

## 弊社新オフィス内のご紹介

先月のニュースレターで弊社が新オフィスへ移転したことをご案内しましたので、今月は新オフィス内をご紹介したいと思います。新オフィスの目玉の1つは、オンラインミーティングブースの導入です！打合せやセミナー等をオンラインで行うことも多いのですが、以前は場所が確保できない等により自席で行うケースもあったため、移転を機に新たに設置しました。以前よりもオフィス内が格段にレベルアップし、相手先様にも、より安心して頂ける環境が整いました。(延本)

## 改正施行目前！ 4月以降の労働者募集に関する注意点

令和6年4月より、労働契約の締結時や有期労働契約の更新時に明示すべき労働条件として、「就業場所」「業務の変更の範囲」が追加される等の改正が施行されます。既に、この改正に対応した労働条件通知書等のフォーマットが厚生労働省ホームページで示されています。

この明示すべき労働条件の追加は、**求人申し込みの際に明示しなければならない労働条件としても追加**されますので、注意が必要です。

### ◆追加される明示事項は？

具体的には「就業場所」として、「雇入れ直後」のものと「変更の範囲」を求人広告等に記載することとなります。「業務の変更の範囲」についても同様です。

さらに、有期労働契約を締結する場合には「有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項」(通算契約期間または更新回数の上限を含む)も明示しなければなりません。

### ◆「変更の範囲」はどこまで想定して書けばよい？

特に正社員の場合、契約期間が長くなるため、営業所や部署が新設される可能性などを考慮するときがありますが、厚生労働省のQ&Aでは「募集等の時点で具体的に想定されていないものを含める必要はありません」とされています。

※求人広告などの限られたスペース内に書き入れない場合は、「詳細は面談時にお伝えします」などとしておき、一部を別途のタイミングで明示することも可能です。この場合、原則、面接などで求職者と最初に接触する時点までに、すべての労働条件を明示する必要があります。

【厚生労働省「令和6年4月より、募集時等に明示すべき事項が追加されます」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/haken-shoukai/r0604anteisokukaisei1.html)

## 障害者雇用率の引上げ～厚生労働省集計結果より

今後、障がい者雇用に関する法定雇用率は、**令和6年度からは2.5%、令和8年度からは2.7%**となり、段階的に引き上げられます。

厚生労働省の令和5年障害者雇用状況調査によれば、障がい者を1人も雇用していない企業(0人雇用企業)は31,643社で、未達成企業に占める割合は58.6%となっているそうです。障がい者雇用は未知の取り組みであるという企業はまだ少なくありません。多くの企業で雇用が義務付けられるようになる中、企業としても、障がい者雇用に関する各種相談・支援機関の利用や障がい者雇用に関する助成金等の活用なども検討しながら、障がい者雇用への取り組みを進めていきたいところです。

【厚生労働省「令和5年 障害者雇用状況の集計結果」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11704000/001180701.pdf>

## 日本の労働生産性はOECD過去最低の30位に～日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2023」

公益財団法人日本生産性本部は、「労働生産性の国際比較 2023」を公表しました。この調査では毎年、経済協力開発機構(OECD)のデータ等をもとに、日本の労働生産性の国際的位置づけや変化の動向について分析・検証しています。労働生産性とは、労働者1人あたりまたは時間あたりの付加価値(成果)を数値化したものをいいます。

### ◆過去最低を更新

2022年の日本の1時間あたりの労働生産性は、52.3ドル(前年比0.8%増、5,099円)で、OECD加盟38カ国中30位(昨年28位)で、4年連続で順位を落とし、比較可能な1970年以降で過去最低を更新しました。1位がアイルランド(154.1ドル)、2位がノルウェー(149.9ドル)3位がルクセンブルグ(124.0ドル)と続いており、日本はポルトガル(52.6ドル)やスロバキア(51.7ドル)と同水準でした。OECD加盟国の平均は65.2ドルでした。また、日本の労働者1人あたりの労働生産性は85,329ドルで、OECD加盟38カ国中31位でした。

本調査では、コロナ禍以降の労働生産性の変化(2020年4～6月期以降の動向)についても分析しました。1人あたりの労働生産性をコロナ前(2019年)の水準と比較すると、コロナ前を上回る国は38カ国中28カ国で、日本(2019年対比99.6%)やフランス(同96.5%)などは回復が遅れていると分析しています。

日本の生産性の低さは以前から指摘されていることではありますが、人口減、労働力不足が加速するこれからはより一層この生産性が致命的な課題になります。業種によってかなり差があるとは思いますが、付加価値を生まない仕事は減らす/やめる/自動化するといったことと、付加価値を生む仕事を増やさないと、どうにもなりません。

【日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2023」】

<https://www.jpc-net.jp/research/list/comparison.html>

## 『さあ、才能(じぶん)に目覚めよう ストレngthス・ファインダー2.0』 ジム・クリフトン (著)他

先日メルマガでもご案内した通り、事務所のメンバーみんなで読んで強みをお互いに共有しました。本書では34の特質(強み)が解説され、強みの活かし方、行動アイデアなども書かれています。

面白いのが、〇〇が強みの人との働き方、という内容も書かれており、この部分は職場の同僚、部下の強みがわかれば依頼する仕事の内容や1on1ミーティングの話のネタや育成の場面でも活用ができます。自分のことがよくわかっていない人も居ますので、部下に対して、この人の強みは何だろう？と思うことがあるマネージャーの方がいたら、試してみるのを勧めます。何か育成やアサインする業務のヒントになるかもしれません。

