

## Internet Explorerのサポート終了で注意しておきたいこと

インターネットブラウザのInternet Explorer(以下、「IE」といいます)のサポートが、6月16日に終了しました。

独立行政法人情報処理推進機構によれば、終了後は、マイクロソフト社が定める時点よりIEに代わってMicrosoft Edgeが起動するよう変更され、IEのみで動作するよう作成されたコンテンツをIEで閲覧できなくなります。サポート終了後も、Microsoft Edgeの「IEモード」を利用すればIEコンテンツを継続して閲覧できますが、こちらも2029年にサポート終了予定とされていることから、他のブラウザへの移行が必要です。自社のセキュリティ方針などにより、インターネット利用に際してブラウザが決められていたり、「IEモード」を利用できないよう設定されたりしている場合は、他のブラウザや「IEモード」を利用できるようにする設定の変更が必要です。

また、社内サイトや顧客向けのWebサイトでIEコンテンツを提供している場合、Web標準仕様に準拠して改修し、IE以外のブラウザでも閲覧可能にする必要があります。サポート終了までに改修が間に合わない場合は、「IEモード」で閲覧するよう案内するとよいでしょう。例えば、日本年金機構では電子申請の決定通知書の閲覧について「IEモード」で閲覧するよう案内しています。

近年、ホームページで自社のサービス案内に加え、コンテンツを充実させて情報発信も行うケースが増えています。IEのサポート終了でこれらが利用できなくなると、サービスダウンとの印象も与えかねませんから、チェックしておくといよいでしょう。



【情報処理推進機構「Microsoft 社 Internet Explorer のサポート終了について」】

[https://www.ipa.go.jp/security/announce/ie\\_eos.html](https://www.ipa.go.jp/security/announce/ie_eos.html)

【「日本年金機構からのお知らせ」令和4年5月号】

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/info/oshirase/20140627.files/zenkoku202205.pdf>

## リモート採用、7割が導入～日本マンパワー調査から

マンパワーグループが行った企業の人事担当者を対象とした「リモート採用の導入・実施状況」調査(2022年1月実施)の結果によると、リモート採用を行っている企業は約7割となっています。

リモート採用では、企業説明会、採用面接、内定者フォロー、適性検査などが行われています。同調査は、企業規模別の結果は出ていないようですが、会社説明会のような大規模なものでもなく、最終面接以外の面接にはリモートを活用しているという企業は多いようです。遠方からの応募が増えるといった効果もありますので、中小企業でも導入は増えつつあるようです。



コロナ禍の初期には、最終面接までリモートで行うといった企業が多かったようです。しかし、コロナ禍が落ち着き始め、マスク着用の緩和等の話題も出てきており、今後は対面での面接が増えるものと思われます。

同調査でも、「最終面接以外の面接」はリモートで行っているという企業が84.3%ありました。やはりリモートだけでは、応募者の実際の人柄はつかみにくいようです。

リモート面接をする側として気を付けたいことは、面接者にしてほしくないこととほぼ同じです。

- ・緊張感がない。パソコンの操作等をして集中していない。
- ・表情や声などニュアンスが伝わらない。声が小さくて聞こえない。
- ・使用する機器や回線速度のせいで接続が不安定になる。

などでしょう。面接の手際の悪さなどはリモートでする・しない以前の話ですから、面接する側もしっかりと予行演習をしておきましょう。



## 【マンパワーグループ「リモート採用の導入・実施状況」調査】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20220516.html>

## 2022年 新入社員の意識～東京商工会議所の調査から

7月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染んできた時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。本調査によれば、社会人生活で不安に感じること(複数回答)として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか(55.4%)」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか(51.4%)」、「仕事が自分に合っているか(49.7%)」が上位に挙がっています。

入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。本調査では、就職する会社を選ぶうえで魅力を感じる企業の制度についても尋ねています(複数回答)。多いものとして「年次有給休暇取得の推進(42.5%)」、「時差出勤・フレックスタイム制勤務(41.9%)」、「テレワーク(在宅勤務)(36.1%)」など働き方に関するものが挙がっており、その他、「資格(検定)等の取得支援(39.8%)」、「人材育成体系(研修)の充実(38.8%)」など、スキルアップに関する選択肢も上位に挙がっていることが特筆されます。

