

〒101-0061 千代田区神田三崎町 1-1-14 大島ビル 6F

Tel : 03-5244-5205 / Fax : 03-5244-5206

E-mail: : shoji-m@mtj.biglobe.ne.jp

URL : http://www5e.biglobe.ne.jp/~syoji/

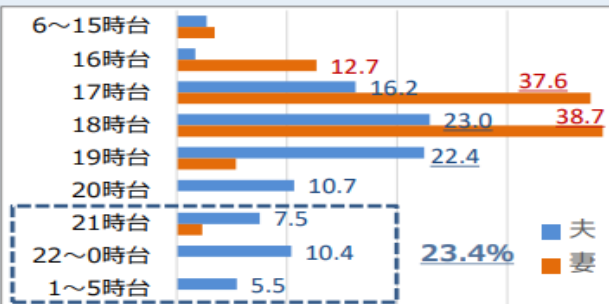
厚労省、「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」を公表

2023(令5)年6月19日、厚労省は「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」を公表しました。研究会では、両立支援制度等について現状分析や論点整理を行い、今後の在り方を検討していました。今後、労働政策審議会で引き続き検討を行うとの事です。

●報告書の基本的な考え方(主な概要)

「ライフステージに関わらず全ての労働者が「残業のない働き方」になっていること」(あるべき方向性)

【子がいる共働きの夫婦でも、夫の約1/4が仕事のある日の帰宅時間が21時～朝5時】



●男女が共に望むキャリアを実現

→若い世代を中心とした夫婦で育児・家事を分担することが自然だという考え方に対応

●働き方改革の推進

→多能工化や職場の情報共有により、業務をチームでシェアし、誰もが休みやすい職場体制を構築

●テレワークの活用促進

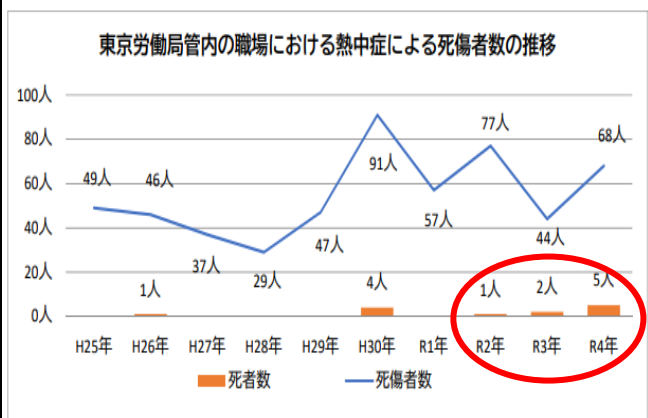
→就業時間中は保育サービス等を利用、業務に集中できる環境を整備した上で、テレワークを努力義務

東京労働局、7月を重点取組期間として熱中症予防対策を強化

2023(令5)年6月19日、東京労働局は職場における熱中症予防対策を徹底するため、7月を重点取組期間として熱中症予防対策の取組を集中的に実施することを公表しました。

7月は梅雨明けを迎え、暑さ指数が急激に上昇し、労働者の熱への順化が不十分等により熱中症が多く発生する時期ですので、予防対策を徹底しましょう。

●職場における熱中症死傷者数(東京労働局管内)



●主な取組事項

- 「職場における熱中症予防対策会議」(6/21 開催済) (クールワークキャンペーン取組実績等を発表)
- 東京労働局による安全衛生パトロール実施 等

算定基礎届、賞与届の準備、提出

7月には算定基礎届、賞与届の提出月になります。業務が集中する時期ですが6月中に書類が送られていると思いますので、4月～6月の賃金、6月もしくは7月に支払う賞与データを整理・準備し、提出しましょう。

「残業」は転職先選びに影響する重要事項

エン・ジャパン(株)は、2023(令5)年5月8日、「社会人1万2,940名から回答の**「残業」実態調査**—『エン転職』ユーザーアンケート」を公表しました。(調査期間は2023(令5)年2月22日～3月28日)

質問「転職活動をする上で、残業の有無などは、企業選びにどの程度影響しますか」

とても影響する A	49%
少し影響する B	35%
トータル A + B (影響する)	84%
20代トータル A + B (影響する)	89%
30代トータル A + B (影響する)	88%
男性とても影響する A	44%
女性とても影響する A	54%

女性のほうが、企業選びで残業の有無を重要視

質問「ここ数年で、あなたの残業時間は増加・減少」

変わらない	50%
増加傾向	26%
減少傾向	24%

質問「業種別の傾向」

残業増加傾向	「コンサルティング・士業」が最多	36%
残業減少傾向	「メーカー(機械・電気・電子など)」が最多	32%

質問「残業の増加理由・減少理由」

増加理由「人手不足」最多	75%
減少理由「企業の残業制限」最多	42%

* 中小企業で働く人の「月60時間を超える残業代の割増率50%に引き上げ」を知っているかについて**39%**(内容も含めてよく知っている9%、概要だけ知っている30%)と、全体の4割弱に留まります。

「ジョブ型雇用」とは

近年、「ジョブ型雇用」という雇用制度を採用する会社が増えています。ジョブ型雇用は海外では主流となっている制度ですが日本では未だなじみが薄い制度です。

多くの日本企業が採用しているのは「メンバーシップ型雇用」と呼ばれるものです。新卒を一括採用した後に適性を見て会社側が配属を決めます。そして、転勤や異動を繰り返し横断的に事業に携わることで、会社を支える人材を長期的に育成していくこととなります。つまりメンバーシップ型雇用は、会社に人材をフィットさせていく「会社基準」の雇用であるといえます。したがって採用された従業員は、1つの専門性を追求していくというよりも、幅広くさまざまな知識を身につけることとなります。これは最初に果たすべき職務を明確に提示し、その職務をこなすのに最適な専門人材を募集するジョブ型雇用とは明らかに違う点です。

それに対して「ジョブ型雇用」とは、会社に必要な職務を明確にし、その仕事に適した人材を配置・採用・育成する制度を意味します。日本でも中途採用においては「ジョブ型雇用」であることが一般的と言えます。というのも、中途採用は欠員などを補充するべく、特定の技能を持った即戦力を求める傾向があるからです。

「ジョブ型雇用」導入増加の背景

さらに下記の要因などで増えています。

皆様の企業もさらなる導入を検討して下さい。

専門人材が不足している

多様な働き方が広がっていることも導入増加

新型コロナウイルスの流行で、テレワークの普及

「同一労働同一賃金」に関する法律が施行された