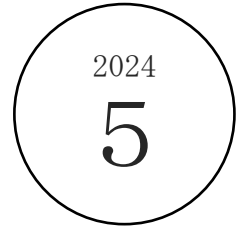




H&M 通信



トピックス

- セミナー開催のご案内
- ニュース
 - ・3年ぶりにマイナスに転じた正社員採用意欲
 - ・ハイブリッドワークが拡大
 - ・職安が延長の適否判断
 - ～育児休業制度の運用について

- 「副業」規程の見直しについて
 - ・広がるスポットワーカー
- 総務部門をDX化するメリット
 - 永田知靖
- 「シミュレーション」
 - 天野雅彦



セミナー開催のご案内

人手不足に対応する生産性向上と人事・賃金制度の見直し方（大阪商工会議所 6月27日）

6月27日、大阪商工会議所の働き方改革研修会の一環として、表題のセミナーに登壇します。大阪府下の事業者は、会員・非会員ともに参加できますので、興味をお持ちの方はご参加ください。

<https://www.osaka.cci.or.jp/event/seminar/202404/D13240404019.html>

大阪府域労働ネットワーク事業 主催：大阪商工会議所、協力：大阪府

人手不足に対応する生産性向上と人事・賃金制度の見直し方

～人材獲得競争時代の人的投資と多様化する雇用・処遇の設計運用～

日時：2024年6月27日(木) 午後2時～午後4時
会場：大阪商工会議所 会議室(大阪市中央区本町橋2-8)

企業の人手不足が深刻さを増し、労働分配率が高く価格競争の難しい中小企業ほど賃上げが厳しい状況となっています。優秀な人材確保や企業の持続的な発展のためには、賃上げのみならず、従業員の育成や働きがいと働きやすさの両立により従業員の定着を促進し、組織を活性化させることが重要となっています。本講座では、従業員の定着と能力発揮によって生産性向上を目指す、人事・賃金制度の基礎を学びます。

◆対象 大阪府内の中小企業・小規模事業者等(1社1名まで)
◆参加費 会員・非会員とも 無料
◆定員 80名(先着順・定員に達した場合は連絡いたします)
◆プログラム

<第1部 講義> 講師：株式会社H&Mコンサルティング代表 社会保険労務士 吉崎 靖宏氏

1. 賃上げ基礎の今が制度改革のチャンス 人材育成、多様性と働きがい、働きやすさの両立を成長の原動力に 【各層別成長・賃上げ促進税制などのご紹介】	5. モチベーションアップと生産性向上 フィードバックに合わせた多様な働き方の実現 (改正予定育児休業法の対応) 働く人のキャリアプランと人事制度の連動
2. 賃上げへの取り組み 経給率だけではない賃上げの考え方 賃上げのきっかけ(業績見直し、賃金制度)、人件費シミュレーション	
3. 自社に適した人事制度の検討	
4. 生産性向上と人事制度 シニア雇用は本当に必要か?～組織と個人の関係変化～ 距離を縮める社員の価値観変化 シニア活用と生産性向上	



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

3年ぶりにマイナスに転じた企業の正社員採用意向

深刻な人手不足が続いており、その対応のため、多くの企業で大幅な賃上げなどが進められています。しかし、有効求人倍率を見ると、コロナ後に急回復したものの、2022年12月に1.36倍を記録した後、徐々に低下してきており、2024年1月には1.27倍となっています。

今回は、帝国データバンクの「2024年度の雇用動向に関する企業の意識調査」の中から、2024年度（2024年4月～2025年3月入社）の正社員の採用状況について見ていきましょう。その結果は以下のようになっています。

採用予定がある	61.5%（前年 63.0%）
採用予定はない	27.0%（前年 26.1%）
分からない	11.5%（前年 10.9%）

このように「採用予定がある」企業の割合は3年ぶりに低下しています。これは単純に人材ニーズが減少した訳ではなく、採用環境の激化から、中小企業を中心に新規採用を諦めてしまったという状況も一定数含まれていると予想されます。

