



社会保険労務士法人 ルーチェ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp ☎ 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

求職者とのミスマッチ解消につながる職場情報提供の手引きが策定されます

◆ミスマッチ解消のカギは情報提供

働き方のニーズが多様化し、求職者が求める情報を提供してミスマッチ解消につなげるのが重要になっています。

一方で、厚生労働省はヒアリング等の結果、一度に提示される情報量が多いと求職者が煩雑に感じること等が確認されたことから、情報は求職者等の求めに応じて柔軟に提供していくことが適切として、求職者への職場情報提供に当たっての手引きの策定が進められています。

◆関心は所属予定部署に関する情報

案では、求職者等が求める情報として「職場環境に関する情報」ではテレワーク、女性活躍、男性育休取得率、育児休業、短時間勤務の状況等、「労働条件・勤務条件」では賃金（昇給等の中長期的な見通し含む）、所定外労働時間（残業時間）、有給休暇取得率等、が挙げられています。

またヒアリング結果を踏まえ、企業単位の情報に加えて、所属予定部署に係る情報等も示すことが望ましいとされています。

◆掲載方法の工夫で読みやすく

掲載する情報量については、採用サイトや求人票には募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報は求職者等が自身の関心に応じて閲覧できるようにリンクを設置して別のページに掲載する、といった工夫の仕方が示されています。

◆中小企業に適した方法

ウェブサイトの整備や掲載する情報更新に係る負担が懸念される中小企業向けの方法として「しょくばらぼ」の活用が示され、ハローワークインターネットサービスと連携して無料で情報を閲覧できる、といったメリットが挙げられています。

【厚生労働省「第205回労働政策審議会職業安定分科会資料」】

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_030127159_001_00070.html

採用活動におけるインターンシップ利用の増加

◆インターンシップ利用の増加

採用活動において、インターンシップの実施は現在、欠かせないものになっています。令和4年6月には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」（3省合意）が改正され、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しがなされるなど、国としてもインターンシップの活用を推進しているところです。

◆学生のインターンシップ等の参加率は85.7%

マイナビが、マイナビ 2025 会員のうち 2025 年 3 月卒業見込みの全国の大学 3 年生、大学院 1 年生（有効回答数 2,633 名）を対象に実施した調査によれば、インターンシップ・仕事体験の参加率は 85.7% となったそうです。これは 14 年卒の調査開始以来で最高値 となっており、現在の新卒採用においてはインターンシップが広く活用されている実態がわかります。

◆インターンシップ等の内容

同調査によれば、インターンシップ・仕事体験の内容としては、「グループワーク（企画立案、課題解決、プレゼンなど）」が 75.1% で最多となっており、「若手社員との交流会」（58.7%）、「人事や社員からの講義・レクチャー」（50.2%）、「会社見学・工場見学・職場見学」（49.9%）と続いています。また、「実際の現場での仕事体験」（33.2%）は前年より 6.8 ポイント増加しており、より実際の仕事への理解を促すための内容にシフトしていることがわかります。

◆効果的なインターンシップの実施を

インターンシップに参加した学生は、その企業の選考に進みたいという意向を持つ割合が高いという調査結果もあります（株式会社ベネッセ i-キャリア「2025 年卒大学生 夏のインターンシップ」に関する調査）。売り手市場の現況において、企業理解を促進し、自社のアピールのため、採用後のミスマッチを防ぐためにも、効果的なインターンシップの実施を検討したいところです。

【マイナビ 2025 年卒 大学生広報活動開始前の活動調査】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/02/s-internship-25-02.pdf>

賃上げ予定の中小企業の6割が業績改善の伴わない「防衛的」賃上げ ～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は2月14日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業6,013社を対象に調査したもので、2024年1月4日～26日に実施し、2,988社から回答を得ています。

2024年度に賃上げを予定する企業は、前年度比3.1ポイント増の61.3%に上ったものの、うち6割が業績改善を伴わない人材確保のための「防衛的な賃上げ」を迫られている状況です。

◆人手が「不足している」と回答した企業は65.6%

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比1.3ポイント増の65.6%に上り、3社に2社が人手不足という深刻な状況が依然続いています。

業種別にみると、「2024年問題」への対応が求められる建設業（78.9%）や運輸業（77.3%）、労働集約型の介護・看護業（76.9%）で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及んでいます。

また、最も低い製造業（57.8%）でも約6割が「不足している」と回答していて、あらゆる業種で人手不足の状況にあります。

◆2024年度に「賃上げを実施予定」の企業は6割超

こうした中で、2024年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、昨年度（58.2%）から3.1ポイント増加の61.3%と6割を超え、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。ただ、そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は60.3%で、依然6割が「防衛的賃上げ」となっています。

従業員規模別では、従業員5人以下の企業では、「賃上げ実施予定」は32.7%にとどまり、「賃上げを見送る予定（引下げ予定を含む）」が16.8%に上っています。

◆「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業は38.4%

2023年10月の最低賃金引上げを受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業（直接的な影響を受けた企業）は38.4%と、昨年度から0.4ポイント低下したものの引き続き高い水準です。

一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は29.8%と、昨年度から5.2ポイント増え、2017年の調査開始以降で最も高い割合となっています。

【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果】

https://www.jcci.or.jp/20240214_survey_release.pdf

66歳以降も生活のために働く人が増加

～内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」より

◆生活設計と年金に関する世論調査

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表しました。これは、今後の施策の参考とすべく、老後の生活設計について、また公的年金制度や私的年金制度への意識・ニーズについて調査したものです（全国18歳以上の男女対象、有効回収数2,833人）。前回は平成30年に実施されており、5年ぶりの調査となりました。

◆66歳以上も生活のために働く人の割合が増加

老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか（またはしたか）」という設問では、61歳～65歳が28.5%と最多で、66歳～70歳（21.5%）、51歳～60歳（14.8%）と続きます。66歳以降も働きたいという人は42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」（44.4%）という回答が最も多くなっています。

今回の調査からは、就労、公的年金、貯蓄を組み合わせる生活設計をするという方が多いことがわかります。人口減少が加速する中で、企業としても、働く人々のこうした意識をくみ取りながら、安心・安全に働き続けられる制度を考えていく必要があるでしょう。

【内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」の概要】

<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-nenkin/gairiyaku.pdf>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

寒さも和らぎ、だんだんと暖かくなってきましたね。半年ほど前に転居したため、まだ行ったことのないお花見スポットへ出かけるのが休日の楽しみになっています。

さて、今月から新年度が始まります。令和6年度の雇用保険料は令和5年度と同率ですが、健康保険料、介護保険料は3月分より変更となりますので給与計算をされる際はご注意ください。ご不明点等ございましたら弊社あてにお気軽にご相談ください。

健康保険料・介護保険料：2024年3月分より変更
雇用保険料：変更なし

山下