



## 事務所近くのうどん屋さんが美味

オフィスを神保町に移転して数か月。ランチの時間は行列になるお店も多く、まだ探索はあまり進んでいませんが、1件事務所から徒歩数分にある「肉讃岐 甚三うどん」をご紹介します。

このお店もお昼時は行列になりますが、うどん屋は回転が速い。讃岐うどんのお店で麺がモチモチです。うどん好きの方は事務所にお立ち寄りの際にはおすすめです。私のおすすめは鶏天うどんとカレーうどん。どちらも美味しいです。 (志戸岡)

## 採用活動におけるインターンシップ利用の増加

採用活動において、インターンシップの実施は現在、欠かせないものになっています。令和4年6月には、文部科学省・厚生労働省・経済産業省の合意による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」が改正され、一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるよう見直しが行われるなど、国としてもインターンシップの活用を推進しているところです。

### ◆学生のインターンシップ等の参加率は **85.7%**

マイナビが、マイナビ 2025 会員のうち 2025 年3月卒業見込みの全国の大学3年生、大学院1年生(有効回答数 2,633 名)を対象に実施した調査によれば、**インターンシップ・仕事体験の参加率は 85.7%**となったそうです。これは 14 年卒の **調査開始以来で最高値**となっており、現在の新卒採用においてはインターンシップが広く活用されている実態がわかります。

### ◆インターンシップ等の内容

同調査によれば、インターンシップ・仕事体験の内容としては、「グループワーク(企画立案、課題解決、プレゼンなど)」が 75.1%で最多となっており、「若手社員との交流会」(58.7%)、「人事や社員からの講義・レクチャー」(50.2%)、「会社見学・工場見学・職場見学」(49.9%)と続いています。また、「実際の現場での仕事体験」(33.2%)は前年より 6.8 ポイント増加しており、より実際の仕事への理解を促すための内容にシフトしていることがわかります。

### ◆効果的なインターンシップの実施を

インターンシップに参加した学生は、その企業の選考に進みたいという意向を持つ割合が高いという調査結果もあります(株式会社ベネッセ ーキャリア「2025 年卒大学生 夏のインターンシップ」に関する調査)。売り手市場の現況において、企業理解を促進し、自社のアピールのため、採用後のミスマッチを防ぐためにも、効果的なインターンシップの実施を検討したいところです。

### 【マイナビ 2025 年卒 大学生広報活動開始前の活動調査】

<https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2024/02/s-internship-25-02.pdf>

## 66歳以降も生活のために働く人が増加～内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」より

内閣府は3月1日、「生活設計と年金に関する世論調査」の結果概要を公表しました。老後の生活設計について、「何歳まで仕事をしたいか(またはしたか)」という設問では、**61歳～65歳が28.5%**と最多で、**66歳～70歳(21.5%)**、51歳～60歳(14.8%)と続きます。66歳以降も働きたいという人は42.6%に上り、前回調査より5ポイント上昇しています。その理由は「生活の糧を得るため」が75.2%と最多です。老後の生活資金の不足分を働くことでまかなうという意識の高まりがうかがえます。

また、厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方についての設問では、「年金額が減らないように、就業時間を調整しながら会社などで働く」(44.4%)という回答が最も多くなっています。

### 【内閣府「生活設計と年金に関する世論調査」の概要】

<https://survey.gov-online.go.jp/r05/r05-nenkin/gairyaku.pdf>

## 賃上げ予定の中小企業の6割が業績改善の伴わない「防衛的」賃上げ

日本商工会議所・東京商工会議所は2月14日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業 6,013 社を対象に調査したもので、2024 年1月4日～26 日に実施し、2,988 社から回答を得ています。

2024 年度に賃上げを予定する企業は、前年度比 3.1 ポイント増の 61.3%に上ったものの、うち**6割が業績改善を伴わない人材確保のための「防衛的な賃上げ」を迫られている状況**です。

### ◆人手が「不足している」と回答した企業は 65.6%

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比 1.3 ポイント増の 65.6%に上り、**3社に2社が人手不足という深刻な状況**が依然続いています。

業種別にみると、「2024 年問題」への対応が求められる**建設業(78.9%)**や**運輸業(77.3%)**、労働集約型の**介護・看護業(76.9%)**で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及んでいます。また、**最も低い製造業(57.8%)**でも約**6割が「不足している」と回答**していて、**あらゆる業種で人手不足の状況**にあります。

### ◆2024 年度に「賃上げを実施予定」の企業は6割超

こうした中で、2024 年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、昨年度(58.2%)から 3.1 ポイント増加の 61.3%と6割を超え、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。ただ、そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は 60.3%で、依然6割が「防衛的賃上げ」となっています。

### 【日本商工会議所・東京商工会議所「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果】

[https://www.jcci.or.jp/20240214\\_survey\\_release.pdf](https://www.jcci.or.jp/20240214_survey_release.pdf)

## 『成しとげる力』永守重信(著)

日本電産(ニデック)創業者の永守氏の本。Amazon オーディオブックで視聴。「熱量」がすごいです。行動理念の1つが、「すぐやる、必ずやる、できるまでやる。」なんだかんだいって、結局のところ成功する人は仕事への情熱、熱量が凄まじいことがわかります。

ハラスメントが騒がれる今の時代には、そぐわないやり方もあるのでしょうか。とはいえ、会社を経営するというのは強靱な精神力が必要。人材採用の面では「早飯、声大きい、出社が早い」人を採用する、という話は型破りで興味深いです。そして、一番効果があったのが「早飯」試験とのこと。面白いですね。