今後、賃金の上昇と転職市場の活性化により、既存の従業員の離職が止まらず、事業継続が困難になる企業も増えて来るのではないのでしょうか。改めて事業の収益性を高め、適切な賃金水準を確保すると共に、多様な人材を活用できるような職場環境の整備を進めましょう。

テレワークと出社を組み合わせるハイブリッドワークが拡大

直近の企業におけるテレワークの実施状況について、先日公開された国土交通省実施の「テレワーク人口実態調査」（令和5年度）の結果を見ていきたいと思えます。この調査は就業者を対象として2023年10月～11月の間にWEBを通じて行われたもので、有効サンプル数は40,000人となっています。

今回の調査結果によると雇用型就業者のテレワーカーの割合は、全国で24.8%（1.3ポイント減）となりました。全国的に減少傾向である一方で、コロナ禍以前よりは高い水準を維持しており、特に首都圏では、R4年度調査よりも1.9ポイント減少となったものの約4割の水準が維持されています。また、コロナ禍以降の直近1年間のテレワーク実施率は、全国どの地域においても減少傾向であったものの、コロナ流行前よりは高水準であると推測されるということです。

次に、テレワーク実施頻度については、直近1年間のうちにテレワークを実施した雇用型就業者のテレワーカーにおいては、週1～4日テレワークを実施する割合が増え、出社とテレワークを組み合わせるハイブリッドワークが拡大傾向にありました。

以上の調査結果から、テレワークが雇用型就業者に一定程度定着しているということ、中でもテレワークと出社を組み合わせるハイブリッドワークという形が多く取られているということがわかります。また今回の調査でも触れられていましたが、「通勤の負担軽減」「子育てのしやすさ」といったメリットは多くの就労者から評価されています。

ただ一方で、ほかの調査などでは職場でのコミュニケーションの減少や、仕事とプライベートの切り替えの難しさといったデメリットも指摘されているほか、今月に入り、長時間のテレワークにより精神疾患を発症したと訴える女性が労災認定されたという報道も注目を集め、テレワークの時間管理の難しさも改めて指摘されたところ です。

企業においては、このようなメリットとデメリットの両方のバランスを考慮しながら、ハイブリッドワークという選択を行っていると考えられます。テレワークに関する施策は、今後も継続的に今回のようなデータや従業員の声を注視しながら、自社の働き方への取り入れ方をアップデートし続けていくことが求められます。

職安が延長適否判断

育休給付巡り雇保則改正 厚労省

厚生労働省は、子供を保育所に入所させる意思がないにもかかわらず、労働者が育児休業給付の受給期間を延長する目的で自治体へ入所を申し込む行為を防止するため、雇用保険法施行規則を改正し、期間延長手続きを厳格化します。施行は来年4月1日。入所申込みなどに関する労働者本人の申告内容をハローワークが確認し、延長の適否を判断します。

子が1歳および1歳6カ月を超えた後も労働者が育児休業給付を受給するためには従来、保育所の入所を希望したにもかかわらず入所できないことが要件になっていました。その確認は原則として、市区町村が発行する入所保留通知書や入所不承諾通知書で行ってきました。

雇保則改正により、受給を延長する要件として、「市区町村に申し込んだ内容が速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものと公共職業安定所長が認めるものであること」を追加。入所保留通知書に加え、本人が記載する申告書と、市区町村への利用申込書の写しを提出させて、申し込んだ施設が、合理的な理由なく自宅や勤務先から遠隔地の施設のみになっていないかどうかを確認します。

育児休業を促進することは本当に正しいのか?!

