%に上りました。このうち36.3%が3%以上の賃上げを計画しているとの回答。人手が不足しているとの回答は、65.6%でした。調査は今年1月、全国の中小6,013社を対象に行われ、回答率は49.7%。

景況感「悪い」が再び増加、 テレワーク実施率は14.8%

日本生産性本部は、新型コロナウイルス感染症が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査の結果を取りまとめ、公表しました。本調査は、組織で働く雇用者を対象に、勤め先への信頼度や雇用・働き方に対する考え方などについて、2020年5月以降、四半期毎（前回7月調査より6か月に一回へ変更）にアンケートにより実施しているものです。

【結果のポイント】

◆現在の景況について、「悪い」「やや悪い」の合計が60.9%と再び増加（前回7月調査：54.6%、2023年1月調査：76.1%）。今後の景況見通しは、「悪くなる」「やや悪くなる」の合計が微増する一方、「どちらとも言えない」も微増し、先行きの不透明感が増している

◆勤め先から支払われている給与は自身のキャリアや能力、成果から見て、世の中の相場に見合っていると思うかについて、「相場より低いと思う」が36.0%と最多。一方、「わからない」は28.1%と2022年7月調査から引き続き約4分の1を占める。年代別では、20代、30代の3割以上が「わからない」と回答

◆テレワークの実施率は前回7月調査の15.5%から14.8%に減少し、過去最低を更新。従業員規模別では、1,001名以上の勤め先で増加したが、中・小規模企業の実施率は低下。年代別では30代が減少。今後もテレワークを行いたいかについて、「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計は、前回7月調査の86.4%から78.5%へと減少。職場での生産性向上への取り組みの実施率は、テレワーカー・非テレワーカー別にみると、全項目でテレワーカーの実施率が非テレワーカーを大きく上回っている。

この調査結果と最近の株高、大手企業の賃上げ回答とのギャップを感じざるを得ません。皆様の感想はいかがでしょう。

求人募集を行う際の労働条件の明示に関する Q&A 公表

2月号の「ニュース」でもお知らせしましたが、2024年4月より、求人募集を行う際の労働条件の明示について、明示事項が追加となります。これに関するQ&Aが公表され、以下の5つについて記載されています。

問 1-1 「変更の範囲」とは、どのような内容を想定しているのか。

問 1-2 「変更の範囲」について、募集等の時点で想定されているものは全て一度に列挙する必要があるのか。

問 1-3 労働契約の期間内に従事すべき業務及び就業場所の変更が見込まれない職種の募集であっても、「変更の範囲」を明記する必要があるのか。

問 1-4 「有期契約を更新する場合の基準」について、どの程度の基準を明記する必要があるのか。

問 1-5 有期契約の通算契約期間や更新回数につき、特段上限を設けていない場合にも「上限なし」と記載する必要があるのか。

求人募集がスムーズに行えるように、事前にこのQ&Aを確認しておくといでしょう。

令和5年改正職業安定法施行規則 Q&A（労働条件明示等）【令和5年12月時点版】はこちら
参考リンク

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html

実務に役立つ Q & A

休日を先に与える振替は可能か？出勤後に休ませた場合

Q

機械の入れ替えのため、休日に作業を行う必要があります。

事前にスケジュールを組めるので、振替休日に対応しようと考えていますが、

①日曜日に出勤し、次の水曜日を休みにする案

②水曜日に休んだ後、次の土曜日に出勤する案

2つの案が出ました。

振替休日は、“先に出勤して後日休むもの”と理解していましたが、②のパターンでも可能なのでしょうか？

A

あらかじめ振り替える日を特定していれば、休日が労働日の前であっても、後であっても適法とされています。振替休日とは、休日だった日を労働日にする代わりに、労働日だった日をあらかじめ休日に指定することをいいます。

したがって、休日労働とはならず、休日労働に対する割増賃金の支払義務も発生しません。

通常、休日と労働日の入れ替えは、急な仕事量の増加に対応するものが多く、①のパターンが多いと思われるのですが、②のパターンについても振替休日に該当するか考えてみます。

振替自体の有効性については、『就業規則に、振替を必要とする場合には休日を振り替えることができる旨』の根拠規定を設ければ、違法性の問題は生じません（昭23・4・19基収1397号）。

