

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



あけましておめでとうございます
本年もどうぞよろしくお願い致します

【重要】雇用調整助成金の今後について

◆来年2月いっぱいまで現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで月額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするの方針が、今月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。

そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

◆3月以降の雇用調整助成金の特例措置はどのような？

参考としてリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介すると、次のとおりです(実施時期にはばらつきがあります)。

- (1) 助成率: 中小企業 4/5、大企業 2/3 (コロナ特例措置では雇用を維持している場合、中小企業 10/10、大企業 3/4)
- (2) 生産指標要件: 最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少(コロナ特例措置では1カ月5%以上減少)
- (3) 対象被保険者: 被保険者期間6カ月未満の者も助成(コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成)

- (4) 支給限度日数: 3年 300日(コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年 100日、3年 150日)

◆3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金(仮称)」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。

現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

◆人手不足企業向けには新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試用雇用する事業主に対する賃金助成制度(トライアル雇用助成金)を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化(キャリアアップ助成金)を促進するとされています。

人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかもしれません。



「電話代行サービス」を利用する企業が増加

◆コロナ禍で「電話代行サービス」が注目されています

新型コロナウイルスの感染拡大の影響により、

多くの企業がテレワークを導入しましたが、従業員の少ない企業や電話対応の多い部署は、電話番をするために出社せざるを得ないという問題が生じます。また、電話対応は本来の業務を中断しなければならないため、生産性が低下します。

このような問題を解決するため、「電話代行サービス」を利用する企業が増えています。

◆電話代行サービスの特徴

電話代行サービスは、秘書代行・電話秘書サービスとも呼ばれ、オフィスにかかってくる電話に外部のオペレーターが代わりに要件を聞き、本人に取り次ぎます。取次ぎができない場合は、電話やメールで内容を連絡してくれます(連絡方法はサービス会社によって異なりますが、チャット、LINEなども可能)。そのため、内容を記録に残すこともできます。

また、電話対応の教育・研修を受けたオペレーターが対応するため、企業のイメージアップにもつながります。

◆自社のニーズに合ったサービス会社を選ぶには？

現在、電話代行サービス会社は多数あり、会社によって提供できるサービス内容は様々です。例えば、土業事務所や不動産会社の場合は、法律用語や業界知識が問われますので、業種専門のオペレーターが対応するサービスがあります。また、業務時間外の夜間や休日でも対応可能な会社もあります。

ほかにも、通販の商品説明や受注代行、クレーム対応までを行うサービスもあるようです。

電話代行サービスを利用する際の費用は、月の電話件数やオペレーターの人数によって異なりますので注意が必要です。利用を検討する際は、ニーズに合ったサービス内容やオペレーターの質、費用等を比較しながら、探さることが必要でしょう。



コロナ禍の入社で75%が「メリットを実感」 ～日本能率協会調査

日本能率協会マネジメントセンターが、2019～2020年に入社した新入社員と、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員の計1,502名に対し、新入社員の意識と行動、指導者の指導と育成に関するアンケート調査「イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査 2020」を実施しました。これによると、コロナ禍での入社について、75.5%が「メリットがあった」と回答していて、理由として「周りに人がおらず集中できた」、「時間をかけて仕事が覚えられた」などが挙げられています。調査結果の一部を抜粋して紹介します。

◆内定～配属前の課題・不安：テレワーク中心となり職場との接点が減少

内定から入社後すぐの状況としては、例年と変わらず「社会人としての生活リズム」に課題や不安を感じる結果となりました。一方で、20年入社者の回答結果を見ると、テレワークにおける課題や不安が顕在化していることがわかりました。具体的には、「職場の人間関係」や「配属先の業務遂行を通じた成長」に関する回答結果が課題や不安として増加しています。これは、テレワークなどによる対面(コミュニケーション量)の減少や配属時期の後ろ倒しなどが影響しているとしています。

◆配属1～3か月後の課題・不安：配属後も具体的な業務経験が少なく、職場キャリアが描けていない

配属後の課題・不安はコロナ禍の影響を大きく受けているといえます。この調査で20年入社者の70%が緊急事態解除宣言中は自宅勤務であったことから、従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じているといえます。その結果、業務経験を通じたキャリア形成や課題を認識できる状態ではないことが明らかになったとしています。

◆コロナ禍で入社したメリット：「ゆっくり成長で

きた」などの理由で 75%がメリットと実感

コロナ禍での入社について、2020 年入社の新入社員 258 名(有効回答 274 件)のうち 75.5%が「メリットがあった」と回答。また、上位3位までのカテゴリーは「1位:研修・教育・自己研鑽」「2位:仕事」「3位:在宅勤務・テレワーク」となり、具体的な記述内容として「周りに人がおらず集中できた」「時間をかけて仕事が覚えられた」「リモート推進のメリット、デメリットを先入観なく認識できる」などが挙げられました。

◆指導・育成側の実態:新人の成長は気になるが、残業時間の削減が優先

2020 年入社の新入社員の指導・育成担当者(808 名)にも現場におけるコロナ禍の影響を質問。「現場配属時期へ影響があった」「配属後に新人が職場になじめるか不安である」「緊急事態宣言期間中、新人・若手に指導がしにくかった」の回答結果がいずれも 60%以上の回答結果となりました。一方で、働き方改革が進む中での「新入社員との関わり方」については「成長につながる仕事であっても、残業をしないことを優先して業務を減らしている(59.1%)」と回答しています。新人の成長は気になるが、残業時間の削減を優先し、限られた時間の中でのマネジメントや成長支援を指導者側も迫られている結果になっています。

