

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

2022 年 12 月号

Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



「マイジョブ・カード」の運用が開始されました

10 月 26 日から、ジョブ・カードをオンライン上で作成・更新・管理などができるウェブサイト「マイジョブ・カード」が公開され、運用開始となりました。

ジョブ・カードは、厚生労働省が定めた様々な様式(シート)から構成されていて、労働者個人のキャリア・プランニングの支援や、職務経歴、学歴、職業能力などを証明する求職活動、職業能力開発などの場面で活用できるツールです。また、キャリアコンサルティングなどの相談支援の場面でも用いられ、学生、在職者、求職者などの求職活動やキャリア形成に役立てることができます。

◆「マイジョブ・カード」の主な機能

従来のジョブ・カードは紙や電子媒体のみでの作成でしたが、「マイジョブ・カード」は、オンライン上でアカウントを登録し、いつでもどこでも作成・管理ができるようになりました。

また、ハローワークインターネットサービスや民間の就職・転職サイト、job tag(職業情報提供サイト(日本版 O-NET))との連携ができるようになり、これらのサイトの登録情報の活用や、職業情報やキャリア形成に役立つ情報取得ができるようになりました。

◆活用のメリットは？

企業にとってのジョブ・カード活用のメリットは、従業員のキャリア形成支援ができることや、人材定着率の向上を図ることができることなどが挙げられます。従業員にカードを作成させ、キャリアコンサルティングを受けさせることで、目標が明確になりモチベーションの向上につながります。また、ジョブ・カードを活用した職業訓練を行い、一定の要件を満たしていると認められると、助成金を受けることができます(詳しくは厚生労働省「雇用型訓練とは」のサイトを参照)。

これにより、ジョブ・カードが学生や求職者、在職者、企業により活用されることが期待されています。

【厚生労働省「マイジョブ・カード」】

<https://www.job-card.mhlw.go.jp/>

【厚生労働省「雇用型訓練とは」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000122460.html>

募集しても人が採れない？ 中小企業の採用活動の現況

◆企業の採用活動は活発化している

人手不足の中で企業の採用活動が活発化しています。株式会社マイナビが実施した最近の「中途採用・転職活動の定点調査(2022 年9月)」の結果でも、9月に中途採用活動を実施した企

業は全体で 39.8%、従業員規模別に見ると「51～300 名」「301 名以上」で約5割となり、ほぼすべての業種で採用活動実施率が前年同月比で増加しています。

◆人が採れない企業が2割

採用活動の活発化により、中小企業の新卒採用も厳しい状況となっているようです。日本商工会議所ならびに東京商工会議所が中小企業 6,007 社に実施した調査によれば、2021 年度の新卒採用の状況について、募集した企業は 51.0%で、そのうち「予定人数を採用できた」と回答した企業は 45.6%にとどまり、約2割の企業が「募集したが、全く採用できなかった」(19.9%)と回答しています。

マイナビが 2023 年卒採用の内定状況と 2024 年卒採用の見通しなどをまとめた「2023 年卒企業新卒内定状況調査」でも、24 年卒採用は 78.6%が実施する予定で、採用予定数を「増やす」とする企業も増加すると示されています。このような状況下で、今度も採用活動の激化は避けられないでしょう。

◆採用活動にも工夫が必要に

コロナによる影響でオンライン面接が普及するなど、採用を取り巻く状況も大きく変化しました。学生の採用活動における質問事項としてよく使われる「ガクチカ」(学生時代に力を入れたこと)なども、コロナ禍でエピソードが少ない学生を困らせているという話も聞かれます。これまでの手法が必ずしもマッチしない状況の中で人材を獲得するためには、自社の採用手法に工夫を凝らし、他社と差別化していく取組みが必要になってくるでしょう。

【日本・東京商工会議所「人手不足の状況および新卒採用・インターンシップの実施状況に関する調査」】

https://www.jccci.or.jp/i/v2_20220928_chosakekka.pdf

【株式会社マイナビ「中途採用・転職活動の定点調査(2022 年9月)」】

[https://career-research.mynavi.jp/wp-](https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/202209_chuto_teiten.pdf)

[content/uploads/2022/11/202209_chuto_teiten.pdf](https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/202209_chuto_teiten.pdf)

【株式会社マイナビ「2023 年卒 企業新卒内定状況調査」】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2022/11/s-kigyonaitei-23-002.pdf>

