

D プロニュース



ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F
電話：045-226-5482 FAX：045-226-5483
e-mail：info@d-produce.com
ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

子どもを持つ女性の就労の “理想”と“現実”

1万組以上の夫婦が回答

内閣府が「都市と地方における子育て環境に関する調査」を実施し、今年3月にその報告書が発表されています。

この調査は、(1)子どもを持っている、(2)妻の年齢が「20歳～49歳」である、(3)第1子の年齢が「0歳～18歳」である夫婦を対象に行われ、1万2,289組の夫婦が回答しています。

妻の「就労意欲」と「就労理由」

この調査で、妻に「就労意欲」について尋ねたところ、パートや正社員など就業形態は異なるものの、「今後何らかの形で働きたい」という人は86.0%で、「今後は(今後も)働かない予定」という人は11.6%でした。

現在は就労していないが今後の就労を希望している妻の「就労理由」については、次の通りとなっていますが、上位4位まではお金に関する理由です。

- (1)「家計を補助するため」(71.8%)
- (2)「将来に備えて貯蓄をするため」(61.3%)
- (3)「生計を維持するため」(42.7%)
- (4)「自分の自由になるお金を得るため」(41.0%)
- (5)「いろいろな人や社会とのつながりを持ちたいから」(25.3%)

妊娠による働き方の転換

また、株式会社アイデムの人と仕事研究所から、「働き方に関するアンケート調査」の結果を分析した2012年版「パートタイマー白書」が刊行されています。

この調査で、妊娠がわかった時に正社員として働いていた人に、「妊娠・出産・育児をきっかけに正社員以外の働き方に変えたことがあるか」を尋ねたところ、「正社員を継続した」人は53.8%、「正社員以外の働き方に変えた」人は46.2%でした。

そして、「正社員以外の働き方に変えた」人が具体的にどのような働き方に変えたのかを見ると、「退職して無職(専業主婦)になった」という回答が79.2%に上っています。

ただ、一度離職してしまうと、職場復帰することや新しい仕事に就くことは難しいのが実情であり、働きたくても働けない女性が多いようです。

2013年度新卒採用で Facebook を活用する企業

47%が「効果あり」

企業が採用活動において Facebook などのソーシャルメディアを活用する場面が増えてきています。

株式会社ギブリーが実施した2013年度新卒採用における人事担当者の意識調査(2013年度新卒採用において Facebook を活用している143社が回答)の結果によると、新卒採用ツールとして「効果あり」と回答した企業が約47%に及ぶことがわかりました。

Facebook を利用したことによる効果

上記調査において、「Facebook ページを運用することで、どのような効果があったか」という質問に対しては、以下の項目が挙げられています。

- (1) 社内のことや社員のことがわかってもらえた (41.3%)
- (2) 求人広告ではできないプロモーションができた (28.7%)
- (3) 採用ブランディングになった (18.2%)
- (4) 母集団が形成された (13.3%)
- (5) 会社の認知度が上がった (11.9%)
- (6) 求人広告では集まらない層の学生が来た (7.0%)

求人広告ではできないような双方向のコミュニケーションにより、学生に自社の“生きた情報”を発信し、理解してもらうことに一定の効果が得られたようです。

ページ制作に関しては自社制作と外注が約半数

また、Facebook ページの制作についての質問に対しては、半数以上が外注としており、自社での作成は 47.5%という結果となっています。

外注先としては、「ソーシャル採用に特化した会社」が、求人広告・人材紹介などの新卒採用支援会社や Web 制作会社、広告代理店より多いようです。

今後も増加することが予想される

2013 年度新卒採用においては、Facebook をはじめとしたソーシャルメディアの活用が企業側、学生側ともに注目されました。「この波に乗り遅れまい」と試行錯誤しながら利用を始めた人事担当者も多かったのではないのでしょうか。

利用者数が増加している中で、今後も採用活動における活用は増加していくことが予想されます。より効果的なツールにしていくためには、さらに企業独自の工夫が必要になっていくことでしょう。

「テレワーク」導入で企業にも従業員にもメリット

「テレワーク」の定義

震災を契機に改めて見直された「テレワーク」ですが、導入する企業、導入を検討している企業が徐々に増えているようです

「テレワーク」は、「ICT(情報通信技術)を活用した場所や時間にとらわれない柔軟な働き方」と定義されており、「テレ(Tele)」=「遠い、遠距離の」と、「ワーク(Work)」=「働く」という言葉を組み合わせることでできた言葉です。

「テレワーク」導入のメリット

導入のメリットとして、一般的には以下のことが挙げられます。

【企業にとってのメリット】

- (1) 業務が効率化できる
- (2) 優秀な人材を確保できる
- (3) 災害発生時の事業継続対策となる
- (4) 節電対策となる

【従業員にとってのメリット】

- (1) ワークライフバランスを向上できる
- (2) 通勤による負担を軽減できる
- (3) 地域参加の機会を増加できる

メリットの大きい制度

テレワーク導入時においては、「導入する際の就業規則の規定方法がわからない」「労働時間の管理方法が難しい」「情報セキュリティの面で心配」といった労務管理上の悩みや疑問がある場合が多いようです。

しかし、これらの問題をクリアすることができれば、企業にとっても従業員にとってもメリットの大きい制度だと言えるでしょう。

7月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限
<7月1日現在> [年金事務所または健保組合]

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]

特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分>
[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]

労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>
[労働基準監督署]

労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新>
[労働基準監督署]

労働保険料の納付<延納第1期分>
[郵便局または銀行]

15日

所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出
[税務署]

障害者・高齢者雇用状況報告書の提出
[公共職業安定所]

31日

所得税予定納税額の納付<第1期分>
[郵便局または銀行]

労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月~6月分>
[労働基準監督署]

健保・厚年保険料の納付
[郵便局または銀行]

日雇健保印紙保険料受払報告書の提出
[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]

外国人雇用状況報告(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]

編集後記(飯田)

皆さん、おはようございます。

社会保険労務士法人 D・プロデュースの飯田です。

サッカーのヨーロッパ選手権も終わり、いよいよロンドンオリンピックが始まります。この夏に向けて、スポーツ観戦で日々寝不足の方も増えてきそうです。

私の好みはと言いますと、個人競技も好きなのですが、チームスポーツや個人種目における団体競技などです。例えば、チームの連携が勝敗や記録につながる団体競技、また体操の団体・陸上や水泳のリレーなども胸が躍りますね。華麗な連携プレーやスムーズなバトンパスなどは日々の練習の賜物であると同時に、選手同士が理解し合っていることが大切だと感じます。

さて、連携・チームプレーは日々の業務にも欠かせない、大切なものですね。当社のお客様においても、経営者や人事・総務担当者が苦労されているひとつに、「コミュニケーションの質と量の不足」を挙げています。朝礼や会議などの意見交換の他にも個人面談の定期的な機会を設定したり、直接意見が言える職場環境づくり、また現在ではSNSの導入やフェイスブックの活用など、様々なコミュニケーションツールがあります。どのようなツールを利用しても構いませんが、お互いの理解が深まるような、またコミュニケーションの質と量を同時に満たすような方法は、相対コミュニケーションに勝るものはないと感じています。

相対コミュニケーションで最も大切なことは、相手を理解したいと思う気持ちです。この気持ちを大切にしながら、そして時には意見を交換し合いながら、人と人のコミュニケーションは成り立っていくのですね。すこし時間をかけて、あせらずに形成していきましょう。会社は『存続することが目的』であるならば、先はまだまだ長いので！