ただし、振替休日とするためには、あらかじめ振り替えるべき日を特定する必要があります。

ここが、代休とは区別される点です。

若手社員 育成のポイント

若手社員がすぐに辞めてしまう、成長意欲を感じない、という声をよく聞きます。

「若手が何を考えているのかわからない。どのように指導したらいいのか…」

そこでリクルート社の「若手の早期離職に関する実態調査 2023 年版」を参考に、若手社員価値観の特徴、離職防止に有効な企業の対応について考えてみます。

(1)入社3年目以下社員の主な退職理由

過去3年以内に、自己都合で退職をしたことがある割合は、17.5%で、退職の理由としては、労働時間や休日の取りやすさなどを示す「労働環境・条件」が悪いという理由が上位でした。

また、過半数以上がこれまでに会社を辞めたいと思ったことがあると回答。理由は、「仕事にやりがい・意義を感じない」、「自分のやりたい仕事ができない」の現業務に関する選択肢が上位を占めています。

(2)仕事とプライベートの理想の割合(上司・育成担当者との比較)

「仕事0：プライベート10」を選択した割合は新人・若手が5.7%、上司・育成担当者が2.7%、「仕事3：プライベート7」を選択した割合は新人・若手が28.5%、上司・育成担当者が20.2%で、新人・若手の方が相対的に見るとプライベートを重視する傾向がありました。

(3)新人・若手が仕事で労力をかけても得たいもの

仕事で労力をかけて得たいものとしては、1位が「プライベートの時間が確保できる、さらに充実させる」（24.4%）、次いで「高い収入を得る」（23.0%）、「自分のやりたいことができる」（16.8%）が上位でした。

一方、「社内で評価される、地位・役職が上がる」（8.0%）、「やる意味や意義を感じられることに取り組む」（7.8%）「相互に学びあう、成長しあえる仲間を持つ」（4.4%）といった項目は下位に沈んでいます。

離職理由は「やりがい・意義」の選択率が最も高かった一方で、仕事の中で労力をかけて得たいものの問いでは、「やりがい・意義」の選択率よりも「プライベートへの充実」の選択率の方が高い結果となりました。

双方の回答が一見矛盾するようにも見えますが、この結果について、同レポートは「若手世代が、職場以外にもコミュニティの選択肢を多数持っているため（副業やSNSの繋がりなど）、職場に対して求めること自体が相対的に下がっていることが背景にあると考えている。仕事以外でも居場所は存在し、そこで楽しみや成長実感を味わえている可能性が高い。」と分析しています。

ここで注目したいのが、レポート内でも指摘されているように、「新人・若手がプライベートを大切にしていたとしても、それが即ち仕事にやる気がないというわけではない」ということです。

今後の離職対策における重要なポイントは、新人・若手社員がこのような新しい価値観を持つ傾向があるということ、上司・育成担当者が認識したうえでのマネジメントを行っていくことになるでしょう。早期離職問題は、特定の条件を整えれば改善するような問題ではなく、社会の大きな変化やその中で醸成された、個人の仕事観や人生観と密接に関係してくる問題だと考えられます。

このような大きなテーマにいかに向き合えばよいか、それを考えた際に、早期離職のなかでも焦点を当てるべきは、本人・企業の双方にとって“もったいない離職”です。

“もったいない離職”とは、今の職場にいる意味が見つかる可能性があるにもかかわらず、早期に見切りをつけた離職です。「本人側のものの見方が狭く、社内の機会を認識できていない」、「組織が、社員を生かす制度を活用できていない」、「コミュニケーションの行き違いにより、社員同士の関係が上手くいかない」などの本人・企業要因が複合的に絡み合い、“もったいない離職”が生まれやすい環境になります。

そして、“もったいない離職”を防ぐための施策としては、以下が考えられます。

まず、本人側への効果的な施策は、「ものの見方が広がる経験」と「成長・貢献実感を得られる経験」を促し、やりたいこと(WILL)とできること(CAN)を生むサイクルを回す後押しをすることです。

また、企業側は、日々のメンバーとの接点の中で、組織目的とメンバーの意思を接続していくような「職場でのコミュニケーション」に関する施策や、組織ぐるみの育成や手あげ式の異動制度の検討のような「制度・仕組み」に関する施策など、組織の状況に合わせ、多様な価値観に対応していける柔軟な施策を複合的に検討していくことが重要です。



