

事務所だより

令和4年12月号



安藤社会保険労務士法人
Ando Labor and Social Security Attorney Corporation

こんにちは。師走ですね。誰もが言いますが歳を重ねると余計に実感します。さて社労士業界においてはDX化が益々加速しています。今では給与計算システム以外にも勤怠管理ツール、人事管理ツール、チャットツールなど多くのクラウドツールがあります。これらのクラウドツールをいかに組み合わせながら業務を行えるか、コミュニケーションをとっていくかがこれからの社労士事務所には必要となっている状況です。幸いにも弊法人のお客様にはIT系の企業が多く、これらをリクエストに応じて使用しているため、様々な情報が蓄積されています。私も事務所の給与計算についてはあえてクラウド給与を使用しています。他のメンバーは、私にはできないかなり高度な技を使いこなしていますので何か労務系でクラウドツールを導入しようとする際はご連絡いただければ参考になる情報をお話しできるかと思います。 安藤

【Contents】

- 労働者の賃上げ推進の施策
- 東京都 ハラスメントで新事業
- 新人・若手社員のOJTに関する課題と改善策
- 事務所スタッフより

1. 賃 金

労働者の賃上げ推進の施策

昨今ニュースなどで、物価高騰の話題が連日取り上げられており、賃上げの動向についても注視されています。そのような中、厚生労働省は「賃上げ・人材活性化・労働市場強化」雇用・労働総合政策パッケージを策定しました。

このパッケージでは、これまでの「賃上げ支援」に加えて、「人材の育成・活性化を通じた賃上げ促進」「賃金上昇を伴う円滑な労働移動の支援」「雇用セーフティネットの再整備」の一体的、継続的な取り組みを推進していくとしています。本稿では、このパッケージが目指す「賃金上昇サイクル」の方向性について、ご紹介して参ります。

1. 一般労働者の賃金推移

以下の賃金推移を見るに、ここ20年程度では、女性の賃金は上昇傾向にあるものの、男女計の賃金は、横ばいで推移しています。

かたや、2022年10月に発表された9月の消費者物価指数は前年同月比で3.0%の上昇、消費増税の影響を除くと31年ぶりの高い上昇率となっており、物価上昇は労働者の生活に大きく影を落としています。

年 ¹⁾	男女計		男		女		男女間賃金格差 (男=100)	対前年差 ²⁾ (ポイント)
	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)	賃金 (千円)	対前年 増減率 ²⁾ (%)		
平成 13 (2001) 年	305.8	1.2	340.7	1.2	222.4	0.8	65.3	-0.2
14 (2002)	302.6	-1.0	336.2	-1.3	223.6	0.5	66.5	1.2
15 (2003)	302.1	-0.2	335.5	-0.2	224.2	0.3	66.8	0.3
16 (2004)	301.6	-0.2	333.9	-0.5	225.6	0.6	67.6	0.8
17 (2005)	302.0	0.1	337.8	1.2	222.5	-1.4	65.9	-1.7
18 (2006)	301.8	-0.1	337.7	0.0	222.6	0.0	65.9	0.0
19 (2007)	301.1	-0.2	336.7	-0.3	225.2	1.2	66.9	1.0
20 (2008)	299.1	-0.7	333.7	-0.9	226.1	0.4	67.8	0.9
21 (2009)	294.5	-1.5	326.8	-2.1	228.0	0.8	69.8	2.0
22 (2010)	296.2	0.6	328.3	0.5	227.6	-0.2	69.3	-0.5
23 (2011)	296.8	0.2	328.3	0.0	231.9	1.9	70.6	1.3
24 (2012)	297.7	0.3	329.0	0.2	233.1	0.5	70.9	0.3
25 (2013)	295.7	-0.7	326.0	-0.9	232.6	-0.2	71.3	0.4
26 (2014)	299.6	1.3	329.6	1.1	238.0	2.3	72.2	0.9
27 (2015)	304.0	1.5	335.1	1.7	242.0	1.7	72.2	0.0
28 (2016)	304.0	0.0	335.2	0.0	244.6	1.1	73.0	0.8
29 (2017)	304.3	0.1	335.5	0.1	246.1	0.6	73.4	0.4
30 (2018)	306.2	0.6	337.6	0.6	247.5	0.6	73.3	-0.1
令和 元 (2019)	307.7	0.5	338.0	0.1	251.0	1.4	74.3	1.0
※令和 元 (2019) 年 ²⁾	306.0	...	336.1	...	249.8	...	74.3	...
2 ²⁾ (2020)	307.7	0.6	338.8	0.8	251.8	0.8	74.3	0.0
3 (2021)	307.4	-0.1	337.2	-0.5	253.6	0.7	75.2	0.9

