職場を元気に応援する

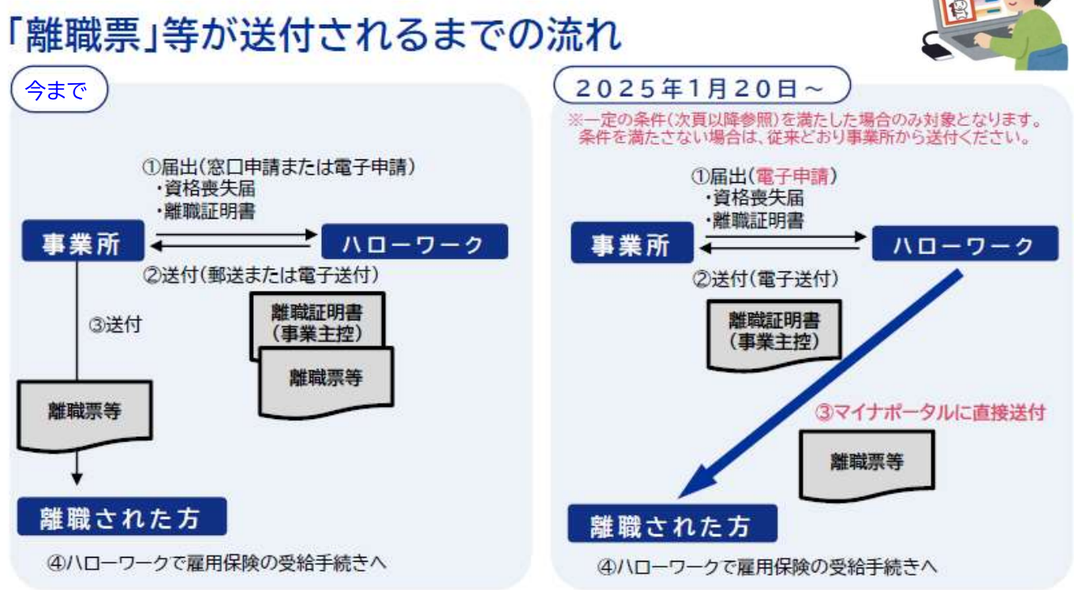
# フクシマ社労士法人だより

2月号
2025年2月1日

## トピックス

### 「 2025年1月から離職票がマイナポータルで受取可能に 」

2025年1月20日から、今までは離職後に事業主から送付していた離職票を、**離職者が希望する場合**はマイナポータルで直接受け取ることができるようになりました。




雇用保険の離職手続きを電子申請で提出していただいた後、ハローワークによる審査が終了したら自動的に離職票等の書類が離職者のマイナポータルに送信されますので、会社から離職者に郵送等を行う事務がなくなります！

**マイナポータルでの受け取りのためには、下記の条件を満たす必要があります。**

- あらかじめマイナンバーをハローワークに登録していること
- マイナンバーカードを取得し、マイナポータルの利用手続きを行うこと
- 事業所が電子申請により雇用保険の離職手続きを行うこと

上記を満たしていて、離職者本人に直接離職票が送られた場合には、電子申請に関する通知にて「離職者本人用の公文書は離職者本人へマイナポータル上で直接交付しております」といったメッセージで確認できることになります。

## コラム

### 「 秘書問題 ～ n人の候補から優秀な1人を選ぶには？ ～ 」

**『 n人の候補から優秀な1人を選ぶにはどうすればよいか？ 』**

これは**「秘書問題（最適停止問題）」という数学の命題**です。
さて、今日は、このテーマについてみていってみましょう。

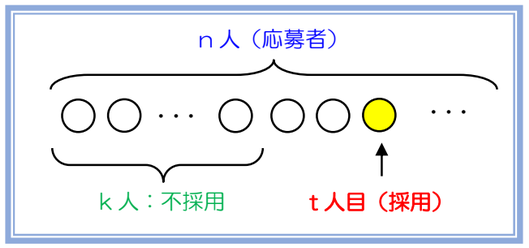
**命題：最も優秀な社員（例えば秘書）を採用する確率を最大にするにはどのような戦略を取ればよいか？**

※主な前提条件
1．n人の応募があり、順番（応募順又は会社が決めた順）に面接をする。
2．面接終了時に採用するかしなかを決めないといけない。
3．内定を出せば必ず相手がOK（入社）してくれる。
4．入社したらそこで採用活動終了。
5．不採用とした人には後戻りできない（一度不採用とした人は二度と採用できない）。

**A：以下、結論（この問題に対する最適戦略）**

nが相当に大きい場合、応募者全体のうち、最初の約37%を全員、不採用とし、それ以降に面接した人でそれまでの応募者（不採用者）の中で1番良かった人よりも良い（優秀）と判断した場合に採用する！

ということになります。この最適戦略は、「37%の法則」や「37%ルール」と呼ばれることもあります。




t人目に一番良い人がいる確率は $\frac{1}{n}$ 、このとき、

本戦略でt人目の人を選べる確率は、$t \leqq k$ のとき0、

$t > k$ のとき $\frac{k}{t-1}$

よって、成功する確率は、 $\frac{1}{n}\sum_{t=k+1}^{n}\frac{k}{t-1}=\frac{k}{n}\left(\frac{1}{k}+\frac{1}{k+1}+\cdots+\frac{1}{n-1}\right)$

これを最大にするkを求めればよく、nが十分大きいとき、

$\frac{1}{k}+\frac{1}{k+1}+\cdots+\frac{1}{n-1} \fallingdotseq \log\frac{n}{k}$ であるから、$\frac{k}{n}\log\frac{n}{k}$ を最大にするkを求めればよい。

kで微分すると $\frac{1}{n}\log\frac{n}{k}-\frac{1}{n}$ より、$\frac{n}{k}=e$ で最大となる。

eはネイピア数：2.71828…

つまり、$k=\frac{n}{e}$ のとき最大で、このときの成功確率は $\frac{\log e}{e}=\frac{1}{e}$（ ≒ 約36.8% ）

**例えば、応募者が50人であった場合、最初の18人（50人の約37%）を不採用にし、その18人のうち最も優秀だった人を上回った最初の応募者を採用すればよいということになります（学問（確率）として）。**


フクシマ社会保険労務士法人
労働保険事務組合 広島経営者同友会 ／ 広島一人親方同友会
〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F
TEL：082-293-8102 FAX：082-293-8104
E-mail：info@jinji-fuku.jp URL：http://www.jinji.fuku.jp
フクシマ 社会保険労務士法人