

事務所ニュース

NO 151 号

就活生は「職場の雰囲気」を重視！

◆「人手不足」がますます深刻な状況に

厚生労働省によると、4月の有効求人倍率は1.48倍（5月30日発表）。バブル期のピークだった1990年7月（1.46倍）を上回り、1974年2月（1.53倍）以来43年2カ月ぶりの高水準を記録しました。

企業の求人は増加する半面、求職者数が減少しており、企業の「人手不足」は、ますます深刻な問題となっていると言えそうです。

◆就活生は「人」を見ている！

このような状況でも良い人材を確保するために、企業はどのようなことに取り組んでいくべきでしょうか。就活生がどんな点に注目して実際に入社した企業を選択したかが、1つの参考になりそうです。

この点、東京商工会議所「中堅・中小企業の新入社員意識調査」（6月6日発表）によると、「入社した会社を選んだ理由は何ですか」との問いに対し、「仕事の内容が面白そう」（44.2%）、「職場の雰囲気が良かった」（39.3%）、「自分の能力・個性が活かせる」（37.0%）が上位となりました。

注目したいのは、4割近くが「職場の雰囲気が良かった」ことを理由に入社企業を選んでいるということです。仕事の内容を変えるのは困難ですが、職場の雰囲気を、明るい、働きやすいものに変えていくことは可能です。

職場の雰囲気が人材確保のために重要であることは、公益財団法人 日本生産性本部「職業のあり方研究会」の調査研究結果からも明らかです（「平成29年度新入社員の特徴」3月23日発表）。

同調査では、平成29年入社組の就職活動の特徴として、就職先の条件にパワハラのないことを重視する傾向が見られたとしています。

◆就活生に接する社員の対応が大切

上記のことを踏まえれば、人手不足解消のためのアプローチの1つとして、就活生に接する社員（面接者はもちろん、受付等を行う社員も含む）の対応を見直してみたいものです。

実際、前述の東京商工会議所の調査では、29.6%が「採用担当者・社員に好感が持てた」ことを入社理由に挙げています。

まずは、就活生へのこやかな対応、親切な対応を心がけてみましょう。

改正育児法が10月より施行

◆10月1日施行！

今年10月1日から「改正育児・介護休業法」が施行されますが、今回の改正により、保育園などに入れない場合の育児休業期間が最長2歳まで延長可能となりました。

◆「1歳6カ月まで」が「2歳まで」に

現在の育児休業期間は、原則、子が1歳になるまでですが、保育園に入れないなどの場合は1歳6カ月まで延長することができます。

それが今回の改正により、1歳6カ月までの育児休業を取得してもなお、雇用継続のために、子が1歳6カ月に達した後に休業することが必要と認められる特別の事情があるときは、従業員から申し出ることにより、最長

最長2歳に達するまで再延長することが可能となりました。

例えば、12月で1歳6カ月までの育休が終わってしまうのまのまに保育園に入れないという場合でも、比較的保育園に入りやすい4月まで育休を取得できるようになれば、やむを得ず退職するということが防げるようになります。

延長が認められるのは、保育園へ入ることができない場合だけでなく、子の養育を行っている配偶者が病気等により子を養育することが困難になった場合なども対象です。

2歳までの育児休業の申出は、1歳6カ月到達日の翌日を育児休業開始予定日としなければならないこととされていることから、遅くとも1歳6カ月到達日の翌日の労務提供開始時刻までに行わなければなりません。

なお、今回の改正に伴い、育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。

◆その他の改正事項

今回の改正では、上記以外にも、いずれも事業主の努力義務ではありますが改正がなされました（10月1日施行）。

（1）子どもが生まれる予定の方などに育児休業等の制度などをお知らせ

従業員やその配偶者が妊娠・出産をしたこと等を知った場合、事業主はその方に個別に育児休業等に関する制度（育児休業中・休業後の待遇や労働条件等）を知らせるよう努めなければなりません。

（2）育児目的休暇の導入を促進

未就学児を育てている従業員が子育てしやすいよう、事業主は、育児に関する目的で利用できる休暇制度（例えば、配偶者出産休暇、子の行事参加のための休暇等）を設けるよう努めなければなりません。

職場の受動喫煙対策とトラブル予防

◆「健康増進法改正案」が提出見送りに

受動喫煙（他人が吸っているタバコの煙を吸わされてしまうこと）への対策を強化する健康増進法改正案につ

いて、通常国会では提出が見送られました。引き続き、成立に向けた調整が続けられる見込みです。

ここでは、受動喫煙を含む「職場における喫煙」の問題について、考えてみましょう。

◆職場の受動喫煙対策は努力義務

平成27年6月より、すべての事業者には、労働者の健康保持・増進のため、職場の受動喫煙防止対策を実施するよう、努力義務が課せられています。

対策の具体例としては、「屋外喫煙所の設置による屋内全面禁煙」や「喫煙室の設置」などが挙げられます。

これらの設置に必要な経費の半額を支給する「受動喫煙防止対策助成金」をはじめ、国による支援も実施されています。

◆職場で喫煙する人の割合とタバコ休憩の実態

もちろん、受動喫煙防止対策が必要なのは、職場で喫煙する習慣のある人を多く雇用している会社です。そもそも自社に喫煙者がどのくらい在籍しているのか、把握できているでしょうか。

ちなみに、厚生労働省「労働者健康状況調査」によれば、職場で喫煙する人の割合は、平成24年度で26.9%でした。

また、某会社が行った喫煙に関する実態調査では、喫煙者である新入社員・職員のうち、約8割が「勤務中にタバコ休憩をとる」と回答しています。1日あたりのタバコ休憩の回数は平均2.24回、1回あたりのタバコ休憩の時間は平均9.42分とのこと。多くの喫煙者が毎日、勤務中に約20分のタバコ休憩をしている計算です。

職場での喫煙は、昔からよくトラブルの「火種」になってきました。代表的なものが、「タバコ休憩は労働時間に含むのか」「タバコ休憩によって定時に業務が終わらなかったことで発生した残業にも、残業代は必要なのか」というものです。

8月の主な税務と労働の手続き続

- | | |
|-----|--|
| 10日 | <input type="radio"/> 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 |
| | <input type="radio"/> 雇用保険被保険者資格取得届の提出 |
| | <input type="radio"/> 労働保険一括有期事業開始届の提出 |
| 31日 | <input type="radio"/> 健保・厚年保険料の納付 |
| | <input type="radio"/> 外国人雇用状況の届出（雇用保険の被保険者でない） |