

## 就活生の企業選びと SDGs～ (株) ディスコ調査結果から

SDGsは日本にとって特に重要なことでは無いでしょうか。少子高齢化社会が進むなかで推進しなければなりません。

### ◆SDGsとは？

持続可能な開発目標（SDGs：Sustainable Development Goals）とは、2015年9月の国連サミットで加盟国の全会一致で採択された、2030年までに達成すべき、持続可能でよりよい世界を目指す国際目標です。「持続可能な世界」を実現するために進むべき道を具体的に示した指標であり、17のゴール・169のターゲットから構成されています。発展途上国のみならず、先進国自身が取り組むユニバーサル（普遍的）なものであり、積極的に取り組む企業も増えています。

### ◆SDGsへの取り組み度合いと就職志望度の関連

企業のSDGsへの取り組みは、人材採用の面にも影響があるのでしょうか。

就職志望度と関連についての調査があります（※）。それによると、SDGsに積極的に取り組んでいることが、その企業への志望度に「影響する」と回答した学生は、「とても影響する（志望度が上がる）」「やや影響する」を合わせて4割を超えており（計41.2%）、就活生の社会貢献への関心の高さがうかがえます。

### ◆入社予定企業が取り組めると思うもの

同調査によると、入社予定企業が貢献できると思う項

目としては、「産業と技術革新の基盤をつくろう」（47%）「働きがいも経済成長も」（46.1%）が圧倒的に多く挙がりました。そして、「すべての人に健康と福祉を」（32.6%）、「住み続けられるまちづくりを」（34.8%）、「つくる責任つかう責任」（29.1%）、「エネルギーをみんなに、そしてクリーンに」（28.3%）、「ジェンダー平等を実現しよう」（20.9%）などが続いています。

※株式会社ディスコ「就活生の企業選びとSDGs（持続可能な開発目標）に関する調査結果」PDF（調査対象：2022年3月卒業予定の大学4年生（理系は大学院修士課程2年生含む）

[https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/09/sdgsshu\\_202108.pdf](https://www.disc.co.jp/wp/wp-content/uploads/2021/09/sdgsshu_202108.pdf)



# 70 歳までの継続雇用制度 を考えるにあたって

定年 60 歳という会社はいまだに多いです。  
継続雇用は 65 歳を超えて 70 歳以上でも普通になるでしょう。

## ◆70 歳までの就業機会の確保

高齢者雇用安定法の改正により、2021 年 4 月から 70 歳までの就業機会の確保が企業の努力義務となっています。この対応として、70 歳までの継続雇用制度を導入する企業も多いでしょう。ただ、これまでの 65 歳までの継続雇用制度とは違った点も考慮に入れる必要がありそうです。

## ◆体力と意欲

年齢と共に身体機能は低下します。65 歳から 70 歳に近づくにつれ、関節性疾患やガンなどによる受療率はかなり高まるとされています。また、身体機能や健康状態の個人差も大きくなっていく年代です。

65 歳までの継続雇用制度では、定年後の業務内容として、60 歳時（定年時）と同じとするケースが多いようですが、改正法へ対応を考えるにあたって、単純に年齢を 70 歳までにすればよいという訳にはいかないでしょう。

また、定年前と同じ業務内容としているケースでは、定年後の処遇と職務を十分検討していないケースも多く、退職時期だけが先送りになったような恰好になれば、労働者の仕事への意欲や満足感も低下してしまいかねません。

## ◆他人事ではなく

継続雇用を機に、後進の育成など企業が期待する業務を担当してもらう、専門性を生かした業務を継続してもらうなど、定年後の処遇の変化と併せて、単純に年齢で区切るのではなく個人に合わせた継続雇用制度の設計が

求められます。そのためには、若い世代も巻き込んだ制度設計・見直しが必要となるでしょう。

## ◆マルチジョブホルダー制度が来年からスタート

65 歳以上の労働者に関する新しい制度が、来年 1 月から始まります。複数の事業所で勤務する 65 歳以上の労働者が、そのうち 2 つの事業所での勤務を合計して所定の要件を満たす場合に、労働者本人がハローワークへの申出を行った日から特例的に雇用保険の被保険者となることができる制度です。

