

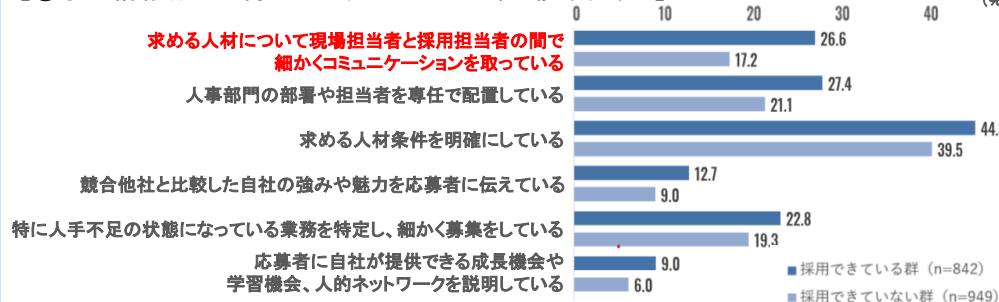


中小企業の人材採用円滑化のポイントは「勤務時間・勤務地」の柔軟化

今回は、中小企業を対象に実施された、人材課題に関するアンケート「人手不足・採用編」調査結果の紹介です。人手不足への対応策として見られた中途採用の戦略について解説します。

本アンケートでは、中途採用ができる企業群と、中途採用がうまく進んでいない企業群に分類し、それぞれどのような採用戦略をとっているかを調査しています。上位の項目ほど、企業群の差が大きいものです。

【①求人情報作成の際に取り組んでいる内容(複数回答)】



最も差が大きかったものは、「求める人材について、現場担当者と採用担当者の間で細かくコミュニケーションを取っている」という取り組みです。現場のニーズを正確に把握し、それを求める人材条件に落とし込み採用プロセスに反映することでミスマッチが減り、より効果的な採用が可能になると言えます。

【②直近1~2年の中途採用活動で緩和した条件(複数回答)】



こちらは「勤務時間の柔軟性」や「勤務地の柔軟性」で大きな差がでています。単純に求める人材の要求水準を下げるのではなく、労働条件や労働環境の見直しをすることの重要性が分かる結果となっています。

引用元:(株)リクルート https://www.reruit.co.jp/newsroom/assets/20240912_work_01.pdf

その他トピックス

●社会保険適用拡大（51名以上の企業）10月開始

令和6年10月から、社会保険加入者が51名以上の企業も“特定適用事業場”に該当し、社会保険加入の対象者が拡大している。今回新たに対象となった者は、”短時間労働者”の区分で加入することになるが、通常の区分と短時間労働者の区分では加入要件その他の取り扱いが異なるため、区分に異動があった際には“区分変更届”の届出が義務となることには注意が必要となる。

例) 週20時間勤務で社会保険に加入していた短時間労働者が正社員登用によりフルタイム勤務に変更となった場合等

●協会けんぽから送られる「資格情報のお知らせ」

12月から健康保険証の新規発行が終了することに先立ち、マイナンバーに紐づけられた加入者情報が間違っていないか、そして、加入者自身が健康保険の資格情報を簡易に把握できるよう、資格情報のお知らせが、保険者から加入者全員に送られるこになっている。従業員へは

①記載されたマイナンバーに誤りがないか確認すること

※マイナンバー未登録の場合は

マイナンバー届出書が同封されている。(届出は任意)

②“資格情報のお知らせ”はマイナ保険証を利用する際に持つ必要があること

※システム未導入の医療機関を受診する場合等

の2点を案内する必要がある。

(健保組合においては、案内内容が異なる可能性あり。)

その他、マイナ保険証のご不明な点はお気軽にお申し付けください。

給与計算「オーダーメイドシステム」のご案内

弊社では、給与計算が劇的にラクになるシステムのご提案も行っております。給与計算業務の効率化をお考えの企業様は、ぜひご相談下さい。

～勤怠の独自ルールをデジタル化する『ICカードNavi』～



「今月の無料相談会」

開催場所	日時・場所	備考
京都	日時：10/10 (木) 13:00-17:00 場所：京都リサーチパーク 4号館3階 BIZ NEXT	※ご予約不要です。 お気軽にお越し下さい。 (BIZ NEXT受付へ)
大阪	日時：10/11 (金) 13:00-15:00 場所：グランフロント大阪 北館7階 「ナレッジサロン」プロジェクトルームF	※ご予約不要です。 お気軽にお越し下さい。 (ナレッジサロン受付へ)
東京	日時：10/17 (木) 10:00 - 17:00 場所：ビジネスエアポート東京	※要予約になります。 事前に下記問合先までご連絡下さい。