



川西康夫社会保険労務士事務所 事務所だより

2022年
6月号



中央公園(尼崎市神田中通)

◆特集◆

最新！ハローワーク活用術

◆ニュース◆

- ▶ 大学生の就職率は95.8%、4月1日現在
- ▶ 高校新卒者の内定率は99.2%、3月末現在
- ▶ 人手不足企業は約46%、コロナ禍前の水準に迫る
- ▶ 入社前後のトラブルに関する調査結果を公表

◆コラム◆

助成金 Pick Up!

第3回「キャリアアップ助成金・正社員化コース」



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho

◆特集◆ 最新！ハローワーク活用術

■はじめに

皆様の会社では、従業員の募集・採用にハローワーク（公共職業安定所）を活用していますか？

ハローワークに求人の申込みをするとなると、ひと昔前までは必ず窓口に書類を持参する必要がありましたし、ハローワークから企業への応募者の紹介も書面の郵送で行われていました。ところが、この数年で状況は一変！ハローワークインターネットサービスの機能が大幅に拡充され、求人や紹介・応募がインターネット上で完結するようになったのです。

今回の特集では、「求人者マイページ」に注目し、最新のハローワーク活用術をご紹介します。

■「求人者マイページ」でできること

2020年1月からハローワークインターネットサービスがリニューアルされ、ハローワークに求人を申し込みたい企業が「求人者マイページ」を開設できるようになりました。その後も順次、便利な機能が追加されています。現在の「求人者マイページ」の主な機能をまとめると、次のようになります。

▶ 求人の申込み

窓口に書類を持参しなくても、インターネット上の「求人者マイページ」から求人情報を入力し、ハローワークに求人の申込みができます。入力された内容は、ハローワークでの確認後に公開されます。入力した内容の確認・変更や募集停止、事業所情報の変更も可能です。

▶ オンラインハローワーク紹介

企業がハローワークから応募者の紹介を受ける場合、従来は紹介状の書面を応募者自身が応募書類と共に企業に郵送する方法が取られていました。「求人者マイページ」を開設することにより、インターネット上でハローワークから紹介を受けることができるようになります。求人への応募があると「求人者マイページ」に応募通知が届き、インターネット上で紹介状や応募書類の内容を確認することができます。

▶ メッセージ機能の活用

応募者が「求職者マイページ」を開設している場合、メッセージ機能を活用して、ハローワークインターネットサービス上で応募者との面接日時等の連絡・調整をすることができます。

▶ 選考結果（採用・不採用）の登録

選考結果を登録すると、ハローワークへの連絡が完了します。（応募者本人には別途連絡が必要）



▶ 写真や画像の登録・公開

事業所の外観、職場風景、取扱商品等の写真や会社案内パンフレット等の画像を「求人者マイページ」から登録できます。登録できる画像ファイルは1事業所あたり10点まで。登録した画像ファイルは、ハローワークでの確認後に求人情報ページで公開されます。

■「求人者マイページ」の開設方法

「求人者マイページ」を開設するには、①ハローワークインターネットサービス上でアカウント登録を行う方法と、②まず最寄りのハローワークの窓口で会社のメールアドレスを登録し、その後、インターネット上で手続きを行う方法があります。なお、初めてハローワークに求人の申込みをする場合は、初めに「事業所登録」の手続きを行う必要がありますので、一度、最寄りのハローワークの窓口に出向いてご相談されることをお薦めします。

「求人者マイページ」の活用法やハローワークへの求人の申込み方法等について、もっと詳しく知りたいという方は、当事務所までご遠慮なくお問い合わせください。

ハローワークインターネットサービス

<https://www.hellowork.mhlw.go.jp/index.html>



求人者マイページホーム画面（イメージ）

The screenshot shows the Hellowork Internet Service homepage with several key features highlighted:

- Top Navigation:** ホーム（求人／応募管理）, メッセージ, 事業所情報設定 (highlighted with a dashed box).
- Main Content Area:**
 - Left Column:** 現在有効中または申し込み中の求人 (Jobs currently active or applied for). It shows a list for "介護福祉士" (Caregiver) with details like 求人区分 (Job Type: フルタイム), 就業場所 (Employment Location: 東京都千代田区), and 正社員 (Full-time staff). Buttons include 新規求人情報を登録 (Register new job information), 判定中の求人を全て表示 (Display all pending jobs), and 有効 (Valid).
 - Right Column:** 公開範囲 (Scope of publication: 昭和区役所名を含む求人情報を公開する - Publish job information including the name of the area office).
 - Bottom Buttons:** 応募者管理へ進む (Move to applicant management), 求職情報検索 (Search job information), 詳細を表示 (Display details), and 求人情報を編集 (Edit job information).
- Right Side Panel:** 株式会社 ハローワークケン (Hellowork Kanto Co., Ltd.). It shows 有効中求人 (Active jobs) with categories: 一般 (General: 2件), 学卒 (Graduate: 1件), and 高齢者 (Seniors: 1件). Buttons include 事業所情報を確認・変更できます (You can check and change company information) and 求人申込み (New application submission or past applications from the same day can be used).
- Bottom Buttons (in separate boxes):**
 - 応募者の紹介状を確認したり、選考結果を登録（ハローワークへ連絡）できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）
 - 求職情報を検索できます。（求人が有効中の場合に利用できます。）
 - 求人情報の内容（詳細）を確認できます。
 - 求人の変更や募集停止などを申し込めます。