育児休業は権利であり、認められる範囲で長く休みたい、と考えるケースが多いようです。少子高齢化対策として、従業員の定着促進対策として有効であると信じて疑わない意見も聞かれます。本当にそうでしょうか？

今ほど育児休業が一般的でない時代に、共働きをしながら子育てした筆者は、違和感を感じます。また、現在の子育て世代の男性に意見を聞いても、共働き、家事・育児の分担は当たり前という声を聞きます。

特に女性のキャリア視点で考えると、早期復帰、責任ある仕事の継続によって精神的、経済的満足度が高まり、子供を産み、育てる意欲も出ることでしょう。ただし、前提として男女とも定時退社できる環境（短時間勤務ではなく）を整

備することは重要と考えます。

まだ、少数派ですが、早期復帰を促す制度を導入する企業もありますので、ご紹介します。

プラスチック、ガラス、セラミックなどへのめっき加工を行うエビナ電化工業(株)（東京都大田区、海老名伸哉代表取締役社長、100人）は、出産した女性社員に「早期復帰手当」や「保育手当」を支給したり、「育児短時間正社員」制度を設けるなど、女性社員が働きやすい職場づくりに努めている。女性のみならず多様な人材を生かすことをめざしており、2015年には経済産業省から、「ダイバーシティ経営企業100選」に選ばれています。

同社では、01年から大卒・大学院卒の新卒採用を本格化させ、現在、全社員100人のうち、女性の正社員は半数近くになります。ここ数年、結婚・出産する女性社員も増えてきた。1年間の育児休業などの後、職場に復帰し、女性が安心して長く働くことができる環境を整えています。当初、本社敷地内に託児所を設けるなどして、ハード面に力を注ぐことを考えた。だが、全社員を対象にアンケート調査をした結果から、設備投資を必要とするハード面ではなく、妊娠・出産後も働くことができるソフト面でのより一層の充実を図ることにしました。

まずソフト面では、就業規則を改定した。妊娠したとき、つわりなどで病院に通院する女性社員には、有給休暇を10日増やしています。

さらに、「早期復帰手当」を設けた。1年間の育児休業を終えた日から6カ月以内に職場復帰した際には40万円を、7～12カ月以内に復帰した際には20万円を支給します。

「当社が扱う技術の開発や革新のスピードは速く、職場を一定の期間離れると、研究職などはその変化に付いていくことができなくなることがある。体調などが整えば、早く復帰できるよう配慮した」（海老名社長）。

手当を設けた後は、4人の女性が復帰した。2人は半年以内、2人は1年以内だった、とのこと。

「副業」規程の見直しについて

広がる「スポットワーカー」 隠れ副業を抑制する

オンライン上で求人を掲載する仲介企業に登録し、飲食や物流の短時間労働などに応募して働く、「スポットワーク」が広がりを見せています。似た仕組みであるギグワークは業務委託で手軽に働ける一方で、スポットワークは受け入れ企業と雇用契約を結びます。最低賃金など労働法の規定が適用され、保護が手厚いです。アルバイトと違って仲介企業を介して契約を結びます。

2010年代後半にスポットワークの考え方やサービスが広がり、ここ1年で労働者が大幅に増え1500万人を超えました。内訳は仲介業者の推計で **3~4割が副業として働く正社員、3割がアルバイトやフリーランス、残りが学生**らです。人手不足が深刻な飲食業などで重要な戦力となりつつあり、従来の単純労働以上の役割を期待する企業も出ています。

スポットワーク仲介大手4社の登録者合計で1500万人いますが、仲介業への新規参入も相次いでおり規模が拡大しています。リクルートの予測で40年に国内で1100万人の労働力が不足し、新たな働き手として注目される中、募集条件と異なる危険な仕事を実施した例も確認されます。主要仲介業者は22年にスポットワーク協会を発足し、ルール策定などを急ぎますが、さらなる環境整備が求められています。

このような状況下において、企業は就業規則で副業の許可制を前提にしていることが多いようですが、許可の基準が明確になっていないケースが目立ち、従業員からの問合せに答えられない、との相談を受けます。

