

特定社会保険労務士・行政書士

## 廣藤事務所便り

連絡先：〒790-0811  
愛媛県松山市本町 6-11-1 プレジデント松山 210  
TEL：089-989-7257



### 2023 年度卒新入社員意識 ～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こと

「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>

## デジタル人材について考える際に必要な“軸”

労働政策研究・研修機構（JILPT）から「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」という調査研究の結果が公表されています。

### ◆あいまいな「デジタル人材」の定義

この調査では、「デジタル社会化」が政府・民間の共通した目標となるなか、「デジタル人材」という用語は近年急速に話題となる一方で、その意味内容が多様・曖昧化しているため、それがどのように捉えられているかを明らかにする、ということがテーマの一つとなっています。

### ◆2つの軸

企業が必要とする「デジタル人材」や「IT人材」のタイプは、①デジタル環境を「つくる人材」と「つかう人材」という軸と、②所属する企業がIT企業か非IT企業かという軸の2つの軸によって形成される人材タイプの中に位置づけることができる、というのが現時点でいえるとのことでした。

各社のDXの進展度合いの違いによって、あるいはIT企業とユーザー企業では求める人材が違うということですが、考えてみれば当然のことのように思われます。しかし、実際に自社でDXを進める段階になると、混乱したり方向性を見失ったりしがちです。

同調査でも、「勤務先の人事労務管理や所属部門の上司のマネジメントのあり方がリスキリングへの取組みに影響をあたえることといった知見が得られている」と述べられています。自社のDX対応やリスキリング等のこれからの人事施策を進めるうえでは、こうした区分けを頭に入れて取り組んでいく必要があるでしょう。

この調査では、他にもデジタル人材不足への対応にどのように取り組んでいるのか、IT技術者自身はどう考えているのか等について、これまでの様々な調査の結果をもとに考察していますので、自社の施策を考えるうえで参考となるでしょう。

【(独)労働政策研究・研修機構「デジタル人材の能力開発・キャリア形成に関する調査研究」】

<https://www.jil.go.jp/institute/siryu/2023/268.html>

## 「残業」は転職先選びに影響する重要事項～エン・ジャパン「社会人1万人の『残業』実態調査」より

エン・ジャパン株式会社は、令和5年5月8日、「社会人1万人の『残業』実態調査—『エン転職』ユーザーアンケート」を公表しました。運営する総合求人サイト『エン転職』上でユーザーを対象にアンケートを実施し、1万2,940名から回答を得ました（調査期間は令和5年2月22日～3月28日）。

### ◆「残業の有無や平均時間」が転職先選びに影響していると回答したのは84%

「転職活動をする上で、残業の有無や平均時間等は、企業選びにどの程度影響しますか？」の質問に対し、「とても影響する」が最多で49%、「少し影響する」は35%で、合わせて84%が「影響する」と回答しました。

年代別で見ると、20代、30代は半数以上が「とても影響する」（20代：55%、30代：56%）と回答し、「少し影響する」と合わせると、20代は89%、30代は88%に上ります。

また男女別では、「とても影響する」と回答した男性が44%に対し、女性は54%と10ポイントの差がありました。男性より女性のほうが、企業選びで残業時間を重要視していることがわかります。

### ◆残業時間が「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%。半数は「変わらない」

「ここ数年で、あなたの残業時間は増加傾向ですか？ 減少傾向ですか？」の質問には、「変わらない」が50%と半数を占めました。「増加傾向」は26%、「減少傾向」は24%で、ほぼ同率でした。

業種別で残業時間が増加傾向だったのは、

「コンサルティング・士業」が最多で 36%、一方、減少傾向は「メーカー（機械・電気・電子など）」が最多で 32%でした。

◆**残業時間の増加理由は「人手不足」、減少理由は「企業の残業制限」**

残業が増加傾向と回答した人にその理由を聞いてみると、「人員が足りないため」が最多で 75%でした。次いで「仕事量が増えてきたため」が 67%と続きます。

一方、残業時間が「減少傾向」と回答した人の理由は、「残業が制限されたため」が最多で 42%でした。

◆**残業代の割増制度を知っている人は4割弱にとどまる**

中小企業で働く人の「月 60 時間を超える残業代の割増率が 50%に引き上げ」されることを知っているかの問いには、「知っている」は 39%（内容も含めてよく知っている 9%、概要だけ知っている 30%）と、全体の 4 割弱に留まりました。

引上げについては、「とても良いと思う」（47%）と「良いと思う」（33%）を合わせた 80%の人が好感を示しています。一方で、引上げが「良くないと思う」（とても良くないと思う 1%、良くないと思う 8%）という声も 1 割弱ありました。

【エン・ジャパン株式会社「社会人 1 万人の『残業』実態調査」】

[https://corp.en-](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32805.html)

[japan.com/newsrelease/2023/32805.html](https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32805.html)

## 6 月の税務と労務の手続提出期限

### 【提出先・納付先】

#### 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]

#### 雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]