



みくには
ハートに愛

暑中お見舞い申し上げます。
今年も仕事上の熱中症対策が重要です。近年では熱中症の労災申請も発生しています。
職場のWBGT値（暑さ指数）を評価し、WBGT値の低減対策を図りましょう。

2023年7月1日発行

連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号

電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393

URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コ
ラム（バックナンバー）
や各種セミナーのご案内
を随時発信しています。



人手不足に陥っていない企業は どういった施策をとっているのか

総務省の統計では、2022年12月時点で、日本の15～64歳人口は前年同月比0.28%減、人数にすると20万8,000人も減っています。また、これから働く年齢になる15歳未満人口は同29万3,000人も減少しています。総人口の推移を見ると、2019年以降加速度的に減少しており、2023年5月時点の概算では、総人口は前年同月比57万人減となっています。

◆人手が不足していない企業がしていること

新型コロナの5類移行を受け、多くの企業で人手不足感が高まるなか、不足していないという企業もあります。帝国データバンクのアンケート調査の結果によると、「人手が不足していない要因」（複数回答）として、主に次のような施策を挙げた企業が多くありました。

- (1) 賃金や賞与の引上げ(51.7%)
- (2) 働きやすい職場環境づくり(35.0%)
- (3) 定年延長やシニアの再雇用(31.2%)
- (4) 福利厚生の充実(26.6%)
- (5) 公平で公正な人事評価(22.0%)

(2)の「働きやすい職場環境」とは清潔保持や休憩スペース、社内相談窓口の設置などです。また、(4)と(5)は、労働者が自身の成長を感じられたり、安心できる職場にあるという施策です。

公正な採用選考実施のための 基本的な考え・取組み

日本労働組合総連合会は、採用選考における就職差別の実態を把握するための調査を実施しました。

その結果、「採用試験の面接で、不適切だと思う質問や発言をされた」と回答した人が19.5%（例えば「女性だからどうせ辞める」など）、「本籍地や出生地に関すること」を質問されたと回答した人が28.3%に上るなどの実態がわかりました。

厚生労働省は、事業主に対して求職者の基本的な人権を尊重した差別のない公正な採用選考実施に向けての基本的な考え方や取組みについて案内しています。

◆採用選考の基本的な考え方

応募者の基本的な人権を尊重すること、応募者の適性・能力に基づいて行うことを基本的な考え方として実施することが重要です。

◆公正な採用選考を行うために配慮すべき事項

応募者の適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させたり面接で尋ねたりすることは、就職差別につながるおそれがあります。

- a. 本人に責任のない事項の把握……本籍・出生地に関すること（注：「戸籍謄（抄）本」や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させることはこれに該当）、家族に関することなど
- b. 本来自由であるべき事項の把握……支持政党、人生観、尊敬する人物、購読新聞・愛読書などに関すること
- c. 採用選考の方法……身元調査などの実施（「現住所の略図」は生活環境などの把握や身元調査につながる可能性がある）、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施

詳細につきましては【日本労働組合総連合会「就職差別に関する調査2023」】をご確認ください。