テレワークが多いほど睡眠時間は増え、うつ傾向・不安は減る傾向 ～「令和4年版 過労死等防止対策白書」より

政府は 10 月 21 日、過労死等防止対策推進法に基づき、「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」(令和4年版 過労死等防止対策白書)を閣議決定しました。

今回の白書では、新型コロナウイルス感染症やテレワークの影響に関する調査分析も報告され、テレワークの頻度が多い人ほど睡眠時間が長く、うつ傾向や不安が少ないという調査結果が明らかになりました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、睡眠時間が6時間未満の割合は減少

テレワークの実施頻度別に1日の平均的な睡眠時間をみると、テレワークの頻度が高くなるにつれて睡眠時間が6時間未満の者の割合は減少する傾向がみられました。睡眠を1日平均7時間以上取っている者の割合は、テレワークの頻度が「毎日」の人が 30.3%と最も多く、「週2～3日程度」(19.4%)、「一時的に行った」(16.7%)などを大きく上回りました。

◆テレワークの頻度が高くなるにつれて、うつ傾向・不安のない者の割合が増加

テレワークの実施頻度別にうつ傾向・不安をみると、テレワークを実施したことがある者の中では、テレワークの実施頻度が高くなるにつれてうつ傾向・不安のない者の割合がおおむね増加する傾向がみられました。

「うつ傾向・不安なし」の割合は、テレワークが「毎日」の人が60.9%で、「週2～3日程度」(56.5%)、「一時的に行った」(51.2%)などより多い結果となりました。

◆テレワークの導入割合が最も高いのは「情報通信業」、最も低いのは「医療、福祉」

テレワークの導入割合を業種別にみると、最も高かったのは情報通信業(82.4%)で、次いで「学術研究、専門・技術サービス業」(62.7%)。一方、最も低かったのは「医療、福祉」(9.4%)で、次いで「宿泊業、飲食サービス業」(12.3%)でした。

【厚生労働省「令和3年度 我が国における過労死等の概要及び政府が過労死等の防止のために講じた施策の状況」PDF】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001001664.pdf>

12月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

12日

- 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]
- 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]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]

31日

- 健保・厚年保険料の納付[郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出[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]
- 外国人雇用状況の届出(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]

- 固定資産税・都市計画税の納付<第3期>[郵便局または銀行]
※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

本年最後の給料の支払を受ける日の前日まで

- 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 給与所得者の保険料控除申告書、給与所得者の配偶者控除等申告書、住宅借入金等特別控除申告書、給与所得者の基礎控除申告書、所得金額調整控除に係る申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
※提出・納付期限が、土曜・日曜・祭日と重なる場合は、翌日になります。

編集後記

早いもので、もう師走となりましたが、皆さまいかがお過ごしでしょうか。

年々月日が経つのがとても早く感じられる様になり、1年がまばたきしている間に過ぎ去っていく気分です。子供のころはクリスマスが待ち遠しくてソワソワしていましたが、大人になると、もうそんな時期かと愕然とします。

弊社も、年末調整業務など年内最後の追込み業務に入っております。今年もコロナ禍という状況はあまり変わらず様々な制約もまだありますが、人と人が直接対面できる機会が戻りつつあることや、旅行に行きやすくなったことは大変嬉しく思っております。弊社も今年はこの秋に全職員で『研修旅行』に行きました。旅行と言っても、今回は研修がメインなので、社員同士での研修発表を終日行い、夜は温泉に泊まり翌朝解散というあっさりした行程でした。それでも研修準備はみなが業務の合間に精一杯準備をし、研鑽が深められました。また箱根の温泉と食事でも楽しむことができ職員同士のコミュニケーションも深めることができたと思っています。来年もぜひ開催したいですし、皆で研修なしの、『社員旅行』も

企画できたらと考えています。社員旅は個人的にはアドベンチャーワールドのパンダを見に行きたいとすごく思っていますが、はたして賛同が得られるのか少し不安です。。

来年も社労士事務所として皆様のお役にたてるよう精一杯努力していきますので、ご指導ご鞭撻の程、宜しくお願い申し上げます。末筆ながら皆様のご健康とご多幸をお祈り申し上げ、本年締めくくりの挨拶とさせていただきます。

社会保険労務士法人D・プロデュース
武市 幸