

## 採用活動で問われる企業の姿勢

9月16日、来年3月卒業予定の高卒求人採用の選考が始まりました。近年の人手不足に悩む企業が多い中でも、福島県はとりわけ求人倍率が高く、完全な売り手市場となっています。今年の高卒就職状況データを文部科学省から抜粋してみました。

福島県は、約3割が就職を希望、内、8割超が県内を希望しています。全国と比較すると低率の東北においては最高率です。これは、原発事故により今なお、3万5千人近くが県外に避難していることを考えれば、感動的な数字です。更に、民間調査会社によれば、大企業と中堅・中小企業の希望割合は、45:55で、若干後者が上回っています。福島県の中小企業の社会的使命の大きさを感じませんか。

では、勤めたい高校生が、希望する仕事を見つけられるかと言えば、いつの時代も人は職業選択や就職活動に苦慮していることには変わりありません。只、仕事が見つからないと悩んでいる人の中には、仕事の選び方や準備の方針を誤っていることが少なくありません。

そもそも人が仕事を真剣に選ぶ場合、大きな要素は自己の素質(体力・知力・性格・特技等)にあります。個性的素質を明確に持っているような人は、比較的容易に仕事を決めるかもしれません。しかし、大多数の人は自己の素質が何であるかさえ自覚する事は難しいでしょうし、若干18歳の若者に、この答えを求めることもある意味残酷なことではないでしょうか。また、素質だけで思い通りの仕事を選べる訳ではなく、自己を取り巻く環境(家庭環境や経済状況等、境遇とも言う)も重要な要素となります。この境遇に問題があれば、それを克服する事こそが、人を成長させる素になるのです。現代の高校生や大学生にとって、就職活動そのものが、社会人としての自覚を促す契機となっているのかもしれない。

採用試験や面接といった選考過程が、若者を大きく成長させることになることを、企業の採用担当者や経営者は忘れてはなりません。人を大切にする姿勢は、採用活動において既に問われているのです。

平成29年3月高等学校卒業生就職状況 文部科学省より

都道府県	卒業者数	就職希望者数	就職希望者率	県内希望者数	県内希望率	県内就職者数	県内就職率
福島	17,603	4,958	28.2%	4,104	82.8%	4,081	99.4%
宮城	19,979	4,682	23.4%	3,799	81.1%	3,753	98.8%
岩手	11,552	3,452	29.9%	2,324	67.3%	2,317	99.7%
山形	10,084	2,904	28.8%	2,375	81.8%	2,241	99.1%
秋田	8,522	2,598	30.5%	1,693	65.2%	1,686	99.1%
青森	12,097	3,900	32.2%	2,272	58.3%	2,171	97.3%
東京	103,628	6,919	6.7%	6,358	91.9%	6,042	95.0%

### お仕事カレンダー

10月10日(火)	源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収分の納付(9月分) 一括有期事業開始届(建設業)の届出期限
10月31日(火)	8月決算法人の申告・納税、2月決算法人の予定納税申告・納付期限 (前事業年度の法人税額が20万円超、直前の課税期間の消費税年税額が48万円超400万円以下) 2月・5月・11月決算法人の消費税予定納税申告・納付期限 (直前の課税期間の消費税年税額が400万円超4,800万円以下)



### 【各都道府県で地域別最低賃金額が変わります！】

福島県と宮城県最低賃金、適用年月日は下表のとおりです。他の県の最低賃金額については厚生労働省のHPをご参照ください。

件名	最低賃金時間額(平成28年度最低賃金)	発行年月日
福島県最低賃金	748円(726円)	平成29年10月1日
宮城県最低賃金	772円(748円)	平成29年10月1日



## 確認しておきたいマタハラに該当する行為

以前はハラスメントというと、セクシュアルハラスメントを指し、重点対策の事項として挙げられてきましたが、近年は職場のいじめである「パワーハラスメント」のほか、妊娠・出産育児休業等に関するハラスメント、いわゆるマタニティ・ハラスメント(以下、マタハラ)が問題になっています。ここでは対策の重要性が増すマタハラについて、整理しておきましょう。

### 義務付けられているマタハラ防止措置

厚生労働省では、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由として不利益な取扱いをすることや、ハラスメント行為を行うことを禁じ、企業に防止措置を講ずることを義務付けています。

このうちマタハラの具体的な行為は、以下の2つに分けられています。

#### 制度等の利用への嫌がらせ型

産前産後休業や育児休業を取得したり、妊娠中の軽易な業務への転換を申し出た場合等、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法が定める制度または措置を利用することに対し、不利益な取扱いを示唆する、制度等の利用を阻害する、制度を利用したことに対する嫌がらせ等、制度や措置の利用に関する言動により、就業環境を害するもの。

#### 状態への嫌がらせ型

女性労働者が妊娠したこと、出産したこと等に関する言動により、不利益な取扱いを示唆する、嫌がらせをする等、就業環境を害するもの。

なお、業務体制を見直すため、上司が育児休業をいつからいつまで取得するのか確認することや、妊婦の体調が悪い場

合に「つわりで体調が悪そうだが、少し休んだ方が良いのではないか」と配慮することは、業務上の必要性に基づく言動となり、マタハラには該当しません。

### 早期職場復帰を促すことの是非

平成29年10月に施行される改正育児・介護休業法では、最長、子どもが2歳に達するまで育児休業が取得できるようになります。これにより、子どもが1歳6ヶ月に達する時点で保育所に入れないような場合であっても継続的な雇用が可能となる反面、育児休業期間が長期化することで、育児休業取得者のキャリアへの影響も大きくなることが予想されます。そのため、上司が育児休業から早期の職場復帰を促すことも予想されることから、今回、「労働者の事情やキャリアを考慮して、早期の職場復帰を促すことは制度等の利用が阻害されるものに該当しないこと」と、指針で明確化されました。当然ながら、このような場合でも職場復帰の時期は従業員の選択に委ねられるべきものであることに変わりはありません。

マタハラを意識しすぎるあまり、必要だと思われる配慮がなされなかったり、部下のキャリアを考慮した発言が妨げられるといった事態が発生するケースもあるでしょう。

マタハラとなるような行為を防ぐことを前提としつつ、適切な手当が施されるような職場作りを行うことが求められています。



## お 仕 事 備 忘 録



### 1. 年末にかけての資金繰り計画

年末にかけての年度後半は、賞与資金など大きな支出の他に、様々な諸経費も増える時期です。資金繰りは大丈夫ですか？下期の資金計画をたてましょう。資金繰りには売掛金の回収促進や在庫などの管理が重要です。場合によっては、買掛金の支払などの遅延が発生してしまい、信用を失う可能性延滞もあります。未収債権の把握をし、滞留しているものがあれば営業担当者などに回収を促します。

### 2. 労働保険料第2期分の納付(延納申請した場合)

労働保険の概算保険料は、年度更新の際に延納申請すると3期に分割して納付することができます。今月は口座振替を利用しない場合の第2期分の納付期限です。

### 3. 労働者死傷病(軽度)報告提出

業務災害が発生した場合、「労働者死傷病報告」を労働基準監督署に提出しなければいけません。業務中の軽度の事故・疾病が原因で休業日数が1~3日ある場合は、暦年の四半期ごとにまとめ、翌月(4・7・10・1月)末までに届ける必要があります。今月は7月から9月分の報告となります。

また、4日以上の場合、個々のケースごとに報告が必要なので注意しましょう。

### 4. 各都道府県で地域別最低賃金額が変わります

今月より地域別最低賃金額が変わります。各都道府県によって適用となる月日が異なっていますので、金額および発効年月日を確認しておきましょう。