

2023年版中小企業白書・小規模企業白書/中小企業の最新事情

社会経済活動の正常化が進むなか、中小企業の売上高はコロナ禍前の水準に戻りつつありますが、宿泊や交通など一部の業種では消費支出のマイナスが続くなど厳しい状況が続いています。

ただ、宿泊業でも、旅行需要の変化に対応して団体温泉旅館から個人特化旅館へと刷新し高級旅館というイメージを高めるなど業態転換が奏功して売上を回復しているケースがあったり、飲食業でも、喫茶店・カフェに比べ居酒屋は厳しい状況にあったりするなど、業態による回復の差が見られます。

エネルギー・原材料価格の高騰により、企業業績に影響があると回答する中小企業の割合は、2020年の39.6%から2022年は65.2%に増えています。

対応策として取り組んでいることについては、
 「既存製品、サービスの値上げ」が23.8%、
 「人件費以外の経費削減」が22.3%、
 「業務効率改善による収益力向上」が20.8%となっています。

コロナ禍で人余りが生じた製造業や卸売業も含め、幅広い業種で人手不足の深刻化が進んでいることを受け、生産性向上のために取り組んでいることとして、「業務プロセスの見直しによる業務効率化」が38.7%、「社員の能力開発による生産性向上」が32.4%、「IT化等設備投資による生産性向上」が29.8%となっています。

また、給与の引上げや職場環境の改善などの魅力向上に取り組む動きも見られ、対応策として「賞与の引上げ」の26.0%、「再雇用などシニア人材の活用」の34.5%に比べて「給与水準の引上げ」と回答した中小企業が63.6%と多くなっています。



【経済産業省「2023年版中小企業白書・小規模企業白書をまとめました」】

<https://www.meti.go.jp/press/2023/04/20230428003/20230428003.html>

2023年度卒新入社員の意識

～東京商工会議所「2023年度 新入社員意識調査集計結果」より

東京商工会議所が、2023年卒の新入社員1,050人を対象に、WEB上で社会人生活や仕事に対する意識調査を実施し、その結果が公表されました。今後の採用活動で参考となりそうな項目について取り上げます。

～就職先の会社を決める際に重視したこと「社風、職場の雰囲気」60.0%～

半数以上が、職場の雰囲気に重きを置いています。その他、「処遇面(初任給、賃金、賞与、手当など)」(51.5%)、「福利厚生」(41.6%)、「働き方改革、ワーク・ライフ・バランス(年休取得状況、時間外労働の状況など)」(40.3%)が上位にあがっています。



～ 就職先の会社が内定から入社までの間に実施したフォローの取組み ～

「採用担当者からの定期的な連絡」(43.2%)、「会社見学会」(29.0%)、「内定式・内々定式」(27.6%)が上位となっています。内定から入社まで期間が空くので、単純に不安に思う学生も多いことでしょう。



～ 社会人生活で不安に感じる事 ～

「仕事と私生活とのバランスが取れるか」(42.0%)、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか」(40.7%)、「仕事が自分に合っているか」(40.0%)が上位を占めていますが、9割強の新入社員は、社会人生活で何らかの不安を感じているとの結果が出ています。

～ 「理想だと思う上司」はどのようなことを大事にしたり重視する人か ～

「理想の上司」のイメージに近い有名人・著名人の各上位は以下の通りです(カッコ内は回答数)。

○芸能人・文化人：1位…水ト麻美(43)、2位…明石家さんま(39)、3位…榎太一(35)、4位…松本人志(30)、5位…内村光良(29)

○スポーツ界：1位…大谷翔平(234)、2位…イチロー(141)、3位…栗山英樹(58)、4位…松岡修造(40)、5位…ダルビッシュ有(37)

○歴史上の人物：1位…織田信長(120)、2位…徳川家康(94)、3位…坂本龍馬(80)、4位…豊臣秀吉(44)、福沢諭吉(44)

【東京商工会議所「2023年度 新入社員意識調査集計結果」】

<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1034060>

ハラスメントが起きたときの職場の対応は？

改正労働施策総合推進法の施行により、令和2年6月(中小企業では令和4年4月)から職場のパワハラ防止対策が義務化され、多くの企業ではハラスメント防止対策に一層取り組んでいるところです。

東京都産業労働局「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女の雇用管理に関する調査」によれば、従業員が相談した際の職場の対応は「被害者へのヒアリング」の割合が多く、行為者への処分としては、「けん責(口頭又は文書での注意等)」が62.5%で最多、次いで「配置転換」29.4%、「出勤停止」11.3%、「降格」11.0%が続いています。被害者への対応は、「加害者を配置転換させる等当事者間を引き離すよう人事上の配慮をした」が58.6%で最多、「被害者の精神的なショックが大きかったため、メンタルケアを行った」28.8%、「加害者から被害者への謝罪をあっせんした」25.2%となっています。