対応策として、副業許可の基準を示し、「隠れ副業」を抑制することを検討されてはいかがでしょうか。

【就業規則・副業規程の例】

（副業の許可）

従業員が副業を希望する場合は、事前に会社に届け出て、許可を受ける必要がある。

2. 会社は、次のいずれかに該当する場合は、副業を不許可または制限する。

- (1) 競業により、会社の利益を害する場合
- (2) 従業員の健康を害するおそれ又は労務提供上の支障が生ずるおそれがある場合
- (3) 企業秘密が漏洩するおそれがある場合
- (4) 副業・兼業の内容が会社の社会的信用を失墜させるおそれがある場合
- (5) その他不相当と認められる場合

3. 副業を許可された従業員は、6か月ごとに1回、会社が定める時期に副業の現況を報告するものとする。ただし、会社が不要と認めた場合はこの限りではない。





総務部門をDX化するメリットについて 永田 知靖

H&M 通信をご覧の皆様こんにちは。

今回は「総務部門をDX化するメリットについて」というテーマで書かせていただきます。

ここでの投稿でも何度かDXについてお話をしてきましたが、今回は総務部門がDX化するメリットについて書かせて頂きます。

総務部門がDX化するメリットは大きく3つあります

1. ヒューマンエラーの削減と業務スピードの向上
2. 働き方改革の推進
3. 人員削減・DXの推進

特に1のヒューマンエラーの削減と業務スピードの向上が最も重要かつ最大限メリットが発揮できる項目だと思います。

皆さまも実体験されていると思いますが総務の業務は長時間の事務作業になりどうしてもミスが発生しがちになります。

事務作業におけるヒューマンエラーは企業に甚大な被害をもたらす可能性もありますが、これらをデジタルツールの導入で解決することが可能です。

入力ミスや漏れがなくなることで今まで起きていたヒューマンエラーが削減され、作業時間も大幅に短縮されるでしょう。また、総務部門での業務がスピーディーになりエラーがなくなることで、他部門での業務効率化にもつながるので非常に大切なポイントでもあります。

総務部門を始めとするバックオフィス部門ではどうしても事務作業が多いのとデジタル化に抵抗がある方も多いのですが、この部門がDX化することで企業全体のDX化や働き方改革にもつながりいい影響を与えますので、まだ取り組まれていない企業は早急に取り組まれることをお勧めします。

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。





「シミュレーション」 社会保険労務士 天野 雅彦

皆様こんにちは。

このところ町に出るとすごい数の外国人観光客の方を見かけますね。

先日出張で鹿児島に行ってきました。現地では有名なお店で黒豚しゃぶしゃぶを夕食に食べていた時の話なのですが、隣に若いアジア人っぽい若いカップルが入って来ました。最初中国人か韓国人かと思ってましたが、後で聞いたらシンガポール人でした。まあ、どこの国の人かはどうでも良い話なのですが。

どうやら二人は初めてのしゃぶしゃぶだったようです。最初に締め麺から食べ始めたので、いやいや違いますよってことを英語で伝えたかったのですが、とっさに言葉が出てきません(苦笑)。さらにしゃぶしゃぶの食べ方を伝えたのですが、簡単な単語が出てこず中々伝えるのに苦戦しました(たぶん何とか身振り手振りで伝わったと思います(更に苦笑))。

最近、街中で外国人に道(どうやって行くの?)や列車の該当ホーム(何番線?)を尋ねられることも多くなったので何とか対応してきました。さらに上手く説明出来なかったときはこう言えば良かったな、こう言えば良かったなと『シミュレーション』することも結構あったのですが、さすがにしゃぶしゃぶの食べ方は『シミュレーション』したことありませんでした。今回も後から『シミュレーション』したら、こう言えば良かったなと思うことがいくつもありました。

皆さんも普段から事前、事後において『シミュレーション』してらっしゃると思います。

人前でのスピーチ、商談時の折衝、会議での発表、上司の説明、夫婦喧嘩(これは事後ですけど(笑))などなど。

仕事においては普段からやってるのですが、ゴルフや外国人との交流など仕事以外の『シミュレーション』は結果を問われることはないので気楽で結構楽しいものだなと感じます。

これからも外国人を接触しそうな場面を想定して『シミュレーション』してみようと思います。皆さんも『シミュレーション』してみたい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)。

