

手コ労務管理事務所通信

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り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.jcci.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-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>

これからの企業戦略として検討したい 「健康経営オフィス」づくり

◆オフィス環境の整備が企業価値・収益の向上につながる

「健康経営オフィス」という言葉をご存じですか？経済産業省の定義によれば、健康経営オフィスとは、「健康を保持・増進する行動を誘発することで、働く人の心身の調和と活力の向上を図り、ひとりひとりがパフォーマンスを最大限に発揮できる場」のことです（同省「健康経営オフィスメモ」）。

オフィスは従業員が日々、多くの時間を過ごす場所であり、そこでの働き方が従業員の健康に及ぼす影響は少なくありません。オフィス環境を整備することで、従業員の健康の保持・増進と健康的な働き方が可能に

なれば、企業価値と収益性も向上します。そのために実現を目指すべきが健康経営オフィスであり、現在、これに戦略的に取り組もうとする企業が増えています。

◆健康経営オフィスを実現するための取組み

健康経営オフィスを実現するためには、従業員が健康の保持・増進につながる行動を日常的に行えるよう、オフィス環境を整備することが求められます。

具体的に、オフィス環境において従業員の健康を保持・増進する行動は、大きく、「快適性を感じる」「コミュニケーションすること」「休憩・気分転換すること」「体を動かすこと」「適切な食行動をとること」「清潔にすること」「健康意識を高めること」の7つに分類できるとされています。こうした行動を導くため、什器・レイアウト・内装などの空間面や、照明・空調などの設備面、ICT・インフラなどの情報面、そして制度・ルールなどの運用面に着目して、オフィスの整備を行っていくこととなります。

◆できるところから取組みを始めてみましょう

オフィスの整備というと「お金も時間もかかる」と思われがちですが、企業の実例をみると、たとえば快適性を感じられるようにするために「ブラインドを上げて太陽の光を取り入れる時間帯をつくる」、休憩・気分転換できるように「リラックスタイムを設ける」、体を動かすために「立ち仕事スペースをつくる」など、すぐに実施できそうな取組みも多数見つけることができます。

企業にとっても従業員にとってもメリットの大きい、健康経営オフィス実現のための取組みを始めてみませんか。

中小事業主も月60時間超えの時間外労働割増率が5割以上に

◆猶予措置の廃止

令和5年4月1日から、月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を「5割以上の率」とする規定が、中小事業主にも適用されることになりました。

もともと、使用者が時間外または休日労働させた場合には、2割5分以上5割以下の率で計算した割増賃金を支払わなければなりませんでした。2010年4月1日施行の改正により、月60時間を超えた場合は、5割以上の率で計算した割増賃金を支払わなければならないとされていました。

ただし、この改正は中小事業主（労働者の数が300人（小売業については50人、卸売業またはサービス業

については100人）以下）である事業主には適用が猶予されていたのですが、令和5年4月1日からは適用されることになりました。

◆代替休暇の規定も適用

中小事業主にも月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率を5割以上の率とする規定が適用されることに伴い、「代替休暇」の規定も適用されることとなります。

代替休暇とは、1カ月に60時間を超えて時間外労働を行わせた労働者について、労使協定により、法定割増賃金率の引上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を与えることができるものです。

労使で協定すべき事項としては、月60時間を超えて労働させた時間数に対して、何時間の代替休暇を与えるかという計算方法や、代替休暇の単位（1日または半日）などがあります。

そのほか、制度の導入に際しては、個々の労働者が実際に代替休暇を取得するか否かは、労働者の意思によること、労使協定の締結により代替休暇を実施する場合には、代替休暇に関する事項を「休暇」として就業規則に記載する必要があることにも留意しましょう。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは… チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢4-19-3
電話：03-3625-2927 FAX：03-6751-8185