◆ニュース◆ 2022年5月

■大学生の就職率は95.8%、4月1日現在

厚生労働省と文部科学省は20日、2021年度大学等卒業者の4月1日現在の就職状況を公表しました。

就職率は、大学(学部)で95.8%(前年同期比0.2ポイント低下)、短期大学で97.8%(同1.5ポイント上昇)となりました。また、大学等(大学、短期大学、高等専門学校)に専修学校(専門課程)を含めた就職率は、96.0%(同0.2ポイント上昇)でした。

(報道発表資料／厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/0000184815_00035.html



■高校新卒者の内定率は99.2%、3月末現在

厚生労働省は20日、今年3月に高校と中学校を卒業した生徒について、3月末現在のハローワーク求人における求人・求職・就職内定状況を公表しました。

高校新卒者については、就職内定率は99.2%で前年同期比0.1ポイントの上昇、就職内定者数は約13万4千人で同7.9%の減、求人倍率は2.89倍で同0.25ポイントの上昇となりました。

中学校新卒者については、就職内定率は87.5%で前年同期比2.8ポイントの上昇、就職内定者数は266人で同22.4%の減、求人倍率は3.57倍で同0.73ポイントの上昇となりました。

(報道発表資料／厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815_00034.html



■人手不足企業は約46%、コロナ禍前の水準に迫る

帝国データバンクは26日、「人手不足に対する企業の動向調査(2022年4月)」の結果を発表しました。

2022年4月時点における従業員の過不足状況を尋ねたところ、正社員の人手不足割合は45.9%で、前年同月から8.7ポイントの大幅増加となりました。特に情報サービス業では64.6%とな



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho

り、IT人材の不足感が目立っています。非正社員では27.3%が人手不足を感じており、同6.7ポイントの増加。コロナ禍によって不足感が緩和されていた「飲食店」「旅館・ホテル」で再び不足感が強まっています。

「コロナ禍」前まで企業の経営課題の筆頭にあげられていた人手不足は、新型コロナウイルスの感染拡大によって経済活動が制約され、不足感が一時的に落ち着く状況となっていました。しかし、緊急事態宣言やまん延防止等重点措置が解除され、徐々に「アフターコロナ」へと向かうなかで人手不足割合も上昇、再び経営課題として浮上してきました。帝国データバンクが2021年11月に実施した調査では、2022年の景気に悪影響を及ぼす懸念材料に「人手不足」をあげた企業は30.6%で、前年の11.1%から大幅に上昇しています。

(人手不足に対する企業の動向調査(2022年4月)／帝国データバンク)

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p220509.html>



■入社前後のトラブルに関する調査結果を公表

連合は4月28日、「入社前後のトラブルに関する調査2022」の調査結果を発表しました。この調査は、大学卒業後に新卒で正社員として就職した入社2年目～5年目の男女を対象としています。

労働基準法が義務付けている書面による労働条件の明示については、「書面で渡された」と回答した人は59.9%で、前回(2016年)調査から6.1ポイントの減少。従業員規模別では、従業員数50人以下の企業では49.4%、同51人以上の企業では60.8%でした。

入社後、新入社員研修や上司・先輩から業務についての指導・アドバイスはあったか聞いたところ、「十分にあった」(35.9%)と「ある程度はあった」(43.1%)の合計は79.0%、「まったくなかった」(6.1%)と「あまりなかった」(14.9%)の合計は21.0%でした。

新卒入社した会社で現在も働いているか聞いたところ、「離職した」が33.2%となり、離職した理由については、「仕事が自分に合わない」(40.1%)が最も多く、次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(31.0%)、「賃金の条件がよくなかった」(27.4%)となりました。なお、労働条件について「書面で渡されていない」と回答した人では、離職理由のうち「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(35.8%)が最も多くなりました。また、新入社員研修や指導・アドバイスが「なかった」と回答した人では、「離職した」が41.9%となり、離職率が高くなる傾向にあります。

(入社前後のトラブルに関する調査2022／連合)

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?7025>



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho

◆コラム◆ 助成金 Pick Up!

