

## 2023年卒大学生の就職活動実態調査～マイナビ9月調査より

株式会社マイナビが、2023年卒業予定の全国の大学生・大学院生（以下、「学生」という）を対象に実施した「マイナビ 2023年卒大学生 活動実態調査（9月）」の結果が発表されました。来年少入社予定の学生の動向がうかがえます。

企業の採用意欲が高まっていることを受けてか、9月末時点での学生の内々定率は過去最高の87.3%となっています。学生の平均内々定保有社数は2.5社で、前年よりも0.2社増加しています。

「内定通知書」については、「選考を通過し、自分がその企業に入社する権利があることを企業が伝える書類」と認識している学生が最も多く(27.8%)、本来の意味である「受け取ることで条件付きの労働契約(始期付解約権留保付労働契約)が成立する書類」であると認識している学生は最も少ない(12.8%)という結果が出ています。書類が持つ法的意味について、企業側からの説明が何かしら必要なのかもしれませんが。

多くの学生は、志望企業を絞ってインターンシップなどを体験しており、選考に参加している時点で、その企業への志望度合は高いはずですが、第一志望ではない企業の選考の際にその企業の志望順位を聞かれるケースも多いようで(85.9%)、その際、「第一志望であると回答したが、ストレスを感じた」(42.3%)、「本当の志望順位を回答したが、ストレスを感じた」と、明確な志望順位を聞かれることにストレスを感じる学生が半数以上いることがわかりました。

社会人として活躍するまでにどれくらいの期間を想定しているかという質問に対して最も多かった回答は、「入社後3年目」(45.5%)でした。一方で、「1年目(即戦力として活躍したい)」が9.8%、「2年目」が24.9%と、早い時期から活躍したいと考えている学生も一定数いるようです。



【マイナビ「2023年卒大学生 活動実態調査(9月)」を発表】

[https://www.mynavi.jp/news/2022/10/post\\_36989.html](https://www.mynavi.jp/news/2022/10/post_36989.html)

## マイナンバーカードで失業認定手続きが可能に

これまで、失業の認定の際には、受給資格決定時に申請者が提出した写真を貼付した雇用保険受給資格者証(以下、「受給資格者証」という)等で、本人確認や処理結果の通知が行われていました。令和4年10月1日以降に受給資格決定される方について、本人が希望する場合には、マイナンバーカードによる本人認証を活用することで手続きを完了できるようになりました。マイナンバーカードを活用する場合には、受給資格者証に添付する写真や失業の認定等の手続きごとの受給資格者証の持参が不要になります。

以下の手続きの際、マイナンバーカードで本人認証を行う場合は、受給資格者証等の提出が不要になりました。なお、各種手続きの処理結果は、下記( )内の受給資格通知等に印字し、交付されます。



- 雇用保険受給資格者証(雇用保険受給資格通知を交付)
- 雇用保険高年齢受給資格者証(雇用保険高年齢受給資格通知を交付)
- 雇用保険特例受給資格者証(雇用保険特例受給資格通知を交付)
- 教育訓練給付金および教育訓練支援給付金受給資格者証(教育訓練受給資格通知を交付)



気をつけたい点もあります。マイナンバーカードを活用して失業認定等の手続きを希望した場合、それ以降は原則として受給資格者証等による手続きに変更することができません。また、本人認証時のパスワード入力時に3回連続で誤入力するとロックがかかり、パスワード再設定の手続きが必要です。当該手続きをするという方には、ご案内するとよいでしょう。

**【厚生労働省「マイナンバーカードで失業認定手続きができるようになります」】**

<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T221005S0032.pdf>

## 新入社員の理想の上司・先輩は「仕事を丁寧に指導する人」

一般社団法人日本能率協会は、2022年度の「新入社員意識調査」を取りまとめました。協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、仕事や働くことに対しどのような意識を持っているかを調査したもので、4月4日～4月8日にインターネット調査で実施し、545人から回答を得ています。

理想の上司・先輩を尋ねたところ、「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩(71.7%)」が1位で、2012年以降の調査で過去最高となりました。

一方、2012年、2014年に数値の高かった「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」や「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」は、今回の調査では大幅に数値が下がっています。

仕事をしていくうえでの不安については、「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか(64.6%)」が1位となりました。続く2位は「仕事に対する現在の自分の能力・スキル(53.4%)」となっています。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、社外の人間関係については「社外の人との人脈を築けるかどうか」が8.1%に留まり、社外の人脈づくりに対する不安は年々減っています。