リクルート社の「Will Can Must シート」3つの円の重なりを大きくすることにより目標が明確になる。働く意義、目的を考えるきっかけとなるので、離職防止にもつながる。

働き方改革において、「多様な働き方」への取り組みを推奨されますが、中小企業においては対応できていないケースが多いと思われます。長時間労働、会社主導の人事異動など、“無限定”な働き方が一般的だった時代を過ごした方には、「甘い」と感じるでしょう。

しかし社会の変化、働く人の生活環境の変化から生まれた価値観の変化に抗うよりも、いち早く発想の転換をした企業が生き残ると考えています。

レピュテーションリスクについて 社会保険労務士 天野雅彦

皆様こんにちは。

皆様の会社ではレピュテーションリスク(レピュテーションリスクとも言うようです)について考えられているでしょうか。

レピュテーションリスクとは

「企業の評判に関わるリスク全般をいう。情報の重要性が増した現代では、不測の事態、事件によって企業の評価を低下させる風評が流れる可能性が常にある。そのような風評は顧客離れなど企業経営にマイナスの影響を与えたり、株価が急落させるリスクを持っている。特に大企業ではレピュテーションリスクは命取りになりかねず、常時から、これに対するマニュアルを設けるなどしているところが多い。」(出展：ASCII デジタル用語辞典)

実はある会社を退職した元社員の話なのですが、在籍時の勤務中に怪我をし、数日休業して労災認定を受けました。その数か月後に退職し、さらにその数か月後に弁護士から書面が社長あてに送られて来ました。

その書面には怪我をしたのは会社の安全配慮義務違反が大きな要因であるとのことで損害賠償請求額が書かれていました。よくよくその内容を見ると事実と異なっていたり、虚偽の内容があったのでその旨を返信しました。

本件はまだ決着はしていないのですが、事実でないことも含め一連の内容を SNS 等で書かれてしまうと、まさに企業の評判を低下させる風評が流れる可能性があるため、社長はかなり心を痛めておられました(もちろん元社員からこのような対応をされたことに対しての方が大きいのですが)

近年では SNS の発達により誰でも情報が発信できるようになっており、レピュテーションリスクは誰にとっても日常的で身近なものとなっています。大企業だけが気を付ければ良いというわけではありません。ソーシャルメディアの特性上、不適切な発信により社会的批判を浴びれば、個人のプライバシーがインターネット上で晒される等、発信者自身はもちろんのこと、所属する企業の信用をも脅かされる可能性があります。

それを回避するため普段から社員へソーシャルメディアの特性(リスク)について啓蒙するなど考えてみてはいかがでしょうか。

天野雅彦

社会保険労務士。大手金融機関の IT 会社で長年システム営業(人事労務、生産管理、会計、販売システムおよびその関連コンサル等)に従事。業種問わず大手企業、中小企業の経営者など幅広い立場の方と対峙。相手の立場に立ち問題点、課題を共有し多数の提案、導入を実践してきた。システム(DX)の分かる社会保険労務士として活動中。趣味はゴルフ(一択)。



DB（デジタル・ビジネス）とは 永田知靖

H&M通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は「DB（デジタル・ビジネス）」というテーマで書かせていただきます。

あまり聞きなれない言葉かと思いますが、実はこの言葉は2024年のITを語る上では欠かせない用語になっています。

DB（デジタル・ビジネス）とはAIやクラウドなどの最先端技術を用いて企業の業務改善を図り、新たなサービスや価値を生み出すビジネスモデルのことを言います。

データを分析し分析結果をもとに新たな価値を生み出すことがとても重要になります。

データを管理し情報を共有するためのツールとしてデータベースというものがあります。データベースは大量のデータを一元的に管理することができ、様々な条件で情報の検索や抽出も可能になっており、DB（デジタル・ビジネス）には欠かせないものとなっています。

データベース内で抽出することはもちろんのこと、皆さんが普段から慣れ親しんでいるExcelなどのソフトを使うことも可能となっています。

人事分野においても多くの企業で社員情報や給与情報・教育関係情報などをデータベースで管理していると思いますが、これらのデータにAIを掛け合わせて業務改善を図っていくこともDB（デジタル・ビジネス）に一環であります。

ぜひ皆様の周りを確認し、データベースに格納できるものがあれば格納していき、それらとAIと組み合わせるとより良いビジネス効率化を図ってみませんか？

永田知靖

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、株式会社ヤラカス館本店に入社。

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。