注： 1) 平成30年以前は、調査対象産業「宿泊業、飲食サービス業」のうち「バー、キャバレー、ナイトクラブ」を除外している。

2) 令和2年より有効回答率を考慮した推計方法に変更しているため、令和2年の対前年増減率及び対前年差(ポイント)は、同じ推計方法で集計した令和元年の数値を基に算出している。

「※令和元(2019)年²⁾」は、令和2年と同じ推計方法で集計した令和元年の数値を参考として掲載したものである。

※厚生労働省：「賃金構造基本統計調査（性別賃金、対前年増減率及び男女間賃金格差、対前年差の推移）」

2. 賃上げ推進の政策

このような状況下、厚生労働省では、あらゆる層の賃上げを推進するために「賃金の底上げ」「賃上げに繋がる人への投資」「賃金上昇を伴う労働移動」といった3つの方策と、それらを支える「多様な働き方」

を実現させるべく、次の政策パッケージを打ち出しました。このパッケージは、意欲と能力に応じた「多様な働き方」を可能とし、「賃金上昇」の好循環を実現していくため、中長期も見据えた雇用政策に力点を置いています。

1.労働者の賃上げ支援

- 最低賃金の引上げと履行確保
- 賃金引上げのための各種支援策・好事例等の周知広報
- 同一労働同一賃金の徹底に向けた労働局と監督署の連携 等

2.人材の育成・活性化～個人の主体的なキャリア形成の促進～

- ①個人の主体的なキャリア形成の促進
- ②新たな経験を通じた人材の育成・活性化
- ③ステップアップを通じた人材活用

3.賃金上昇を伴う労働移動の円滑化～安心して挑戦できる労働市場の創造～

- ①労働市場の強化・見える化
- ②賃金上昇を伴う労働移動の支援
- ③継続的なキャリアサポート・就職支援

4.多様な選択を力強く支える環境整備・雇用セーフティネットの再整備

- ①次なる雇用情勢の悪化に備えた雇用保険財政の早期再建
- ②フリーランスが安心して働くことができる環境整備
- ③働き方、休み方の多様化、複線的なキャリア選択への対応

2. ハラスメント

東京都 ハラスメントで新事業

令和4年4月1日より、改正労働施策総合推進法が中小企業にも適用され、すべての事業主に対して、パワーハラスメントをはじめとするハラスメントの防止措置を講じることが義務付けられています。このような状況の中、東京都が企業のハラスメント防止対策を推進するため、新たな支援事業を立ち上げました。

企業向け普及啓発の強化

企業のハラスメント防止対策への理解促進・取組を支援するための特設ホームページ「TOKYOノーハラ企業支援ナビ」が11月1日に開設されました。企業のハラスメント防止対策に役立つ以下の情報を掲載しています。

社内研修などに活用してもらうため、リモートワーク特有のリモートハラスメントやカスタマーハラスメントを含む8種類のハラスメントについて計12本の動画を順次公開する予定です。ハラスメントに該当する行為か否かを確認できるチェックシートも提供しています。