企業は、労働者からの依頼に基づき、手続きに必要な証明を行う必要がありますので、厚生労働省の HP など事前に確認しておくことをお勧めします。

【厚生労働省「雇用保険マルチジョブホルダー制度について」】  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000136389_00001.html)



# 人事院の民間企業勤務条件 制度等調査結果から

給付額は企業それぞれとして、法定外給付制度は必要性が高いと感じます。定年60歳を変えるまでには至っていません。

人事院は、令和2年10月1日現在における民間企業の労働時間、休業・休暇、福利厚生、災害補償法定外給付および退職管理等の諸制度を調査した結果を発表しました。概要をお知らせします。

## ◆業務災害及び通勤災害に対する法定外給付制度について

従業員が業務災害や通勤災害により死亡、あるいは障害が残った場合、法律に従った保険給付が行われますが、それとは別に企業が独自に給付する法定外給付について、制度が「ある」企業の割合は業務災害による死亡で56.2%、通勤災害による死亡で51.1%、業務災害による後遺障害で46.7%、通勤災害による後遺障害で42.5%でした。また、半数以上の企業が、給付額の決定方法は「一律」かつ「定額」としています。

## ◆休暇制度

正社員以外の有期雇用従業員がいる企業において、その有期雇用従業員が子の看護休暇または介護休暇を取る条件として、両休暇ともに「雇入れ日から6月以上経過」が最も多く（子の看護46.1%、介護42.1%）、週の所定労働日数については、「3日以上」が両休暇ともに48.3%、給与を「無給」とする企業割合は、子の看護で80.7%、介護で82.9%ありました。

## ◆在宅勤務（テレワーク）に対する経費の負担

正社員が在宅勤務を「行っている」企業の割合は33.3%、在宅勤務に対する経費を「負担している」企業

割合は34.7%で、そのうち経費を「給与として支給」している企業は42.9%、「福利厚生費として支給」は7.9%となっています。

## ◆従業員の退職管理等の状況

定年制が「ある」企業の割合は99.5%で、そのうち定年年齢が「60歳」の割合は81.8%。定年制がある企業のうち継続雇用制度がある割合は96.5%で、そのうちいったん退職した従業員を再度雇用する「再雇用制度」がある企業割合は95.7%という結果がでています。

【人事院「令和2年民間企業の勤務条件制度等調査結果の概要」PDF】

[https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akimincho\\_bessi.pdf](https://www.jinji.go.jp/kisya/2109/r03akimincho_bessi.pdf)



# 11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です

海外逃亡した日産自動車の元社長は「コストカッター」と呼ばれ、一時もてはやされました。でも、これが典型例でしょう。

大企業・親事業者による働き方改革の取組みが下請等中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせる場合があります。

厚生労働省は、毎年11月を「しわ寄せ」防止キャンペーン月間として、仕事を発注する事業者へ下記のとおり啓発しています。

## ◆労働時間設定改善法に基づく配慮

事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組みが行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

## ◆親事業者と下請事業者の望ましい取引関係を定めた、下請中小企業振興法の「振興基準」

- ① 親事業者も下請事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう。  
○やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは親事業者が負担すること。  
○親事業者は、下請事業者の「働き方改革」を阻害す

る不利益となるような取引や要請は行わないこと。

- ② 発注内容は明確にしましょう。  
○親事業者は、継続的な取引を行う下請事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。  
○発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないよう十分に配慮すること。
- ③ 対価には、労務費が上昇した影響を反映しましょう。  
○親事業者は、取引対価の見直し要請があった場合には、人手不足や最低賃金の引上げなどによる労務費の上昇について、その影響を反映するよう協議すること。

【厚生労働省「11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です（令和3年度）」PDF】

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/pdf/shiwayose.pdf>





# くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた企業に助成金

従業員の仕事と子育てで中小企業事業主に助成金ありがたいですが、金額少なすぎませんか。

## ◆くるみん認定制度とは

内閣府は、10月1日からくるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に助成金を支給する「中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業」を開始しました。