◆総括:継続的なフォローアップ教育が自律した人材へと成長するための鍵に

調査のしめくりとして、ニューノーマル時代においては、ビジネスパーソン 1 人ひとりが期待される行動(アウトプット)を実現するために、日々のプロセスから学びを深め、自律的に成長していくことが求められるとしており、そのような人材を多く輩出するためにも教育設計は「もっと主体的・効果的に時間を有効活用すること」をめざしていくことが必要だとしています。具体的には、デジタルとアナログ、個人学習と集合学習の効果的な機能融合を行い、ハイブリッド型の教育

設計で学習効果を高めていくことが重要だとしています。2020 年入社者はコロナ禍の影響で従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じており、「働くこと自体への適応」「自社への適応」「新たな価値創出に向けた多様な連携への適応」と環境適応力を着実に高めていけるフォローアップ教育が重要だとしています。



冬場における新型コロナウイルス対策

◆感染者数の増加

冬に入り、新型コロナウイルス感染症の新規感染者数は過去最多の水準となっています。連日感染者数が報道されており、日常生活でもあらためて気を引き締めたい状況が続いています。

冬場は、寒さと換気の折合いをつけるのが難しく、職場でも「換気の悪い密閉空間」になるリスクが高いので、今まで以上に感染対策には気をつけたいところです。

◆冬場の換気方法

厚生労働省でも、冬場における「換気の悪い密閉空間」を改善するための換気の方法について案内が出されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15102.html

推奨される方法として、換気機能を持つ冷暖房設備や機械換気設備が設置されていない、または換気量が十分でない施設等では、以下の点に留意しながら窓を開けて換気をするよう示されています。

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持できる範囲内で、暖房器具を使用しながら、一方向の窓を常時開けて、連続的に換気を行うこと(加湿器を併用することも有効)

◎居室の温度および相対湿度を 18℃以上かつ 40%以上に維持しようとする、窓を十分に開けられない場合は、窓からの換気と併せて、可搬式の空気清浄機を併用すること

室温変化を抑えるポイントとしては、開けている窓の近くに暖房器具を設置すること等が挙げられています(燃えやすい物から距離を空けるなど、火災の予防には注意が必要)。

◆改めて職場状況の十分なチェックを

厚生労働省では、冬場における「密閉空間」を改善するための換気の方法などについて改訂した「職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するためのチェックリスト」も公表しています。

感染予防のための体制、感染防止のための基本的・具体的な対策、配慮が必要な労働者への対応、陽性者や濃厚接触者が出た場合の対応等など、職場における新型コロナウイルス感染症の拡大を防止するための対策の実施状況について確認できるものとなっているため、対策が不十分な項目をあらためて確認し、十分に対応できるようにしておきましょう。



仕事・子育てへのコロナ禍の影響 (連合調べ)

◆コロナ禍の働き方への影響

全回答者(1,000名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって働き方にどのような変化があったか聞いたところ、「働き方に変化はない」が53.3%で最も高くなった一方、「テレワーク勤務を行うようになった」は24.6%、「時差出勤を行うようになった」は15.1%、「労働時間が減った」は14.8%、「労働時間が増えた」は5.9%、「副業・兼業をはじめた」は3.2%となりました。働き方に変化があったという人の中では、感染症対策として、テレワークや時差出勤を行うようになったという人が多いようです。年代別に見ると、「テレワーク勤務を行うようになった」と「時差出勤を行うようになった」は上の年代ほど高くなる傾向が見られ、最も高くなった50代では「テレワーク勤務を行うようになった」は37.8%、「時差出勤を行うようになった」は22.2%となりました。

◆コロナ禍による保育園・幼稚園休園時、日中の子どもの面倒は誰が見たか

コロナ禍により保育園や幼稚園が臨時休業となっていたときの子どもの世話の状況について聞きました。保育園・幼稚園に通っている子どもがいる人(828名)に、新型コロナウイルス感染拡大によって、保育園・幼稚園が休園になっていたとき、自身の家庭では、日中、誰が子どもの面倒を見ていたか聞いたところ、「自分」(60.9%)が最も高く、「配偶者・パートナー」(54.7%)、「自分や配偶者・パートナーの親」(18.4%)が続きました。男女別に見ると、男性では「配偶者・パートナー」(84.5%)、女性では「自分」(79.1%)が最も高くなりました。

では、日中に子どもの面倒を見ていたとき、どのように対応していた人が多いのでしょうか。日中の子どもの面倒を自身で見ていた人(504名)に、新型コロナウイルス感染拡大による保育園・幼稚園の休園時、日中の子どもの面倒を自身で見ていたとき、どのように対応したか聞いたところ、「在宅勤務を行った」(29.2%)が最も高く、次いで、「年次有給休暇を取得した」(25.0%)、「年次有給休暇以外の有給休暇を取得した」(18.7%)となりました。在宅勤務制度の活用や有給休暇の取得で対応していたという人が多いようです。男女別に見ると、男性では「在宅勤務を行った」が45.0%と、半数近くとなり、女性では「欠勤して対応した」が18.3%と男性(6.3%)の3倍になりました。



事務所より

昨日TVで、マスクを外せるのはいつか?というテーマで医師が解説をしていました。

- ① ワクチンが接種可能
- ② 治療薬が完成

ワクチンの安全性が確立され、接種が進み、早く元の生活に戻れることを願うばかりです。本年もよろしくお願い致します。(武瀬)