



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

人手不足に陥っていない企業はどういった施策をとっているか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ (51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり (35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用 (31.2%)
- (4) 福利厚生の実施 (26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価 (22.0%)

(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

◆賃上げの必要性

世界的な物価高騰を受け実質賃金が低下するなか、賃金や賞与の引上げに取り組めない企業（あるいは取り組む姿勢を見せていない企業）では、従業員満足度や安心感が低下して優秀な人材が流出し、企業の競争力低下から新規採用もおぼつかなくなる、運よく採用できたとしても人を育てる余裕がなく早期離職……、というような悪循環に陥ります。

「人は石垣、人は城」という古語にもある通り、会社を支える一番の力は、信頼できる人の力です。会社を信頼してくれる従業員が1人でも多く育つよう、会社は自らの進む先を示しつつ率先して変わるべきでしょう。

【帝国データバンク「企業における人材確保・人手不足の要因に関するアンケート」】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p230506.pdf>

マイナンバーカードの登録情報が誤っていた場合の対処

◆誤紐付けが相次いで発覚

マイナンバーカードに紐付けされた情報に次々と誤りが見つかっています。万が一誤った情報が登録されていることに気づいた場合の対処法を紹介します。

◆健康保険証情報

フリーダイヤル（0120-95-0178。音声ガイダンスに従って「4→2」に進む）か、加入している医療保険の保険者に問い合わせます。

情報が正しく登録されているかを確認する場合は、マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「最新の健康保険証情報の確認」を押して、「あなたの健康保険証情報」から、登録されている健康保険証情報を確認します。

◆公金受取口座情報

マイナポータルにログインし、「注目の情報」の「公金受取口座の登録・変更」を押して「公金受取口座の登録状況ページ」にて、登録されている情報を確認します。口座情報に誤りがある場合は、このページから登録口座の削除を行います。

◆マイナポイントに関する情報

「マイナポイント」アプリ・サイトのトップ画面から「申込み状況を確認」を押すと、マイナポイント申請が正しく登録されているか確認できます。

申込みをした覚えがないのに申込済みとなっていた場合や心当たりのない決済サービスが登録されていた場合は、上記フリーダイヤルで音声ガイダンスに従って「5」に進むか、申込みをした自治体（手続支援窓口）に問い合わせます。

問合せの際は、上記サイト・アプリの「申込状況の確認」から、「マイキーID」「申込日時」「決済サービス」「決済サービスID」の情報が必要になります。

【デジタル庁「よくある質問：マイナンバーカードの健康保険証利用について」】

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/faq-insurance-card/>

【デジタル庁「マイナンバーカード関連サービスの誤登録等の事案に関するご質問・ご不安にお答えします」】

<https://www.digital.go.jp/policies/mynumber/related-services-issue/>

男性の家事・育児休業等の実態は？～経団連のアンケート調査等から

日本経済団体連合会（経団連）から、「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果」が公表されました。主な調査結果は次のとおりです。

なお、調査対象が経団連の会員である大規模企業でありサポートが手厚いことに留意する必要があります。参考までに厚生労働省の調査による一般の数字も掲載しました。

◆育児休業取得率

○2022 年の男性の育児休業取得率は 47.5%となり、前年（29.3%）から大きく上昇。背景としては、2022 年 4 月に個別周知・意向確認が義務化されたことや、同年 10 月より、産後パパ育休が創設されるとともに育児休業の分割取得が可能となったことなどがあると考えられる

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得率は 13.97%（2021 年）

○女性の育児休業取得率は過去 5 年間 90%以上で推移しており、2020 年以降は 95%超

→厚生労働省の調査では、一般の女性の育児休業取得率は 85.17%（2021 年）

◆男性の育児休業期間

○2022 年における男性の育児休業平均取得期間は 43.7 日（約 1.5 カ月）。1 カ月以上取得している企業は約 6 割（59.9%）

→厚生労働省の調査では、一般の男性の育児休業取得期間は「5 日～2 週間未満」が 26.5%、「5 日未満」が 25.0%と 2 週間未満が 5 割を超えている

◆男性の家事・育児を促進する上での課題

○男性の家事・育児を促進する上での課題としては、「家事・育児と仕事を両立する社員の代替要員の不足」が最も多い（83.5%）。これに「アンコンシャス・バイアスが存在するなど家事・育児と仕事を両立しづらい職場風土」（67.3%）、「長時間労働や硬直的な働き方」（59.4%）が続いている

育児休業取得率や取得期間の数字は大企業のほうが高いことがわかります。上記の課題は中小企業でも参考になりそうですね。詳しくは下記をご参照ください。

【経団連「男性の家事・育児に関するアンケート調査結果（2023 年 6 月 5 日）」】

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2023/040.pdf>

就活ハラスメント防止のためにできること

◆就活ハラスメントとは

就活ハラスメントとは、「就職活動中やインターンシップ中の学生等に対するセクハラやパワハラ」のことを指します。令和2年度の調査では、約4人に1人が被害に遭っているという結果も出ています。具体的な行為として、性的な冗談やからかい、食事やデートへの執拗な誘いなどが挙げられるほか、学生が他社の選考を受けられないよう妨害したり、他社の内々定の辞退を迫ったりする、いわゆる「オワハラ（就活終われハラスメント）」も含まれます。決して許されない行為であることはもちろん、明るみに出れば企業も大きなダメージを受けることになります。対策は必須といえるでしょう。

◆先進事例にみる防止策

では、会社としてどのような取り組みができるのでしょうか？ 以下のような施策が望ましいとされています。

(1) ハラスメント防止の方針の明確化

全従業員（特に採用担当者）に対し、ハラスメント禁止の方針を明確にする／行為者を処分する社内規定や規則（懲戒処分等）の設定と周知

(2) ハラスメント防止体制の整備

継続的な研修の実施／複数名での学生対応など採用活動におけるルールを明確化／学生向けの相談窓口の設置と周知

さらに、厚生労働省の「就活ハラスメント防止対策企業事例集」では、先進事例における3つの共通項として、①「公正な採用選考」に基づいた面接実施、②リクルーターの行動指針やマニュアル策定、③応募者の個人情報の限定利用を挙げています。

採用活動を行うすべての企業で起こり得る問題だからこそ、事前の防止策を検討しておくことが重要です。

【厚生労働省「就活ハラスメント防止対策企業事例集」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11910000/001065368.pdf>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

マイナンバーカード誤登録の件、ゾッとしますね。

「自分のカードに別の人顔写真が掲載されている」というニュースは特に驚きました。私がマイナンバーカードを発行した際は、その場で役所の人と一緒に確認を行ったのでそのような確認作業も怠ってしまったのだろうか疑問です。

さて、今月は労働保険年度更新、社会保険算定基礎届の届出期限です。

ご確認くださいませよう願ひいたします。

労働保険料年度更新・算定基礎届 提出期限 7月10日（月）

山下