くるみん認定制度とは、平成26年4月に改正された次世代育成支援対策推進法によって創設され、従業員の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受ける制度です。また、より高い基準を満たし継続的な取組みを行っている企業は、プラチナくるみん認定を受けることができます。

今年8月時点でのくるみん認定は3,660社、プラチナくるみん認定は451社となっています。

## ◆助成金の概要

本助成事業は、以下の要件を満たした中小事業主が助成を受けることができます。

- 子ども・子育て支援法に規定する一般事業主（＝事業主拠出金を納付している事業主）であること
- 前年度または当年度（助成申請期間まで）において、くるみん認定を受けたこと
- 前年度の3月31日時点において、プラチナくるみん認定を受けていること
- 次世代支援対策推進法に規定する中小企業事業主（＝常時雇用する労働者数300人以下の事業主）であること

くるみん認定については、1回の認定につき1回の助成（50万円／企業）が行われます。プラチナくるみん認定を受けている企業は、認定が取り消されない限り、令和8年度まで毎年度、助成（50万円／企業）が行われます。

## ◆認定の取得方法

くるみん認定を取得するためには、一般事業主行動計画を策定し、都道府県労働局に届出する必要があります。届出後に一般事業主行動計画を実践し、目標達成した段階で認定を申請する必要があります。

一般事業主行動計画策定の流れや申請書様式は、厚生労働省のホームページでご確認ください。

【内閣府「くるみん認定・プラチナくるみん認定を受けた中小企業事業主に、助成金を支給します！」PDF】

<https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/links/pdf/kankyoseibi/leaf.pdf>

【厚生労働省「一般事業主行動計画の策定・届出等について」】  
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/koyou/jisedai/index.html>



# 傷病手当金の支給期間が改正されます



## ◆傷病手当金とは

傷病手当金は、健康保険の被保険者が病気やケガの療養のため連続する3日間を含み4日以上仕事に就くことができず、給与支払いがない場合に、4日目以降の仕事に就けなかった日に対して支給されます。

支給期間は、支給を開始した日から最長1年6カ月です。この1年6カ月には、復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合の、復職した期間も含まれます。

## ◆改正により支給期間を通算化

令和4年1月1日から、この支給期間が通算化され、療養中に復職し再び同じ病気やケガにより仕事に就けなくなった場合、復職期間を除いて支給期間がカウントされることとなります（具体的な支給期間の計算方法は、令和3年11月中に明らかになる見通しです）。

## ◆仕事と治療の両立をしやすくするための改正

通算化されることとなった理由は、がん治療など入院を繰り返して療養する患者が柔軟に傷病手当金制度を利用できないとの問題点が指摘され、支給期間が通算化されている共済組合と取扱いを合わせるべき、などの意見もあり、見直されることとなったものです。

## ■両立支援に取り組む会社に対する支援

会社による仕事と治療の両立のための取組みとしては、新たに休暇制度を導入したり健康づくりのための制度を導入したりする等があり、こうした取組みが要件を満た

す場合には、助成金の対象となる可能性があります。

【厚生労働省】

「社会保障審議会医療保険部会における議論の整理について」

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15749.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15749.html)

「全世代対応型の社会保障制度を構築するための健康保険法等の一部を改正する法律案概要」PDF

<https://www.mhlw.go.jp/content/000733601.pdf>

## 11月の労務と税務の手続

10日○源泉徴収税・住民税特別徴収税の納付

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

30日○個人事業税の納付＜第2期分＞

○所得税の予定納税額の納付＜第2期分＞

今月号の内容に関しまして、ご不明点などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

## 当事務所より一言

過去にない速さで衆議院解散、総選挙となりました。自民党総裁選挙の宣伝効果が薄れる前にというわけではないと思いますが、真相はどうでしょう。

昨年、終わったと思われた岸田さんが100代目総理大臣になり、すまわち101代目総理大臣にもなります。どんな政治を行ってくれるのか期待もしたいのですが、重要閣僚ポストの顔ぶれから見て、しがらみのない政治はできないでしょう。やはり忖度はするのでしょうか。