

連絡先：〒260-0013

千葉県千葉市中央区中央2-9-8 千葉広小路ビル302

電話：043-307-5967

FAX：043-239-9847

e-mail：kabashima@lmcon.com

# LMC 社労士事務所通信

コミュニケーションと職場環境が  
新入社員のやりがい意識に大きく影響  
～ マイナビ Biz の調査結果より

## ◆コロナ禍で新入社員の「やりがい」意識は低下

マイナビが9月30日に発表した、2018年～2021年度入社ビジネスパーソンを対象にした「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」の結果によると、新入社員が仕事の「やりがい」を「感じている」と答えたのは2020年度入社が70.8%で、新型コロナウイルス感染拡大前の2019年度入社（76.4%）より5.6ポイント減少していることがわかりました。企業側の新入社員の受け入れ態勢が十分に整っていなかったことが、仕事へのやりがいに影響したと考えられるとしています。

## ◆先輩社員とのコミュニケーション、職場環境が「仕事のやりがい」や「会社への好感度」に影響

コミュニケーション頻度と仕事のやりがいの影響度・好感度では、「やりがいを感じる」人ほど、上司や先輩社員とのコミュニケーションが「あった（71.4%）」と回答した割合が高く、「やりがいを感じない」人はコミュニケーションが「なかった（77.2%）」という回答が多い結果となりました。会社・部署への好感度も、コミュニケーションの頻度が高いほど高く、頻度が低いほど下がっていることがわかりました。

また、「業務を行ううえで、職場のツールや備品などの業務環境が整っているか」の問いに対しては、「やりがいを感じる」と回答した社員は、業務環境が「整っている」が80.7%と高かったのに対し、「やりがいを感じない」と回答した社員は31.5%と低く、業務環境もやりがいに影響していました。

テレワークの浸透や働き方の多様化が進む中、コミュニケーションの多寡や職場環境の整備は、新入社員定着への重要な課題だと言えるでしょう。

## 【マイナビ Biz「新入社員のエンゲージメントと職場環境に関する調査」】

[https://www.mynavi.jp/news/2021/09/post\\_32002.html](https://www.mynavi.jp/news/2021/09/post_32002.html)

## 傷病手当金の支給期間が改正 されます

### ◆傷病手当金とは

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から最長1年6カ月です。この1年6カ月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、復職した期間も含まれます。

### ◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります（具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中に明らかになる見通しです）。

### ◆仕事と治療の両立をしやすくするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入退院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、

見直されることとなったものです。

#### ■両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取り組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取り組みが要件を満たす場合には、助成金の対象となる可能性があります。

#### 【厚生労働省】

「社会保障審議会医療保険部会における議論の整理について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15749.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15749.html)

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案概要」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000780068.pdf>

### 人事院の民間企業勤務条件制度等調査結果から

人事院は、令和2年10月1日現在における民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付および退職管理等の諸制度を調査した結果を発表しました。概要をお知らせします。

#### ◆業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度について

従業員が業務災害や通勤災害により死亡、あるいは障害が残った場合、法律に従った保険給付が行われますが、それとは別に企業が独自に給付する法定外給付について、制度が「ある」企業の割合は業務災害による死亡で56.2%、通勤災害による死亡で51.1%、業務災害による後遺障害で46.7%、通勤災害による後遺障害で42.5%でした。また、半数以上の企業が、給付額の決定方法は「一律」かつ「定額」としています。

#### ◆休暇制度

正社員以外の有期雇用従業員がいる企業において、その有期雇用従業員が子の看護休暇または介護休暇を取る条件として、両休暇ともに「雇入れ日から6月以上経過」が最も多く（子の看

護46.1%、介護42.1%）、週の所定労働日数については、「3日以上」が両休暇ともに48.3%、給与を「無給」とする企業割合は、子の看護で80.7%、介護で82.9%ありました。

#### ◆在宅勤務（テレワーク）に対する経費の負担

正社員が在宅勤務を「行っている」企業の割合は33.3%、在宅勤務に対する経費を「負担している」企業割合は34.7%で、そのうち経費を「給与として支給」している企業は42.9%、「福利厚生費として支給」は7.9%となっています。

#### ◆従業員の退職管理等の状況

定年制が「ある」企業の割合は99.5%で、そのうち定年年齢が「60歳」の割合は81.8%。定年制がある企業のうち継続雇用制度がある割合は96.5%で、そのうちいったん退職した従業員を再度雇用する「再雇用制度」がある企業割合は95.7%という結果がでています。

