

こんにちは。1月の後半はかなりの寒さが続き、最近購入したコタツが最高に重宝しました。さて先月も少し触れましたが、給与のデジタルマネーに対応する指定資金移動業者の厚労省の申請受付が今年の4月から開始されることになりました。よって実際に企業が導入可能となるのは、早くても今年の後半くらいになりそうです。ただ法律上は労働者から給与のデジタルマネー払いを求められたとしても会社がそれに応じる義務はありませんので、サービスを提供する業者と提供するサービスが出揃うあたりまでは、これまで通りの運用とすることは可能かと思えます。それでは今月もどうぞよろしく  
お願い致します。 安藤

### 【Contents】

- 民間企業における新卒者の採用見通し
- テレワークのニューノーマル化
- 事務所スタッフより

## 1. 採用

### 民間企業における新卒者の採用見通し

新型コロナウイルス感染症の流行により、企業の新卒採用における対面での選考活動が抑制されてきました。それから数年が経過して、オンライン対応などの感染対策が進むとともに、コロナ後を見据えた人材採用が進みつつあります。

本稿では、WITH コロナ時代の採用見通しの現状について、ご紹介します。

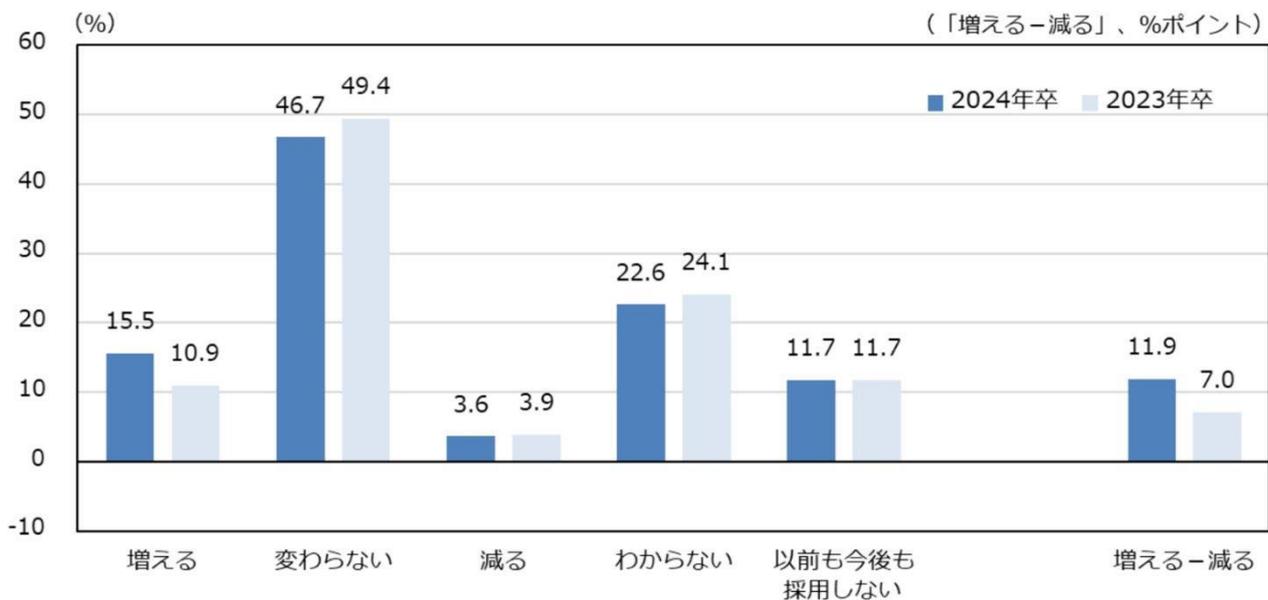
#### 1. 2024年卒者の新卒採用見通し (大学生・大学院生)

民間企業の採用見通し調査によると、前年と比較して、新卒採用数が「増える」企業の割合が15.5%と

なり、「減る」は3.6%となりました。「増える-減る」のポイントは+11.9%ポイントとなり、2023年卒の+7.0%ポイントからさらにプラスの幅が増加しました。

#### ■ 2024年卒者の新卒採用見通し (大学生・大学院生)

※リクルートワークス研究所：「ワークス採用見通し調査（新卒：2024年卒）」



2022年卒は、10年間続いた採用数の「増える-減る」のポイントの増加傾向が途絶え、マイナスとなりました。しかし、2023年卒は採用意欲が回復してプラスとなり、2024年卒は比較可能な2011年卒以

来、最大となっています。業種別に見ても、全ての業種において「増える」が「減る」を上回っており、新卒採用見通しは好調となっています。

## 2. 初任給の引き上げ（大学生・大学院生）

企業の採用意欲の上昇に合わせて、人材採用力を高めるための戦略として、初任給の引き上げを検討する企業が増えています。注視すべきは、300人未満の企

業においても「初任給引き上げを実施・予定」している割合が8.4ポイント増えており、中小企業にも初任給引き上げの傾向が表れているという点です。

### 初任給引き上げを実施・予定している企業の割合（大学生・大学院生）

		社数	初任給引き上げ を実施・予定 (A) + (B)	既に取り組ん でいる (A)	今後取り組む 予定である (B)	取り組む 予定はない	初任給引き上げ を実施・予定 (昨年)	前年からの 伸び幅 (%ポイント)
全体		4341	54.9%	27.8%	27.1%	45.1%	44.5%	+10.4
業種 中分類	建設業	329	62.9%	38.6%	24.3%	37.1%	52.4%	+10.5
	製造業（機械以外）	784	55.2%	27.9%	27.3%	44.8%	45.7%	+9.5
	機械器具製造業	627	62.6%	32.9%	29.7%	37.5%	54.7%	+7.9
	※電気・ガス・熱供給・水道業	34	50.0%	29.4%	20.6%	50.0%	47.6%	+2.4
	情報通信業	327	57.2%	32.1%	25.1%	42.8%	42.5%	+14.7
	運輸業	313	42.8%	20.4%	22.4%	57.2%	33.3%	+9.5
	卸売業	376	52.9%	23.9%	29.0%	47.1%	41.6%	+11.3
	小売業	373	60.1%	28.7%	31.4%	39.9%	52.9%	+7.2
	金融・保険業	226	46.4%	24.3%	22.1%	53.5%	37.2%	+9.2
	※不動産業	73	47.9%	27.4%	20.5%	52.1%	35.7%	+12.2
	飲食店・宿泊業	164	54.3%	23.8%	30.5%	45.7%	44.9%	+9.4
	医療・福祉	263	46.8%	19.0%	27.8%	53.2%	38.3%	+8.5
	※教育・学習支援業	80	37.6%	16.3%	21.3%	62.5%	30.2%	+7.4
	サービス業（他に分類されないもの）	329	55.6%	26.7%	28.9%	44.4%	40.0%	+15.6
従業員 規模	5～299人	1972	46.6%	20.3%	26.3%	53.4%	38.2%	+8.4
	300～999人	1276	61.4%	32.3%	29.1%	38.6%	50.3%	+11.1
	1000～4999人	882	62.0%	35.4%	26.6%	38.0%	49.6%	+12.4
	5000人以上	211	63.5%	37.9%	25.6%	36.5%	47.7%	+15.8
	1000人未満	3248	52.4%	25.0%	27.4%	47.6%	42.9%	+9.5
	1000人以上	1093	62.3%	35.9%	26.4%	37.7%	49.2%	+13.1

注：※が付いているものは、回答社数が少ないため、参考データとして掲載

※リクルートワークス研究所「ワークス採用見通し調査（新卒：2024年卒）

## 3. さいごに

近時の物価高の影響や、人材獲得の国際化などを考えると、日本の賃金水準が上昇することは望ましいことではあります。しかしながら、企業規模別初任給で大企業との差がついている中小企業にとって、効果的に初任給を引き上げることは、なかなか難しいことで

もあるでしょう。

同業種の賃金水準の検証と対応を行っていくことはもちろんですが、賃金以外の自社の魅力の向上とそのPRも併せて行っていくことが、これからの中小企業の人材獲得には更に重要になってくるのではないのでしょうか。

## 2. 就業環境

### テレワークのニューノーマル化

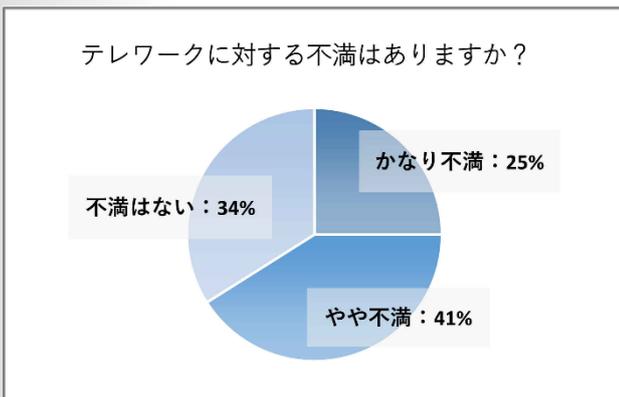
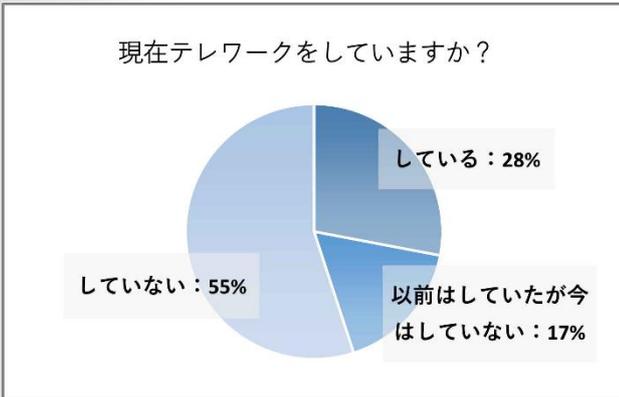
コロナ禍3年目にして初めて、行動制限がない年初となりました。一方で、いまだ続く新型コロナウイルス感染症の影響を考慮して、アフターコロナにおける新しい仕事のスタイルを見据え、検討を進めなければなりません。

そのなかでテレワークは、コロナ禍の当初からオフィスへの入社からの切り替えが検討され、「ニューノーマル（新しい常態）」として、確立させようと各企業が努力を重ねてきました。

本稿では、「テレワークというニューノーマル」の現状と課題を紹介し、今後どのような取り組みが必要なのかを考えていきます。

## 1. テレワークの現状

クラウドサービスを提供する企業の調査によると、週に3日以上テレワークを実施していると回答した人は全体の28%で、「以前はテレワークしていたが今はしていない」と回答した人は全体の17%となりました。また、「テレワークをしている」と回答した方に対する「テレワークに不満がありますか？」との問いには、66%が何らかの「不満がある」と回答しました。



※(株)ソウルウェア「アフターコロナにおける働き方実態調査2022年版」

## 2. テレワークの不満や課題の内容

テレワークを継続して行っている方は、テレワーク自体への慣れからか、精神的な要因（「やりがいを感じづらい」「孤独を感じる」）より、次のように自宅での業務環境に関連する不満や課題が目立つようになって

ています。オフィスと同様に働ける環境を求める声が多くなっていることが窺える結果と言えるでしょう。

### 主な不満や課題（上位5つ）

・通信環境が不安定で仕事がつらい	35.5%
・社内の評価制度が整っていない	32.9%
・勤務とプライベートの線引きがあいまいになる（オン・オフの切り替えが難しい）	30.3%
・自宅に仕事をする場所がない	28.4%
・会社から指定されているツールがテレワークに対応できていない	23.2%

※(株)ソウルウェア「アフターコロナにおける働き方実態調査2022年版」

主な不満や課題の一つである、テレワーク下でのITツール利用で課題を感じる業務を複数回答可で聞いた結果としては「社内外での書類のやりとり」「交通費や経費の精算」「勤怠管理」等があげられています。

## 3. さいごに

前述の通り、テレワークをただ導入するのみならず「ニューノーマル」として定着させるためには、オフィス出社と変わらない「職場環境づくり」が大切になります。当然ながらオフィスは、各企業が働くために最適な場所として整備しているでしょうから、それに勝る環境を作ることは困難と言えます。しかしながら、日進月歩で進化する労務周りのシステムの導入や抜本的な業務（分担）の見直し、各労働者の業務環境の整備を在宅勤務手当により支援するなどの施策により、自宅勤務であっても変えられる職場環境があるのではないのでしょうか。

本調査結果にもある通り、問題点は各企業の事業内容、各個人の感じるところにより多種多様です。それでは、自社における問題点は何か、それをまずアンケートなどにより把握をすること、そしてその問題点に対応するためには何をすれば良いのかといったことに真剣に向き合うことが「テレワークのニューノーマル化」に必要なことと言えるでしょう。

## Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「民間企業における新卒者の採用見通し」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** 企業規模別初任給の金額を教えてください。

**A.** (株)産労総合研究所から公表されている「2022年度 決定初任給調査」によると以下のようになっております。

	大学院博士卒	大学院修士卒	大学卒（一律）
1,000人以上	252,809	238,030	217,269
300~999人	229,241	227,502	210,330
299人以下	226,618	225,124	207,134

## ☆事務所スタッフより☆

唐突ですが、文字の筆順、気にされますか?! 私は最近、筆順が自己流のものが結構あることに気が付き…今更直す気にもなれず、読める字なら良い! と開き直りです(;^\_^A。昔と今で筆順が変わった文字もあると聞いたことがあります。となると、ますます正しい筆順ってなんなのだろう…と疑問に。調べてみると、とある学校の先生が書いた Web 記事にこうありました。【(小学校学習指導要領に) 意識して書くことが読みやすい文字を丁寧に書こうとする態度を身に付けることにつながる】とありますので、筆順は目的でなく、それを意識した先にある「読みやすい文字を丁寧に書こうとする態度を身に付けること。」…納得! そして、中・高学年の指導要領にはもはや「筆順」という言葉は登場しないそうです。筆順自体に重きが置かれている訳ではないと知り、ちょっと自分を正当化出来た気になりました(笑)。でも、文字を書く機会が減っている時代だからこそ、丁寧に書く気持ちは大切にしようと思います!(明星)



昨年 11 月 ようやく雲海を見に行くことができました。場所は長野 夜中に早起きをしてこの時期のみ朝 5 時半から臨時運転しているゴンドラに乗り 1700m の高さへ向かいます。厚着にカイロを持ちしっかり防寒。ゴンドラが上がるにつれ雲海が見え始め中を抜けて雲海の上へ。目の前には八ヶ岳 ゆっくりと流れる雲海、はるか右手に富士山 寒いけれど日の出と雲海と山々をたっぷりと楽しみました。

はるか向こうには別の雲海も見えました。軽い朝食を取り 1700m の高さから近くの 2000m 弱の入笠山へ登山。往復 2 時間くらい この山へは 3 回目。1 回目、山頂は白い霧で周辺は何も見えず、2 回目は風が強くてゆっくり山頂にいられず 3 回目にしてようやく 360 度のパノラマ風景を見ることができました。青空の中、南・中央・北アルプスの山に八ヶ岳、素晴らしい風景でした。ふもとに降りてくると冬はスキー場ですがその他の季節はマウンテンバイクやパラグライダーができる場所なのでたくさんの人。マウンバイクと一緒にゴンドラに乗り上がりてくるなかなかのコースです。



また機会をつくって別の雲海も見に行けたらと思います。

(市原)

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

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

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

e-mail [ando@ando-sr.jp](mailto:ando@ando-sr.jp)