第3回 「キャリアアップ助成金・正社員化コース」

■はじめに

今回は「キャリアアップ助成金・正社員化コース」の概要をご紹介します。

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用、パートタイマー、派遣社員といった非正規雇用の従業員のキャリアアップを促進するため、正社員への転換や処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。「正社員化コース」では、①有期雇用から正社員への転換、②無期雇用（雇用期間の定めがないパートタイマー等）から正社員への転換を実施した場合が対象となります。

■支給額

	中小企業	大企業
① 有期雇用から正社員への転換	57万円	42万7,500円
② 無期雇用から正社員への転換	28万5,000円	21万3,750円

※正社員への転換を実施した従業員 1人あたりの支給額です。(1事業所1年度あたり20人まで)

※有期雇用または無期雇用の派遣社員を派遣先が自社で正社員として直接雇用した場合は、1人あたり 28万5,000円が加算されます。

※「多様な正社員」(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)の制度を新たに定め、有期雇用から「多様な正社員」に転換した場合は、1事業所あたり中小企業 95,000円、大企業 71,250円が加算されます。

■「正社員」の定義の変更 ~「正社員」には「昇給+賞与」が必須に~

今年度からキャリアアップ助成金の「正社員」の定義が変更され、就業規則に「昇給+賞与」または「昇給+退職金」の制度が明記されていることが必要になりました。今後は、有期雇用や無期雇用の従業員を正社員に転換したとしても、正社員に適用される就業規則(賃金規程や退職金規程を含む)に定期的な昇給の規定と賞与または退職金のいずれかの支給に関する規定が設けられていない場合、支給対象となる「正社員」とはみなされません。



■支給対象となる有期・無期雇用従業員の要件（一部抜粋）

▶ 雇用期間

有期雇用の場合、**6か月以上3年以下**の期間、無期雇用（雇用期間の定めがないパートタイマー等）の場合、**6か月以上**の期間、雇用されていることが必要です。派遣社員（有期・無期）の場合、雇用期間ではなく派遣期間が要件になります。有期雇用の従業員の方でも、雇用期間が**3年を超えて**いる場合は支給対象とはなりません。

▶ 就業規則

就業規則に有期雇用または無期雇用の従業員に関する規定が設けられており、その規定の適用を**6か月以上**受けて雇用されている必要があります。なお、有期・無期雇用従業員に適用される規定は、正社員に適用される規定とは**賃金の額や計算方法**が異なっている必要があります。雇用期間は要件を満たしていたとしても、**就業規則が作成・届出されていない場合**、支給対象とはなりません。

▶ 定年まで1年以上

正社員転換後に適用される就業規則に定年退職の規定が設けられている場合、**正社員転換の日から定年までの期間が1年以上ある**ことが必要です。

■正社員への転換後は3%以上の昇給が必要

正社員転換後は、転換前（有期・無期雇用）6か月間の給与よりも転換後（正社員）6か月間の給与を**3%以上昇給させ**ている必要があります。また、転換前の有期・無期雇用の期間には時給制が適用されていた場合、転換後は原則として月給制とする必要があります。

■無期雇用のパートから短時間正社員への転換も対象

支給対象には、「多様な正社員」（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）への転換も含まれます。ただし、正社員転換後は**雇用保険と社会保険の適用**を受けていることが支給要件となりますので、短時間正社員への転換を行う場合は、勤務時間を正社員の4分の3以上（正社員週40時間の場合、週30時間以上）とする必要があります。

当事務所では、**雇用・労働分野の助成金**の申請業務をサポートさせて頂いております。申請を検討される場合は、当事務所までお気軽にご相談ください。



◆当事務所のご紹介◆

■事務所概要

名称 川西康夫社会保険労務士事務所
代表者 川西 康夫（かわにし やすお）
社会保険労務士／人事労務コンサルタント
所在地 〒660-0881 兵庫県尼崎市昭和通1丁目17番4号
TEL 06-6481-5907
E-mail y.kawanishi@yk-srj.com
Website <https://www.yk-srj.com/>

■取扱業務

▶ 顧問業務

企業の人事・労務管理と労働保険・社会保険に関するご相談に幅広く対応いたします。

▶ 給与計算サポート

給与計算ソフトの導入支援等を通じて、毎月の給与計算業務をサポートいたします。

▶ 労働保険・社会保険

労働保険と社会保険に関する各種手続きを代行いたします。

▶ 就業規則・労使協定

就業規則や人事・労務関係の各種規程、労使協定の作成・届出を代行いたします。

▶ 雇用・労働分野の助成金

厚生労働省が所管する雇用・労働分野の助成金の活用をサポートいたします。

▶ 採用活動サポート

貴社のニーズに応じた採用活動のサポートをさせていただきます。

■お問い合わせ

TEL 06-6481-5907

初回のご相談は無料です。まずはお気軽にお電話ください。



川西康夫社会保険労務士事務所
Yasuo Kawanishi Shakaihoken Romushi Jimusho