



- あけまして、おめでとうございます！頂戴した年賀状に「いつも情報誌ありがとうございます！」というコメントを、たくさんいただきました。今年はどんな1年にされたいですか？
- 弊社は、「50年後にニッチもサッチも行かなくなった日本で、自らが周囲に語りかけ、人を動かし、日本を変える人材を1人でも多く生み出したい。」「そのためには、彼ら、彼女らを立派に育てる、問題意思を持ち、勇気をもって行動する父母・祖父母を育てたい」と思っています。今年は、子や孫世代のため、「ちょっとした出来ることから、やっていく」を実践していきます！

## 就職内定状況から読める、良い採用をするためのヒント

### 大学卒業予定者の内定率は59.9%

- 厚生労働省と文部科学省の調査によると、11年10月1日時点で大学卒業予定者の内定率は59.9%でした。過去最低であった前年同時期から2.3ポイント回復しています。
- また、高校生の就職内定率は41.5%でした。前年同時期と比べ0.9ポイントの微増となっています。



約4割の大学卒業予定者が内定をもらえないという現実があります。しかし、5,000人以上の有効求人倍率は大企業が0.47倍、300人以下の中小企業は4.41倍というデータもあり、求人アンマッチが起きていることが読み取れます。「中小企業には人が来ないと」待つだけの草食系の発想ではなく、こちらからアプローチする肉食系中小企業でありたいですね。

### 男女別の内訳

- 大学卒業予定者の内定率について男女別にみると、男子は61.7%(前年同期比2.2ポイント増)、女子は57.7%(同2.4ポイント増)の内定率となっています。



文部科学省は、就職希望率と就職内定率の2つのデータを取っています。

男子は希望率が71.4%で、内定率が61.7%、女子は希望率が84.6%で、内定率が57.7%です。この希望率と、内定率の差が「就職を希望しているが、仕事が見つからない」層です。ですので、実は男子は全男子学生の約10%が、女子は全女子学生の17%が、「就職を希望しているが、仕事が見つからない」となります。

採用の際は、(1)希望しているが仕事が見つからない学生なのか、(2)就職したいが、「自分には無理」「大変そう」とスタートラインに立たない学生/途中であきらめてしまった学生、(3)そもそも就職する気が無いが、周囲から浮きたくないの、付き合いで応募してくる学生。を見極めて、(1)のしか応募してこないような採用活動を、一緒に企画してみませんか？

## 採用時に 他社が気にしているポイント

### 選考の重視点は依然「コミュニケーション能力」が80.2%でトップ

- 経団連の発表によると、2011年3月卒の採用予定数に対する充足率は「90%以上」が84.0%でした。また、選考にあたって特に注意した点の上位3項目は「コミュニケーション能力」(80.2%)、「主体性」(62.1%)、「協調性」(55.0%)となっているほか、「チャレンジ精神」や「誠実性」なども重視されている項目となっています。



「主体性」「協調性」などは、1時間程度の面接や、学生も対策をしてくるグループディスカッションで見極められるものなのではないでしょうか？日本は一度採用すると解雇しにくい傾向があります。手間がかかりますが、インターンシップで時間をかけて見極めることも、選択肢の一つとして考えてみませんか？採ってから後悔するくらいなら、ひと手間かけることが大切だと思います。



## 24年度法令改正に向けたお知らせ (労災保険料率が引き下げになります)

### 労働保険関連

厚生労働大臣は、労働政策審議会(会長 諏訪 康雄 法政大学大学院政策創造研究科教授)に対し、労災保険率を現行より平均で0.6/1,000引き下げることなどを盛り込んだ「労働保険の保険料の徴収等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案要綱」を諮問しました。

労災保険料を算出するための労災保険率は、厚生労働大臣が55の業種ごとに定め、過去3年間の災害発生率などを基に、原則3年ごとに改定しています。  
改正案が了承されると、平成24年4月1日から施行となります。

改正案の主なポイントは以下のとおりです。

#### 【ポイント①】労災保険率を平均で0.6/1,000 引下げ

[労災保険率の改正案]

- 労災保険率を、平成24年4月1日から平均で5.4/1,000 から4.8/1,000 へ、0.6/1,000 引下げ
- 引下げ:35 業種 据置き:12 業種 引上げ:8業種
- 最低(金融業・保険業など)2.5/1,000～最高(トンネル新設事業など)89/1,000

#### 【ポイント②】メリット制の適用対象を拡大

労災保険には、個々の事業場の災害発生率に応じて労災保険料を-40%～+40%の幅で増減する「メリット制」があります。これは、同一の業種でも事業主の災害防止努力などによって災害発生率に差があるため、保険料負担の公平性の確保や事業主による災害防止努力を一層促進する観点から設けている制度です。

[メリット制の改正案]

建設業と林業で、メリット制の適用要件である確定保険料(※)の額を、現行の100万円以上から「40万円以上」に緩和し、適用対象を拡大します。これにより、事業主の災害防止努力により労災保険料が割引となる事業場が増えます。

(※)使用した労働者に実際に支払った賃金総額に、労災保険率を乗じて算定する労災保険料。



#### 知人にアルバイトとして、仕事を手伝ってもらっているという方、要注意です！

社長1人の小さい法人の場合、妻の友人や、引退した両親にアルバイトとして手伝ってもらっているというケースもあると思います。

親しい間柄ですので、「家事を手伝ってもらっている」という感覚になりがちですが、そうではありません。労災保険は親族や友人であっても立派な「労働者」です。

ですので、このようなケースでも労災保険に入らなければなりません。万が一、「不幸にもケガをしてしまった」となると大きな問題になるだけでなく、親族・知人として人間関係も壊れてしまいます。

厚生年金や健康保険のような重い保険料の負担はありません。弊社は、社労士事業もやっていますので、新規加入のお手伝いができます。これを機に加入してみたいはいかがでしょうか？



気付き日報



ヒューマンインベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00～17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>