本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という問い、「定年まで」との回答は23.8%だったそうです。これは10年前の調査との比較では、12.4ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみてとれる結果となっています。

新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。



## 【東京商工会議所「2022年度新入社員意識調査」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1029600>

## 知得情報！助成金情報

### 知得情報！助成金情報

#### ～第126回 ウクライナ避難民の就労支援に関する助成金～

現行の助成金の対象労働者として「ウクライナ避難民」が追加されました。就労を希望するウクライナ避難民を継続雇用または試行雇用する事業主に対して、助成金が支給されます。

Q. どのような助成金が対象？

A. ①特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)

②トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)

Q. ウクライナ避難民ってどんな人？

A. 日本に避難を余儀なくされたウクライナの住民です。具体的には、出入国在留管理庁発行の「ウクライナ避難民証明書」と就労可能な在留資格を所有する者のことを指します。また、ハローワーク等の紹介により雇い入れることが必要です。

Q. いくらもらえるの？

A. 特定求職者雇用開発助成金の支給額は下表のとおりです。

短時間労働者以外			短時間労働者		
支給総額	期間	支給対象期毎の支給額	支給総額	期間	支給対象期毎の支給額
60万円 (50万円)	1年	30万円 × 2期 (25万円 × 2期)	40万円 (30万円)	1年	20万円 × 2期 (15万円 × 2期)

( )内は中小企業以外の事業主に対する支給額

トライアル雇用助成金(一般トライアルコース)は一定期間、月額4万円が支給されます。

### 7月の主な税務と労務手続き

- 10日 ・健保・厚年の報酬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]  
 ・労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨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]
- 8月1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]  
 ・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]  
 ・外国人雇用状況の届出(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]  
 ・固定資産税・都市計画税の納付<第2期> [郵便局または銀行]
- ※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

## 行列のできる 人事労務相談所

## 知っていますか？ 「リファレンスチェック」

**Q. 履歴書や職務経歴書が問題無さそうなら採用をしてきた結果、思うような人材では無かった事が多くて困っています。こういうミスマッチを減らす方法がありますか？**

**A.** リファレンスチェックは採用時のプロセスの一つで、採用企業が求職者の経歴の信ぴょう性を確認する作業を指します。選考過程で求職者本人が示した経歴や実績を、現職や前職の上司等に照会します。これにより、採用後のミスマッチのリスクを下げるものです。

日本では、ミスマッチの影響が大きい中途採用の場面で導入する企業が増えています。やり方は企業によって異なりますが、求職者本人の同意のもと、照会先を紹介してもらい、企業が直接電話や書類で確認することが多いです。

人事部に所属する全国のビジネスパーソンに対して行われた「リファレンスチェックに関する意識・実態調査(人事担当者編)」(ASHIATO(アシアト)調べ)によると、自社の採用面接時に、活躍する人材を見極めることは難しいと思うか質問したところ、78.3%が「難しいと思う」と回答しました。こうした難しさを補完するのが、リファレンスチェックだといえます。調査では、リファレンスチェック導入企業の75.5%が採用におけるミスマッチ減少を「実感できた」と回答しています。

一方で、リファレンスチェックには、手間や費用がかかる、照会先の回答の信ぴょう性が担保できないといった声もあります。

リファレンスチェックを実施するかは、そのメリットとデメリットを測り、総合的に判断する必要があります。管理職や即戦力としての採用など、ミスマッチがあった場合の影響が特に大きいケースから始めていくことも一つのやり方です。

「せっかく採用したのに思うような人材ではなかった。次は絶対ミスマッチを防ぎたい」。こうした思いを抱える企業は、導入を検討してみたいはいかがでしょうか。



**【ASHIATO(アシアト)「リファレンスチェックに関する意識・実態調査(人事担当者編)」】**

<https://prnavi.jp/pr/20220517/69450/>

### 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 今年猛暑で熱中症の危険大と言

われています。過去5年間の職場の熱中症の死傷災害の22.6%は屋内で発生していたようです。法律では、事務所の気温は18度以上28度以下、相対湿度40%以上70%以下になるように努めなければならないとされています。この機会に確認しておきましょう。



松田 法子