

## 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影響

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。

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)

## 糖尿病と就労の両立支援について考えてみませんか

マイナビ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。

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。

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。



## 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

厚生労働省は、「監督指導による賃金不払残業の是正結果(令和2年度)」として、労働基準監督署が監督指導を行い、令和2年度(令和2年4月から令和3年3月まで)に不払いとなっていた割増賃金が支払われたもので、支払額が1企業当たり合計100万円以上である事案を取りまとめて公表しました。

これによれば、是正企業数1,062企業(前年度比549企業の減)、対象労働者数は6万5,395人(同1万3,322人の減)で、支払われた割増賃金の平均額は1企業当たり658万円、労働者1人当たり11万円にのぼりました。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。

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、以下①～③が挙げられています。

- 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

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)

## 知得情報！助成金情報

### 知得情報！助成金情報

#### ～第118回 令和3年度版治療と仕事の両立支援助成金 環境整備コース～

事業者が労働者の傷病の特性に応じた治療と仕事を両立させるため、両立支援コーディネーターの配置と両立支援制度の導入を新たに行った場合に費用の助成を受けることができます。

#### Q. 具体的な要件は？

A. 傷病を抱える労働者に対して、傷病に応じた反復・継続した治療のための配慮を行うための休暇制度や時差出勤等の勤務制度を就業規則等に新たに定めます。

同時に、自社の労働者の中から両立支援コーディネーター基礎研修を修了した者を配置します。

#### Q. いくらもらえるの？

A. 1事業主あたり一律200,000円です。

#### Q. 両立支援コーディネーター基礎研修はどこで受講できますか？

A. 独立行政法人労働者健康安全機構のホームページから「令和3年度両立支援コーディネーター基礎研修」の受講申し込みを行います。研修は令和3年10月現在はオンライン形式で行われています。今後、オンライン形式ではなく対面形式等で実施され、基礎研修の費用(交通費、宿泊費等)が発生する場合は、事業者がこれを全て負担していることが要件となります。受講料は無料です。



### 【独立行政法人労働者健康安全機構

#### 令和3年度両立支援コーディネーター基礎研修開催のご案内】

<https://www.johas.go.jp/ryoritsumodel/tabid/1968/Default.aspx>

### 11月の主な税務と労務手続き

- |     |   |                         |
|-----|---|-------------------------|
| 10日 | ・源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付<br>・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> | [郵便局または銀行]<br>[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]               |
|     | ・外国人雇用状況報告(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]               |

## 行列のできる 人事労務相談所

## ～ 70歳までの継続雇用制度を 考えるにあたって ～

**Q.今年から、65歳を超えて70歳までは従業員を雇用し続けるよう努力義務が企業に課せられましたが、どういう点に注意する必要がありますか？**

A. 高年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。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。

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。

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ができる制度です。

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)

## 社会保険労務士法人SOPHIA

特定社会保険労務士・ファイナンシャルプランナー  
代表 松田法子

〒810-0074 福岡市中央区大手門  
3-4-5-3F

TEL:092-725-6130 FAX:092-725-6131

URL: [www.sr-sophia.com](http://www.sr-sophia.com)

**編集後記** 今月より事務所ニュースをWEB配信にしてみました。アフターコロナに備え、時代の変化に取り残されないよう、また、職員の働き方改革の一環として、幣法人においてDXに取り組んでおります。コロナ禍でデジタルツールの普及も加速しており、見直すには良いタイミングではないでしょうか。 **松田法子**