1. ハラスメント防止対策とは？

ハラスメント防止対策の基本的な情報を掲載しています。

2. ハラスメントチェックシート

パワハラや就ハラなどに該当する行為をチェックシートでご覧いただけます。

3. 動画コンテンツ

ハラスメント防止対策について気軽に学べる12本の様々なハラスメントの短編動画を順次公開します。

オンラインセミナー / 企業の取組事例 / 東京都の支援策

オンラインセミナーの開催、企業の具体的な取組事例の紹介、東京都の支援策の紹介をしています。

また、新たに12月及び1月を「ハラスメント防止対策集中取組期間」として位置づけ、企業や就活生等向けのオンラインセミナーや相談会等も開催します。

3. 社員教育

新人・若手社員の OJT に関する課題と改善策

新人・若手社員の社内研修における OJT（職場実習）は、ほとんどの企業で行われているプログラムであり、新人に業務を覚えてもらい、実務的なスキルを身に付ける上で非常に有効な教育手段と言えます。

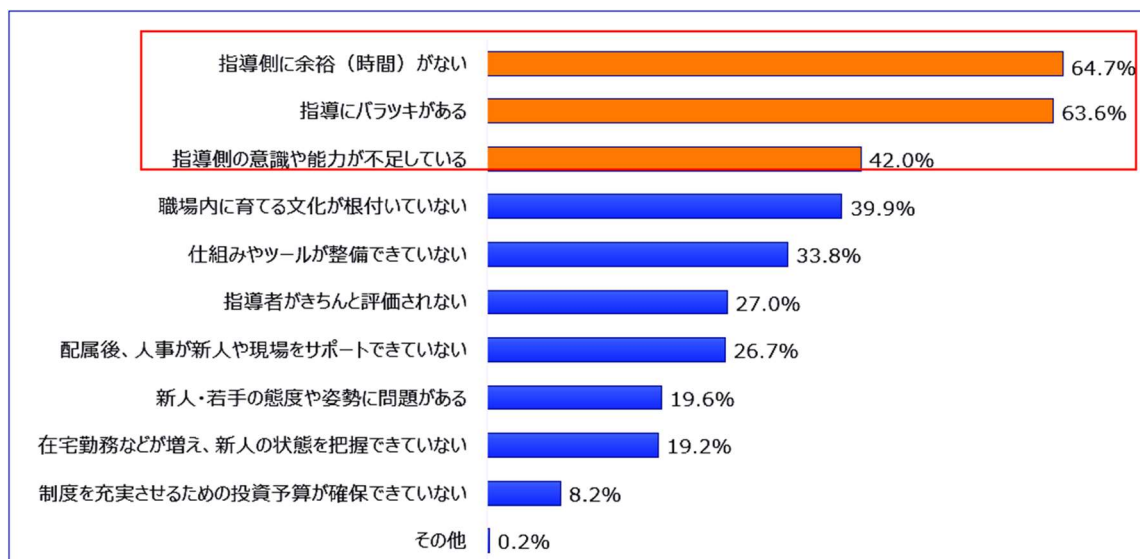
本稿では、新人・若手社員の OJT を行う上で、企業が抱く課題をご紹介しますとともに、それを改善する効果的な OJT の進め方を解説いたします。

1. OJTの主な課題

(株)日本能率協会マネジメントセンターが実施した「新人・若手社員のOJTに関するアンケート」による

と、回答企業(回答者数1000名)の約9割が「OJTに課題がある」と考えていることが明らかになりました。その課題（複数回答）感は次の通りです。

■OJT にどのような課題があると感じていますか。（複数回答）



※(株)日本能率協会マネジメントセンター「新人・若手社員の OJT に関するアンケート」

2. 有効な改善策

こうした状況において、より効果的なOJTを行うためには、下記の視点に着目してみると良いでしょう。

①社内組織の連携強化

「新人・若手社員」「OJT担当者」「上司・会社」の連携を強化する。面談などでコミュニケーションを図り、定期的な状況把握やフォローを行うなど、職場全体でサポートできる環境を構築する。

