

カルビよりもハラミ🍖



先日、お肉が食べたくなり、神保町駅近隣の十勝ハーブ牛焼肉 MONMOM さんへ。20代の頃はカルビ最高！と思っていたのですが、さすがにもうカルビはお腹に重いです。最近はおっぱらハラミが一番美味しいですね。写真は牛ランプステーキ。こちらも美味でした。店内の雰囲気も落ち着いており、お勧めのお店です。ごちそうさまでした。(志戸岡)

人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上

深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが「ICTの活用による業務の効率化・自動化」で、約75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであることがわかります。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査(事業所調査)―小売・サービス事業所を対象として―」】
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/248.html>

20代・30代ビジネスパーソン900人に聞いた「入社後ギャップ」

～エン・ジャパン調査より
エン・ジャパン株式会社が、運営する若手ハイキャリア向けスカウト転職『AMBI』上で、39歳以下のユーザーを対象に「入社後ギャップ」についてアンケートを実施し、929名から回答を得ました。以下、概要をご紹介します。

◆約9割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答。
「入社後にギャップを感じた経験はありますか？」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かったギャップ」を伺うと、上位は「職場の雰囲気」(40%)、「仕事内容」(31%)。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」(39%)、「職場の雰囲気」(38%)が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で10ポイント、「勤務時間・休日休暇」で9ポイント高い結果となりました。

◆半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答
入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか？」と伺うと、42%が「そう思う」(そう思う:8%、どちらかと言うとそう思う:34%)と回答しました。一方、52%が「そう思わない」(そう思わない:24%、どちらかと言えばそう思わない:28%)と回答しており、**半数以上の方が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じている**ようです。

◆約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり
入社後ギャップを感じたことがある方に「ギャップが原因で転職したことはありますか？」と伺うと、34%が「転職したことがある」、33%が「転職はしていないが、転職活動をしたことはある」と回答しました。ギャップがきっかけで転職を考えたことがある方に、その原因になった**一番のギャップポイントを伺うと、上位は「職場の雰囲気」「仕事内容」(34%)、「給与」(33%)**でした。

【エン・ジャパン「20代・30代のビジネスパーソン900人に聞いた「入社後ギャップ」調査―『AMBI』ユーザーアンケート―】
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html>

令和7年度の雇用保険料率

厚生労働省は、令和7年度の雇用保険料率を公開しました。令和5年4月～令和7年3月までの保険料から**0.1%引き下げ**となりました。

◆一般の事業の雇用保険料率
一般の事業は労働者負担と事業主負担あわせて14.5/1,000、労働者負担としては5.5/1,000です。事業所ごとの賃金の締め日を確認し、ミスがないよう注意しましょう。

<令和7年度の雇用保険料率>
(赤字は変更部分)

事業の種類	① 労働者負担 (失業等給付・育児休業給付の保険料率のみ)	② 事業主負担		①+② 雇用保険料率
		失業等給付・育児休業給付の保険料率	雇用保険二事業の保険料率	
一般の事業	5.5/1,000	9/1,000	3.5/1,000	14.5/1,000
(令和6年度)	6/1,000	9.5/1,000	3.5/1,000	15.5/1,000

資料引用:厚生労働省令和7(2025)年度 雇用保険料率のご案内

【厚生労働省「令和7(2025)年度 雇用保険料率のご案内」】
<https://www.mhlw.go.jp/content/001401966.pdf>

『町工場の全社員が残業ゼロで年収600万円以上もらえる理由』吉原博(著)

神奈川県にある社員7名のワイヤーカット加工の町工場の社長が取り組んだ働き方改革の本です。成功要因は、会社の技術力+社長の営業力+とにかく試す姿勢。この3点でしょう。小さな会社では社長のトップ営業でまず仕事をとれるのはやはり強い。そしてとってきた仕事を顧客が満足するクオリティで提供する技術力。働き方については夜勤専門社員など自社にあう勤務体系、社員一律の賞与支給といったユニークな給与体系を構築されています。これらの働き方、待遇の打ち手は顧客と利益があってこそその打ち手です。新規客が取れない、受注が落ちていくといった営業上の問題があると、労務管理以前の問題です。どんな規模の会社であっても、働き方改革を進めるためにはやはり利益、粗利から、ということを感じた1冊。それにしても、是非はともかく社員全員に一律賞与100万はインパクトがあります。

