

社会保険労務士法人

富労務管理事務所便り

連絡先：〒374-0027
群馬県館林市富士見町5番30号
電 話：0276-72-2366
FAX：0276-70-1069
e-mail：tomi-roumu@krc.biglobe.ne.jp



中途採用は即戦力重視の傾向が顕著～マイナビ「中途採用実態調査(2023年)」より

株式会社マイナビが、2023 年1～7月に中途採用を行った企業の人事担当者を対象(有効回答数1,600件)に「中途採用実態調査」を実施し、その結果を公表しました。

◆「即戦力の補充」のため、中途採用を実施

まず、直近半年(2023 年1～7月)の正社員の過不足感について、「余剰」が27.3%(前年比1.9ポイント増)、「不足」が43.1%(前年比0.2ポイント減)となり、人手不足の状況が変わっていないことがわかります。また、役職やスキル別では、「スペシャリスト人材(IT人材など)」の不足が最も多く47.9%でした。

中途採用を実施した理由についての質問では、「即戦力の補充」が48.1%で最も多く、企業は専門的な知識やスキルを持っている人材を求めていることがうかがえます。なお、運輸・物流業では、「労働時間短縮への対応」が33.7%と全体平均より10ポイント以上高く、来年4月からトラックドライバーなどの残業時間上限規制が始まるため、「2024 年問題」に向けた人材確保を進めていると考えられます。

◆今後の中途採用活動について

中途採用活動の課題についての質問では、「求職者の質が低い」が36.3%で最も高く、次いで「入社後、早期退職してしまう社員が増加している」が30.3%でした。

また、今後の中途採用の意向について、「積極的」が53.8%(前年比0.9ポイント増)で、「消極的」の8.1%を大きく上回りました。特に経験者採用を積極的に行うという回答(52.1%)も、未経験の採用

を積極的に行うという回答(41.6%)を上回りました。

さらに、今後の採用基準については、「書類選考」「面接」とともに「厳しくする予定」と回答した企業が増加しました。企業は今後、より良い人材を厳選して採用していく方針であることも感じられます。

増加する「ビジネスケアラー」と介護離職防止対策

◆増える「ビジネスケアラー」

「ビジネスケアラー」とは、仕事をしながら家族等の介護を行う人を指す言葉で、経済産業省によると、2030 年をピークに318 万人に達すると推計されています。また、これによる経済損失は約9兆1,792 億円にのぼるともいわれています。

◆介護離職防止の企業向けガイドライン

厚生労働省は、会社員が家族等の介護で離職するのを防ぐ目的で、企業向けの指針をまとめると発表しました。この指針には、企業が介護休業や休暇制度、介護保険サービス等について対象従業員に周知させたり、外部の専門家と連携し、介護事業所に提出する書類作成を肩代わりしたり、相談窓口を設置したりと、従業員の介護離職を防ぐ取組みを促す内容が盛り込まれる予定です。

◆介護のための短時間勤務制度がある会社は約8割

人事院の調査によると、介護のための短時間勤務がある企業は78.4%となっています。そのうち、短縮する週当たりの時間数の上限や、短時間勤務を行える期限の上限を設けている企業はいずれも88%以上を占めています。

◆介護離職防止において企業が求められること

育児・介護休業法に基づいて、既に休業・休暇制度を設けている企業は大多数だとは思いますが、従業員に周知されていなかったり、運用がうまくいってなかったりするケースもあるようです。今年度中にも、介護離職防止の企業向けガイドラインが整備される予定ですので、ガイドラインが出て慌てて対応することのないよう、自社の制度をあらかじめ確認しておくといでしょう。

11 月は「過労死等防止啓発月間」です

◆過重労働解消へ向けた取組みとして

厚生労働省は、「過労死等防止対策推進法」に基づき毎年 11 月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためのシンポジウムやキャンペーンなどを行っています。

過労死等の件数は近年高止まりの状況にあるとされ、令和 6 年 4 月 1 日から時間外労働の上限規制が、建設の事業、自動車運転の業務、医業に従事する医師等にも適用されることもあり、引き続き、長時間労働の削減等の過重労働解消に向けた機運の醸成を行うことが求められています。

◆長時間労働が行われていると考えられる事業場等への重点監督

月間中は、長時間労働の是正や賃金不払残業などの解消に向けた重点的な監督指導などが行われ、その対象は以下の事業場等とされています。

- ① 長時間にわたる過重な労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場や各種情報から時間外・休日労働時間数が 1 カ月当たり 80 時間を超えていると考えられる事業場等
- ② 労働基準監督署およびハローワークに寄せられた相談等から、離職率が極端に高いなど若者の「使い捨て」が疑われる企業等

重点的に確認する事項としては、時間外・休日労働が 36 協定の範囲内であるか、賃金不払残業が行われていないか、不適切な労働時間管理はないか、長時間労働者に対する医師による面接指導等、健康確保措置の有無等としています。

◆過重労働防止と労働者の健康

政府の令和 5 年版「過労死等防止対策白書」の概要によれば、就業者への調査で、理想の睡眠時間を 6 時間以上とした人が 9 割を占めた一方、実際に 6 時間以上確保できた人は全体の半数であり、

産業医の視点から、過労の症状における睡眠がとれなくなることの危険性が指摘されています。

労働時間が長くなるほど睡眠時間は短くなる傾向にあります。企業としては、今後もこのような労働者の健康問題を踏まえ、過重労働防止の施策を考えていく必要があります。

11 月の税務と労務の手続提出期限

[提出先・納付先]

10 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]

15 日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書 (10 月 31 日の現況) の提出 [税務署]

30 日

- 個人事業税の納付 < 第 2 期分 > [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付 < 第 2 期分 > [郵便局または銀行]
- 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]