【人事院「令和2年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」PDF】

[https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akim\\_incho\\_bessi.pdf](https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akim_incho_bessi.pdf)

### 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

大企業・親事業者による働き方改革の取り組みが下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。

厚生労働省は、毎年11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間として、仕事を発注する事業者へ下記のとおり啓発しています。

#### ◆労働時間設定改善法に基づく配慮

事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取り組みが行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

◆親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた、下請中小企業振興法の「振興基準」

- ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう。
  - ・やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。
  - ・親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。
- ② 発注内容は明確にしましょう。
  - ・親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
  - ・発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。
- ③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう。
  - ・親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

【厚生労働省「11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です（令和3年度）」PDF】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/shiwayose.pdf>

令和2年度 監督指導による賃金不払残業の是正結果から

◆支払われた割増賃金の平均額 1 企業当たり 658 万円

健康保険制度における被保険者証等については、保険者から事業主に送付し、事業主から被保険者に交付すること等が義務付けられていますが、テレワークの普及等に対応した柔軟な事務手続を可能とするため、保険者が支障がないと認めるときは、保険者から被保険者に対して被保険者証等を直接交付すること等が可能となります（10月1日から）。

◆割増賃金合計額は前年度比 28 億 5,454 万円減

業種別の企業数で比較すると、製造業が 215 企業（20.2%）、商業が 190 企業（17.9%）、保健衛生業が 125 企業（11.8%）と上位を占めています。支払われた割増賃金合計額は 69 億

8,614 万円で前年度比 28 億 5,454 万円の減と大幅に減少していますが、コロナ禍における様々な影響は当然無視できないところですので、今後どのような傾向となるかは引き続き注視する必要があります。

◆改めて労働時間管理の確認を

厚生労働省は、あわせて「賃金不払残業の解消のための取組事例」についても紹介しています。そこでは企業が実施した解消策として、①代表取締役等からの賃金不払残業解消に関するメッセージ（労働時間の正しい記録、未払賃金の申告）の発信、②管理職に対する研修会の実施、③定期的な実態調査等が挙げられています。

厚生労働省では、引き続き賃金不払残業の解消に向け、監督指導を徹底していくとしています。企業においても改めて適切な労働時間管理方法や自社の現況については確認したいところです。

【厚生労働省「監督指導による賃金不払残業の是正結果（令和2年度）」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_21200.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_21200.html)

11月は「過労死等防止啓発月間」です

◆毎年11月は過労死等防止啓発月間

厚生労働省では、11月を「過労死等防止啓発月間」と定め、過労死等をなくすためにシンポジウムやキャンペーンなどの取組みを行っています。月間中は、各都道府県において「過労死等防止対策推進シンポジウム」を行うほか、「過重労働解消キャンペーン」として、長時間労働の削減や賃金不払い残業の解消などに向けた重点的な監督指導やセミナーの開催、土曜日に過重労働等に関する相談を無料で受け付ける「過重労働解消相談ダイヤル」等を行うとしています。



#### ◆過労死等とは？

過労死等とは、過労死等防止対策推進法第2条により、以下の通り定義づけられています。

- 業務における過重な負荷による脳血管疾患・心臓疾患を原因とする死亡
- 業務における強い心理的負荷による精神障害を原因とする自殺による死亡
- 死亡には至らないが、これらの脳血管疾患・心臓疾患、精神障害

#### ◆事業主が取り組むべきこと

職場で過労死等が発生すると、労働者やその家族の人生設計を大きく狂わせてしまうことはもちろん、訴訟となった際の企業への影響は計り知れません。対策に取り組むことが、労働者と企業を守ることに繋がります。専門家の力や公的資料等を活用しながら、以下の事項について、積極的に取り組んでいきましょう。

- 長時間労働の削減
- ワーク・ライフ・バランスのとれた職場環境づくり
- メンタルヘルス対策
- ハラスメント防止
- 相談窓口の周知 など

【厚生労働省「11月は「過労死等防止啓発月間」です」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_20865.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20865.html)

### 70歳までの継続雇用制度を考えるにあたって

#### ◆70歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、2021年4月から70歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの65歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要があります。

#### ◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65歳から70歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

65歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60歳時（定年時）と同じとす

るケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を70歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

#### ◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらい、専門性を生かした業務を継続してもらいなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

#### ◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年1月から始まります。複数の事業所で勤務する65歳以上の労働者が、そのうち2つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることのできる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省のHPなどで事前に確認しておくことをお勧めします。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html)

【同「Q&A～雇用保険マルチジョブホルダー制度～」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139508_00002.html)



## 糖尿病と就労の両立支援について考えてみませんか

### ◆増えている糖尿病患者数

2019年「国民健康・栄養調査」によると、「糖尿病が強く疑われる人」（HbA1cの測定値が6.5%以上、または糖尿病の治療を受けていると答えた人。糖尿病有病者）の割合は、男性19.7%、女性10.8%。2009年以降で最も高い数値となりました。現在、糖尿病有病者・糖尿病予備軍はいずれも約1,000万人いると推計されており、その数は増加傾向にあります。

### ◆就労と糖尿病

糖尿病は、治療への配慮がなされれば通常と変わりなく就労を継続することができる疾患ですが、治療せずに放置すると、重症化や重篤な合併症が起こります。治療の継続が何よりも大切です。

しかし、就労世代（20～59歳）の「糖尿病が強く疑われる人」のうち、治療を受けていない人は約4割にのぼります（2017年「国民健康・栄養調査」）。その理由として「仕事が忙しい」が上位に挙げられており、事業者には、治療が適切に継続されるように支援することが求められます。

### ◆労働者が治療を継続できるようにするため

糖尿病の治療では、一般的には2週間から3か月ごとに、定期に受診することが必要となります。薬物療法で自己注射が必要な場合などには、職場で衛生的な環境やプライバシーが確保できる環境が求められます。また、糖尿病は生活習慣のみが原因で発症・悪化するものではありませんが、周囲の偏見・誤解が「必要な支援を申し出にくい」など治療の妨げとなることもあります。主治医や産業医等の意見も聴きながら個別に対応を検討するとともに、上司・同僚に適切な情報を提供していくことが望ましいでしょう。



## 就活生の企業選びとSDGs ～（株）ディスコ調査結果から

### ◆SDGsとは？

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、2030年までに達成すべき、持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。「持続可能な世界」を実現するために進むべき道を具体的に示した指標であり、17のゴール・169のターゲットから構成されています。発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、積極的に取り組む企業も増えています。

### ◆SDGsへの取り組み度合いと就職志望度の関連

企業のSDGsへの取り組みは、人材採用の面にも影響があるのでしょうか。

就職志望度と関連についての調査があります

（※）。それによると、SDGsに積極的に取り組んでいることが、その企業への志望度に「影響する」と回答した学生は、「とても影響する（志望度が上がる）」「やや影響する」を合わせて4割を超えており（計41.2%）、就活生の社会貢献への関心の高さがうかがえます。

### ◆入社予定企業が取り組めると思うもの

同調査によると、入社予定企業が貢献できると思う項目としては、「産業と技術革新の基盤をつくろう」（47%）「働きがいも経済成長も」（46.1%）が圧倒的に多く挙がりました。そして、「すべての人に健康と福祉を」

（32.6%）、「住み続けられるまちづくりを」

（34.8%）、「つくる責任つかう責任」

（29.1%）、「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」（28.3%）、「ジェンダー平等を実現しよう」（20.9%）などが続いています。

※株式会社ディスコ「就活生の企業選びとSDGs（持続可能な開発目標）に関する調査結果」PDF〔調査対象：2022年3月卒業予定の大学4年生（理系は大学院修士課程2年生含む）

[https://www.disc.co.jp/wp-content/uploads/2021/09/sdgsshu\\_202108.pdf](https://www.disc.co.jp/wp-content/uploads/2021/09/sdgsshu_202108.pdf)

## くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業に助成金支給

### ◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取り組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は3,660社、プラチナくるみん認定は451社となっています。

### ◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助成を受けることができます。

- ・子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（＝事業主拠出金を納付している事業主）であること
- ・前年度または当年度（助成申請期間まで）において、くるみん認定を受けたこと
- ・前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること
- ・次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（＝常時雇用する労働者数300人以下の事業主）であること

くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成（50万円／企業）が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで毎年度、助成（50万円／企業）が行われます。

### ◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

【内閣府「くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！」PDF】

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf>

【厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」】

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>

## 11月の税務と労務の手続[提出先・納付先]

### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

### 15日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書（10月31日の現況）の提出 [税務署]

### 30日

- 個人事業税の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