②OJT教育のマニュアル化と指導者研修

OJT担当者の指導スキルのばらつきなどを出さないために、OJT実施マニュアルなどを作成し、それを元に「教える技術」の研修(勉強会)を行い、指導者としてのレベルアップを図る。

③OJTの目的設定

研修プログラム(育成計画)の設計のみならず、指導を行う上での指針を明確化し、最終ゴール(目的)の設定にとどまらず、中間ゴールを設定して、どんなステップで必要な成果をあげ、スキルを身に付けるか、都度分解し検証していく。

④マインドセットの把握と指導

「マインドセット」とは、考え方や物事の見方の「癖」のようなものを意味します。新人・若手社員のマインドセットを把握し、企業のマインドセット(企業理念や組織文化、行動規範、経営戦略などの社風)を意識させながら、同じ目的・方向に向けて行動できるようにOJT指導を行っていく。

3. さいごに

OJTの効果を高める上では、企業組織として、社内間の連携強化、OJTのマニュアル化、指導者研修、育成計画作成などの事前の準備が重要となります。

OJTを実施している企業は、今一度自社の取り組みを振り返り、課題感を把握するとともに、前述の改善策も参考としながら品質の底上げについて検討してみてはいかがでしょうか。

☆事務所スタッフより☆

サッカーワールドカップで世界が盛り上がっていますね。個人的には昔よりあまりスポーツに馴染みが無いので、積極的に試合を見たりなどはしないのですが、世界で多くの人が母国を応援しているのはなんだかいいなと思います。

オリンピックなどの国際的なスポーツイベントが行われると、普段スポーツに熱を注がれていない方も夢中になりますが、これはどういった理由なのか気になり、かなり軽い程度で調べてみました。

誰しにも、自分が社会のどこのカテゴリに位置しているのか、という社会的アイデンティティというものがあり、自分自身がカテゴライズされていると認識している社会と、同じカテゴリに属している人が何か大きなことに挑戦したり、成し遂げたりした場合に、同じカテゴリに属している自分自身までもがそれに挑戦し、成し遂げたかのように感じたりすること、が理由として考えられるそうです。



つまり、同じ日本人である代表選手が頑張っている姿を見て、自分までもが頑張っているように感じる為、熱く応援をしたくなる、ということでしょうか。そう考えると、地元の球団や卒業校などを熱烈に応援するのも納得できる気がします。

ただ、裏を返せば、誰かが頑張っている姿を見ているだけで自分まで努力した気になっている、という何とも意地悪な考えにもなる気がして、調べたことを少々後悔しました…。(山上)

ヨガが好きです。

コロナ禍になる前は週3~4日ヨガスタジオに通っていましたが、ここ3年ほどヨガから遠ざかっていました。最近はコロナでの行動制限はほぼなくなりましたが、それでもヨガスタジオはマスク着用を必須としているところが多いです。

呼吸はヨガの大事な要素の1つなので、ヨガはしたいけどマスクはしたくない、という思いを抱えて悶々としていたところ、先日屋外で開催しているヨガ教室を見つけました。

これがすごくいい！

日曜日の午前中、青空の下、マスクをせず思いっきり呼吸をして、金木犀や銀杏の香りを感じながら体を動かすのはとても気持ちいいです。

一度体を動かすともっと体を動かしたくなるもので、最近は八丁堀駅の長い階段をえっさえっさ登ってみたり、帰宅時に2駅前で電車を降りて歩いて帰ったりしています。

もうすぐ寒くなるので、屋外でのヨガ教室はあと1回。

その後はどうやってヨガをしようか悩んでいるのですが、室内でもマスクをしないでヨガができる世の中に早くなってほしいと思っています。(落合)



104-0033

東京都中央区新川 1-10-10

とらい館 3 階

安藤社会保険労務士法人

TEL 03-6206-2320 FAX 03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp