

松田事務所 ニュース

松田社労士事務所
 特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー 松田法子
 〒810-0074 福岡市中央区大手門3-1-1-402
 TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131
 E-Mail:matsuda@matsuda-syaroushi.com
 ◆労働・社会保険関係事務・相談 ◆人事・労務管理の相談
 ◆就業規則、賃金規程等の作成・改訂 ◆給与計算代行業務

2013年度新卒採用でFacebookを活用する企業

企業が採用活動においてFacebookなどのソーシャルメディアを活用する場面が増えてきています。

株式会社ギブリーが実施した2013年度新卒採用における人事担当者の意識調査(2013年度新卒採用においてFacebookを活用している143社が回答)の結果によると、新卒採用ツールとして「効果あり」と回答した企業が約47%に及ぶことがわかりました。

上記調査において、「Facebookページを運用することで、どのような効果があったか」という質問に対しては、以下の項目が挙げられています。

- (1) 社内のことや社員のことがわかってもらえた(41.3%)
- (2) 求人広告ではできないプロモーションができた(28.7%)
- (3) 採用ブランディングになった(18.2%)
- (4) 母集団が形成された(13.3%)
- (5) 会社の認知度が上がった(11.9%)
- (6) 求人広告では集まらない層の学生が来た(7.0%)

求人広告ではできないような双方向のコミュニケーションにより、学生に自社の“生きた情報”を発信し、理解してもらうことに一定の効果が得られたようです。

また、Facebookページの制作についての質問に対しては、半数以上が外注としており、自社での作成は47.5%という結果となっています。

外注先としては、「ソーシャル採用に特化した会社」が、求人広告・人材紹介などの新卒採用支援会社やWeb制作会社、広告代理店より多いようです。

2013年度新卒採用においては、Facebookをはじめとしたソーシャルメディアの活用が企業側、学生側ともに注目されました。「この波に乗り遅れまい」と試行錯誤しながら利用を始めた人事担当者も多かったのではないのでしょうか。

利用者数が増加している中で、今後も採用活動における活用は増加していくことが予想されます。より効果的なツールにしていくためには、さらに企業独自の工夫が必要になっていくことでしょう。

不正受給問題が指摘される生活保護制度を見直しへ

厚生労働省によると、2012年2月時点の生活保護受給者数が約209万人に上り、現行制度下において最大となり、また、2012年度予算案では3兆7,000億円が計上され、国の税収の約1割を占めるまでに費用が増大しています。

そのため、制度運用や審査基準が抱える問題点を指摘されるに至り、次の対策の他、見直しに向け検討が進められています。

生活保護受給申請者の資産調査について、これまで各福祉事務所が本人申告をもとに各地域の金融機関の支店に行っていましたが、効率が悪く正確でない等の問題点が指摘されていました。

厚生労働省発表によると、今年12月より全国銀行協会の協力を受けて、銀行など金融機関の本店に預貯金残額を一括照会する仕組みへと改めるそうです。

生活保護受給者の約8割に当たる169万人が受給する「医療扶助」は、窓口負担なしに医療機関で診療・投薬を受けられるため、医療過誤等の温床になっているとの指摘がありました。

厚生労働省発表によると、不正受給の事例を識別するのに手間がかかっていたソフトを改良し、電子化されたレセプト(診療報酬明細書)をもとに瞬時に見分けられるようにし、今秋から全自治体に導入するそうです。

政府は、今秋策定する「生活支援戦略」で生活保護制度見直しの方針を打ち出す予定ですが、6月4日に行われた国家戦略会議でその原案が示されました。

厚生労働省が作成した原案には、当面の対応として、(1)生活保護給付の適正化、(2)就労・自立支援の強化、今後検討を進めるものとして、(3)生活保護基準の検証・見直し、(4)自治体等の調査・指導権限等の強化、(5)「脱却インセンティブ」の強化(就労収入積立制度等)、(6)自治体とハローワークが一体となった就労支援の抜本強化等が挙げられています。

知得情報！ 助成金情報 ～ 第11回：両立支援助成金③～

③中小企業両立支援助成金：休業中能力アップコース

Q1. どんな会社が利用できるの？

A1. 育児休業または介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的として、下記(A2.)のいずれか1つ以上の職場復帰プログラムを実施した、常時雇用する労働者の数が300人以下の企業が対象となります。

Q2. いくら貰えるの？

A2. 実施プログラムによって、支給要件や支給額が異なります。

プログラム	支給単位	支給単価	支給限度
①在宅講習	1月当たり	9,000円	12ヵ月
②職場環境適応講習	1日当たり	4,000円	12日(各月1日)
③職場復帰直前講習	1日当たり	5,000円	12日
④職場復帰直後講習	1日当たり	5,000円	12日

★上記制度の導入を検討されている場合はぜひご相談ください。

プログラム実施要件、支給要件等の詳細につきまして、ご案内させていただきます。

従業員の長期就業不能リスクに備える“GLTD”とは？

近年、うつ病等のメンタルヘルス不全により休職される従業員が増えています。特に精神疾患によるものは改善までに長期間休職となることが多く、「会社を休む→有休を使い果たす→疾病休暇も使い果たす→労災保険や健康保険からの手当も終わる→無給の休業となる→従業員はローンや養育費の支払いに困る」という状態に陥ることが懸念されます。

また、仮に会社が、労働基準法上問題がないと思われる解雇を行った場合でも、様々な労使間のトラブルから企業が訴えられるというリスクも発生します。こうした問題に対応できる、「GLTD」(団体長期障害所得補償保険：傷病による休職時に減少する給与所得を長期間補償できる唯一の保険制度)というものが、各損保会社から発売され、保険料も非常に安価なものからあるため利用する企業が増えているそうです。この制度の発祥はアメリカで、現在100名以上の企業で80～90%、100人未満の企業でも60%程度が導入し、広く普及しているのだそうです。日本では1994年に保険として認可されました。

この「GLTD」とセットで、採用時の検査(多くはウェブ上で質問に回答していく形式となっており、短時間・低価格となっている)と企業へのアドバイスを提供している会社も増えているようです。また、人事給与制度の簡素化を行うために、会社の休業補償制度を廃止するのに併せて「GLTD」を導入するという事例もあるようです。こうした保険を利用することで、従業員の会社に対する満足度もアップしそうですね。

7月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・健保・厚年の月額算定基礎届の提出期限<7月1日現在> [年金事務所または健保組合]
- ・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]
 - ・特例による源泉徴収税額の納付<1月～6月分> [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]
 - ・労働保険一括有期事業開始届の提出 <前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
 - ・労働保険の今年度の概算保険料の申告と去年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
 - ・労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]
- 15日 ・所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- ・障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 31日 ・所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- ・労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、4月～6月分> [労働基準監督署]
 - ・健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - ・日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [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]
 - ・外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌日末日> [公共職業安定所]

行列のできる人事労務相談所

「熱中症」のリスクと効果的な対策

Q.今年の夏も昨年同様暑くなるそうですね。従業員の熱中症対策として会社が取り組むべきことはありますか？

A.例年よりも早めにクールビズを始める企業もあり、今夏も例年程度の暑さとなるようです。新入社員も現場に配属されて初めての夏を迎えるケースもあるかもしれません。職場・作業場での熱中症対策はお済みでしょうか？

熱中症と聞くと、軽いように思われがちですが、軽度の症状から短時間のうちに重症化して、死に至ることもあります。実際に記録的猛暑となった平成22年には、47人の方が職場での熱中症で亡くなっています。その他の年でも毎年20人前後の方が亡くなっています。

また、亡くならないまでも重篤な症状となれば、その従業員が休んでいる間、ただでさえ人員不足の職場で他の従業員にしわ寄せがいきます。

熱中症発生のリスクが高いのは、梅雨明け直後の体がまだ暑さに慣れていない時期です。時間帯別では、午後2時から4時に最も多く発生しています。

また、建設業、製造業などでは、作業環境によってはこの時期以外でも急に暑くなった日などは要注意です。午前中からのこまめな休憩や水分補給が重要です。また、午前中から12時頃までにも意外と注意が必要だそうです。

熱中症の初期的症状としては、「体がだるい」「頭痛や吐き気がする」「めまいがする」といった状態が挙げられます。

これらの症状を感じたら涼しいところで水分と塩分を摂り、症状が軽いと思われる場合でも、医師の診断を受けるようにしたほうが安全です。

従業員の健康管理という面からも、作業環境の見直し、その日の体調の確認や前日の深酒・寝不足等への指導、厚生労働省が示している基準に沿った作業計画の見直しが重要です。

日頃の労働衛生教育について、この機会に見直してみたいはいかがでしょうか。



編集後記

先日、厚生労働省から平成23年度の個別労働紛争解決制度の施行状況が公表されました。

総合労働相談件数110万9,454件、民事上の個別労働紛争相談件数25万6,343件、助言・指導申出件数9,590件、あっせん申請受理件数6,510件、といずれも高水準で推移しています。民事上の個別労働紛争相談件数と助言・指導申出件数は、過去最高を記録しました。紛争内容は、『いじめ・嫌がらせ』が増加し、『解雇』に関する相談が減少するなど、多様化する傾向にあります。労働契約や就業規則の内容に不備や矛盾があると紛争の火種となります。不安な方は、お気軽にご相談ください。

松田 法子