

中小企業にとってここ数年の経営課題は、「人材難」と「賃金上昇による経営圧迫」となるのではないかと思います。特に「人材難」は、コロナのような一時的な状況を除けば、この先も未来永劫的に続いていくと考えられます。実際にはこの「人材難」は採用難と定着難が表裏一体となっているケースが多いようです。

求人サイトなどで高い求人料金を出しても、ほとんど応募が無く、たまに来て採用までに至らないといった状況や管理職や医療介護従事者など一部の職種については、紹介会社に高い手数料を払って、急場をしのいでいることが常態化していて、人材確保にかかる費用も跳ね上がっているのが現状です。

せっかく採用してもすぐにやめてしまうことも多いようです。企業にとっては、とりわけ新卒の場合、職業人としての研鑽を積ませるために採用からしばらくは、戦力というよりは、先行投資のような感じで育成に力を入れます。このことは、定年とまではいかなくとも末永く会社の戦力として活躍してもらいたいという思いもあるわけです。一方で、入社3年以内に3割が退職するというデータも出ています。東京商工会議所が今年の新卒者を対象にとったアンケートによると定年まで勤務を希望しているのは全体の20%程度で、10年前の35%から大幅に下がっています。一方、よりよい職場環境を求めて、チャンスがあれば転職を考えている割合は、26%で10年前の12%から大幅に増えています。転職者についても、新卒者ほどではないにしても若い世代に関しては、少なからず同様の意識を持っていると考えられます。

長期雇用を求める企業側としては、転職を念頭に考える求職者が少なからず存在し、多くが職場環境を求めると考えた場合、自社の職場環境の確認をする必要がありそうです。

社会保険労務士 鈴木隆彦

当所からのお知らせ



1. 社会保険(健康・厚生年金)の算定基礎届の時期に入ります。

4月・5月・6月支払い給与(出勤日数が17日以上、パート労働者は15日以上)の総支給額の平均でその年の9月から翌年8月までの報酬月額が算定されます。

※残業や特別手当も含んでの計算となりますので、ご注意ください。

2. 入退社に伴う健康保険のお手続きはお済みですか？

春は異動の時期です。従業員の入退社に伴う変更が生じた際や健康保険の扶養家族にも変更があった際はお早めにご連絡ください。

平成30年より健康保険取得又は喪失手続きの際には被保険者含め被扶養者もマイナンバーが必要となっておりますのでご注意ください。

当所にてお手続きさせて頂く際には、既存の従業員の方でもマイナンバーを確認することがございますので、何卒ご了承ください。

3. 令和6年度労働保険年度更新について

労働保険料申告受付が6月3日(月)から7月10日(水)までとなります。

昨年4月分～今年3月分の給与を基に保険料が算定され、労働保険料の納付期限は以下の通りとなっております。5月下旬に労働基準監督署から発送となります。

	全期 (第1期)	第2期	第3期
通常の納期限	令和6年 7月10日	令和6年 10月31日	令和7年 1月31日
口座振替を利用している 事業主等の皆様	令和6年 9月6日	令和6年 11月14日	令和7年 2月14日

求人票に明示する労働条件が新たに3点追加されます

前回までにご案内していた労働条件明示ルールの改正に伴い、令和6年4月1日以降、ハローワークに求人申込を行う場合は求人票に以下①～③の表示が必要となりました。

① 従事すべき業務の変更の範囲

- 採用後、業務内容を変更する予定がない場合は、「仕事の内容」欄に「**変更範囲：変更なし**」と追加で表示する
- 将来の配置転換など雇入れ直後の業務と異なる業務に配置される見込みがある場合には、同欄に**できる限り業務の変更範囲**を表示する

② 就業場所の変更の範囲

- 採用後、雇入れ直後の就業場所と異なる就業場所に配置される見込みがある場合は、転勤の可能性を「1. あり」とした上で、**できる限り就業場所の変更範囲**を表示する

転勤の可能性	① あり 2. なし	転勤範囲： A事業所、B事業所
--------	---------------	--------------------

③ 有期労働契約を更新する場合の基準

- 雇用期間の定めがあり、当初の予定の雇用期間終了時点で契約更新をする可能性がある場合は「契約更新の可能性」欄を「1. あり」に○をつけてください。
- 契約更新する場合は「原則更新」、更新の可能性はあるもののそれが確実ではない場合は「**条件付きで更新あり**」に○をつけ、**通算契約期間もしくは更新回数**の上限を表示して下さい。

雇用期間	1. 定めなし ② 定めあり(4ヶ月以上) 3. 定めあり(4ヶ月未満) 4. 日雇(日々又は1ヶ月未満) 年 月 日 ~ 年 月 日 又は 1 年 0 ヶ月
契約更新の可能性	① あり(原則更新 ・ 条件付きで更新あり) 2. なし (契約更新の条件: 会社が定める能力評価により判断 (通算契約期間上限4年/更新回数上限3回))

※詳しくはハローワークインターネットサービスをご参考ください。

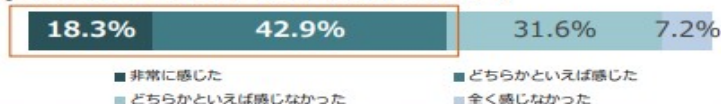
よりよい採用活動のためにできることは?

入社前後の職場に対する印象のギャップを可能な限り解消することで**労働者が短期間で離職せず、長期就労につながる**ことが期待できます。このためには、**求職者等が就職前に収集する情報の充実を図ることが重要**となりますので、今回から事業所と労働者とのミスマッチの防止や人手不足の解消に向けて、職場情報を適切に開示・提供する方法をご案内します。

厚生労働省のアンケート結果によると・・・

(参考) 6割を超える求職者が、入社後に不都合なギャップを感じています。

Q. 入社後に不都合なギャップを感じましたか?



※令和2年度厚生労働省委託調査より
前職が非正規の者 (n=2064) に対するヒアリング

上記結果から、今回は求職者等が求める情報の例について令和5年度厚生労働省委託調査におけるヒアリング結果より一部抜粋してご紹介します。

●企業等・業務に関する情報

- 企業の安定性 ・ 事業、業務内容 ・ 取得できるスキル …など

●職場環境に関する情報

- 在宅勤務、テレワークの可否 ・ 女性活躍の状況 ・ 男性育休取得率 ・ 社員の定着率…など

●労働条件・勤務条件

- 賃金(昇給等の中長期的な見通し含む) ・ 残業時間 ・ 有給休暇取得率 ・ 副業可否 …など