ハラスメント事案が発生し、当事者や第三者への事実確認のヒアリングを行ったものの、判断に迷うというケースは少なくありません。その後の対応がさらなるトラブルを生む可能性もあります。企業としては、状況を踏まえて引き続き適切な対応を検討していく必要があるでしょう。



知得情報！助成金情報

知得情報！助成金情報

～第137回 特定求職者雇用開発助成金(特定就職困難者コース)～

【特定求職者雇用開発助成金】

高年齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークの求人を通じ、継続雇用する労働者として雇い入れる場合に支給されます。

【助成額】

採用する労働者	助成額	支給方法
母子家庭の母等 高年齢者(60歳以上)	60万円(50万円)	30万円×2期 (25万円×2期)
身体・知的障害者	120万円(50万円)	60万円×4期 (25万円×2期)
重度障害者・精神障害者 45歳以上の障害者	240万円(100万円)	40万円×6期 (33万円×3期)

()内は大企業に対する支給額

【ポイント】

- ①令和4年12月2日以降の採用において、対象となる訓練+賃上げを実施した場合、上記金額×1.5の金額が受給できます。※計画書必須
- ②正規雇用、無期雇用、もしくは「労働者が望む限り更新できる有期雇用(自動更新)」として採用する場合に対象。

就職困難者の職を安定させることで、社会的意義を果たし、人手不足の解消、企業価値の向上にもつながります。また、障害者雇用促進法上の法定雇用率を達成する上でも活用できる助成金となります。

6月の主な税務と労務手続き

- | | | |
|-----|--|------------|
| 1日 | ・労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> | [労働基準監督署] |
| 12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] |
| | ・特例による住民税特別徴収税額の納付 | [郵便局または銀行] |
| 30日 | ・個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1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**
**新型コロナウイルス感染症の
5類感染症移行後の対応**

Q.新型コロナウイルス感染症の5類引き下げにより、今後は社員やその家族に感染者が出た場合の取扱いは企業判断になると聞きました。どのような対応が求められますか？

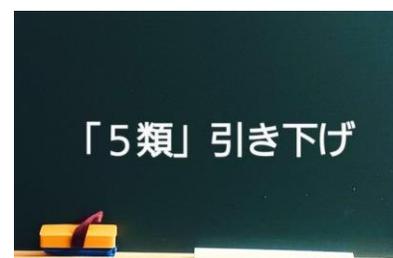
A. 5月8日から、新型コロナウイルス感染症は感染症法上の位置づけを「5類感染症」に引き下げ、マスクの着用や外出自粛の要請は季節性インフルエンザと同様に、企業や個人に委ねられることになりました。そのうえで、厚生労働省は、新型コロナウイルスに感染した場合、これまでの分析結果や諸外国の事例を踏まえ、以下を推奨しています。

- 発症後5日を経過し、かつ、症状軽快から24時間経過するまでの間は外出を控える
- 発症後10日間を経過するまでは、マスクを着用し高齢者等との接触は控える

また、濃厚接触者として保健所から特定されることはなくなり、外出自粛を要請されることはなくなりました。家族や同居者が新型コロナウイルスに感染した場合は、可能であれば部屋を分け、感染者の世話はできるだけ限られた人のみで行うことなどに注意する必要があります。また、感染者の発症日を0日として、特に5日間は自身の体調に注意し、7日目までは発症する可能性があるため、マスク着用等の感染対策や周囲への配慮が必要です。

これまでは新型コロナウイルスに感染した場合、限られた医療機関でのみ受診可能でしたが、5月8日以降は、幅広い医療機関での受診が可能になります。また、PCR検査や入院・外来の医療費については、季節性インフルエンザなどと同様に健康保険が適用され、1割から3割の自己負担が基本となります。

また、新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金については、これまでは療養担当者意見欄(申請書4ページ目)の証明の添付が不要でしたが、5月8日以降の申請については、医師の証明が必要となりますので注意が必要です。



【厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の5類感染症移行後の対応について」】

<https://www.mhlw.go.jp/stf/corona5rui.html>

【全国健康保険協会「新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の申請について」】

https://www.kyoukaikenpo.or.jp/event/cat550/covid_19/shinsei/

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:0927256130 FAX:092-725-6131

URL: www.sr-sophia.com

編集後記 コロナ禍にテレワークを導入された企業も多いと思います。

5類移行を理由とするテレワークの廃止は認められるのでしょうか。雇用契約や就業規則の内容次第となりますが、任意でテレワークを実施できるとされている場合、一歩的な廃止は難しくなります。対応についてお困りの際はお気軽にご相談ください。 **松田法子**

**～ 4月から中小企業も月60時間超の時間外割増率に変更になりました。～
労働条件通知書・就業規則の変更が必要です。ご不明な点がございましたら担当者まで。**