仕事をしていくうえでの抵抗感について尋ねたところ、「上司や先輩からの指示が曖昧でも、質問しないで、とりあえず作業を進める」ことに「抵抗がある」「抵抗がある」+「どちらかと言えば抵抗がある」との回答が、82.7%で1位でした。

「指示が曖昧なまま作業を進めること」に対しては、8割が抵抗を感じており、質問のしやすい風土や対応が求められています。



**【一般社団法人日本能率協会「2022年度 新入社員意識調査」】**

[https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912\\_new\\_employees\\_2022.pdf](https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912_new_employees_2022.pdf)

## 知得情報！助成金情報

**知得情報！助成金情報 ～第130回 キャリアアップ助成金 障害者正社員化コース～**  
 キャリアアップ助成金(障害者正社員化コース)では、以下のいずれかの措置を継続的に講じた場合、助成金を受けることができます。

- ・有期雇用労働者を正規雇用労働者(多様な正社員を含む)に転換する措置
- ・有期雇用労働者を無期雇用労働者に転換する措置
- ・無期雇用労働者を正規雇用労働者に転換する措置



Q. いくらもらえるの？

A. 障害の程度や措置により異なります。

支給対象者	措置内容	支給総額	各支給対象期における支給額
重度身体障害者 重度知的障害者 および精神障害者	有期→正規	120万円	60万円×2期
	有期→無期	60万円	30万円×2期
	無期→正規	60万円	30万円×2期
重度以外の身体障害者 重度以外の知的障害者 発達障害者・難病患者 高次脳機能障害など	有期→正規	90万円	45万円×2期
	有期→無期	45万円	22.5万円×2期
	無期→正規	45万円	22.5万円×2期

※1期=6か月 ※上記の支給額は中小企業の場合。中小企業以外の場合は額が異なります。

Q. キャリアアップ助成金の正社員コースとの違いは？

A. 転換時の賃金3%上昇要件は求められません。

また、キャリアアップ助成金における正社員化コースの支給申請上限人数には該当しません。

### 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 [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]
- 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]

## 行列のできる 人事労務相談所

## 副業・兼業の実態調査と 導入の検討に向けて

Q. 当社では、社員の成長や人手不足の解消を目的として、副業、兼業を容認しようと考えています。その場合の注意点などあれば教えてください。

A. 先ごろ、「副業・兼業の促進に関するガイドライン」パンフレットの改訂版が厚生労働省から公表されました。7月に改訂された兼業副業ガイドラインの解説や副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例がまとめられています。こうしたことを踏まえ、従業員の副業・兼業の許可を検討する企業もあると思います。その前提として、副業等の実態がどうなっているのかは押さえておきましょう。2021年の調査になりますが、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査によると、次のような実態がわかります。

### ～企業側～

- ・副業の全面禁止は45.1%。容認(全面・条件付き)は55.0%で、2018年より3.8ポイント微増。
- ・副業人材を実際に受け入れているのは23.9%、受入れ意向はあるが現在受入れがないのは23.9%、受入れ意向なしは52.3%

### ～従業員側～

- ・実際に副業をしている人は9.3%(年収1,500万円以上の高所得層に多い)
- ・現在していないが副業意向がある人は40.2%(低所得層になるほど多い)
- ・動機は職種によらず、「収入の補填」が最多

この調査では、他に過重労働リスクにつながりにくい副業の特徴と、職場支援のあり方などについても報告されていますので、副業・兼業の許可を検討する際に参考になるでしょう。副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災についても確認しておくべきことがあります。また、当然ながら秘密保持や競業避止の面からの検討も必要になります。

これらの対応や社内規程の整備については、弊社にご相談ください。



### 【厚生労働省「副業・兼業」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

### 【パーソル総合研究所「第二回 副業の実態・意識に関する定量調査」】

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob2.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

今年も残すところあと2か月を切りました。この時期は慌ただしい上に求職者が激減し、人手不足の企業にとっては厳しい時期でもあります。弊法人は、この度、求人広告の「株式会社HR Force」様と提携し、クライアントの皆さまは、好条件でご利用頂けることになりました。詳しくは担当者までご連絡下さい。 松田 法子

### ～求人等、採用課題をお持ちの皆さま～

求人広告の 株式会社HR Force 様を 好条件でご紹介できます。詳しくは担当者まで