



ゆうメール

人事・労務

QUIZ

Question

⇒答えはP.8の下へ

会社の都合で従業員を休ませた場合、会社は補償する必要がある。

○か×か？

〈差出人・返還先〉

中越運送株式会社
〒125-0051
東京都葛飾区新宿3-9-5

令和2年4月吉日

株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

令和2年(2020年)

4月
April

人事から経営を支援する

人事労務NEWS

拝啓 貴社ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。
平素は格別のお引き立てをいただき、厚く御礼申し上げます。
人事労務NEWSをお送り致します。お目通しいただければ幸いです。
貴社のますますのご発展をお祈り申し上げます。 敬具



代表・活人コンサルタント 高橋 邦名 くに かつ

人事労務NEWS (4月号) ~お客様のお役に立つ情報を発信します~

- P2. **NEWS** 新型コロナウイルスへの企業の対応 ~マーサージャパン調査より
- P3. **NEWS** 新型コロナウイルス、就活への影響は? ~マイナビの意識調査から
- P4. **NEWS** テレワーク導入への自宅環境は?
~リクルート住まいカンパニー調査より
- P5. **NEWS** 緊急時に備え、事業継続計画(BCP)策定を
- P6. **NEWS** 増加傾向が続く転職者の状況と採用形態の多様性
- P7. **NEWS** 技能継承がうまくいっている/いない企業の特徴
- P8. **Column** 就職氷河期世代に限定した求人がハローワーク以外でも可能に



株式会社高橋賃金システム研究所

<http://www.katsujin-consul.com>

✉ taka0001@sepia.ocn.ne.jp

発行人・編集人 高橋 邦名

発行 株式会社高橋賃金システム研究所 / 多摩労務管理事務所 / 株式会社高橋給与計算センター

業務内容

1. 賃金制度、評価制度の導入指導
2. 就業規則の作成
3. 労働保険・社会保険手続き代行
4. 給与計算代行
5. 企業文化創造研修・人材育成

本社

(事務センター) 東京都八王子市寺町1-1
TEL:042-627-0521 FAX:042-627-0528

東京本部

東京都中央区八重洲2-4-10 第一幸田ビル5F
TEL:050-3386-9903 FAX:050-3730-2397

個人情報の取扱いに
関するご連絡

本封書はこれまでに、顧客様及び、弊社担当者が名刺交換をさせていただいた方、弊社が関与する各種イベント、セミナー、Webその他のマーケティングキャンペーンなどにお申し込みやご参加いただいた方、広く一般に公開もしくは提供されている情報を通じて弊社顧客情報に登録されている方に郵送させていただきます。※ご不要の場合にはご一報くださいますよう、お願い申し上げます。

新型コロナウイルスへの企業の対応 ～マーサージャパン調査より



新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、企業がどのような対応をしているかが気になるところです。人事コンサルティング会社のマーサージャパンでは2月27日から3月4日までの期間、新型コロナウイルスに対する企業の対応について、調査を実施しました。

時差出勤、テレワーク

各社の取組みの現状としては、「時差出勤の許可・奨励」が84%、「在宅勤務・テレワークの許可・奨励」が69%と柔軟な対応が進んでいます。

在宅勤務・テレワークについては、82%が全社または一部の部門で実施しています。その一方で、18%の企業が実施していない理由としては、「インフラが整っていない」(78%)、「関連規定・ルールが整備されていない」(66%)、「業務特性がテレワークに適していない」(62%)などが挙げられています。

イベントの中止・延期

「緊急性の低い国内外の出張を中止・延期」が91%、「集合型社内研修の中止・延期」が71%、「職場での懇親会等の中止・延期」が59%、「採用関連イベントの中止・延期」が39%と多く、「新卒・中途入社式の中止」も10%となっています。

オンライン化

会議などのオンライン化も「オン

ライン会議への切替え」(社内ミーティング52%、社外ミーティング39%)、「オンライン研修への切替え」(27%)と進んでいます。

企業への影響

企業が抱える懸念としては「出張の中止や延期に伴う商談のスローダウン」が57%、「国内外の経済活動の停滞、自粛ムードに伴う売上の減少」が50%と多くなっています。

マーサージャパンによる ポイントまとめ

◆全社共通の対応としては、総じて不要・不急な出張の中止・延期や

テレワークへの切替えなど、感染拡大防止にあたり必要な施策を実施する一方、ビジネス面の影響や4月以降の業務計画の見直しについては慎重に見極める姿勢が大半であり、悲観的なトーンが比較的強いメディア報道に比べ、企業の現場では比較的冷静な対応が多く見受けられた。

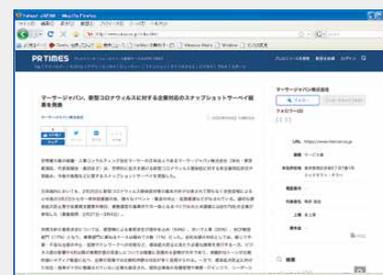
◆一方で、感染拡大防止に向けた対応・施策が十分に整備されていない企業も散見され、個別企業ごとの危機管理や業務・ITインフラ、リーダーシップのあり方の違いが浮き彫りになった。

参考

マーサージャパン 新型コロナウイルスに対する 企業対応のスナップショット サーベイ結果



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000046.000035512.html>

新型コロナウイルス、就活への影響は？ ～マイナビの意識調査から

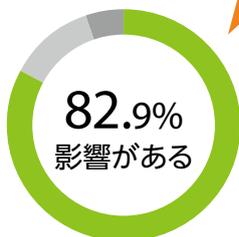


株式会社マイナビが、新型コロナウイルスの感染拡大に伴い、2021年卒業予定の全国の大学3年生、大学院1年生を対象に、新型コロナウイルス感染拡大に対する就職活動実態調査を実施し、計7,419名から有効回答を得て、その結果を発表しました。

感染拡大が自身の就活に何らかの「影響がある」と回答した学生は8割以上

まず、新型コロナウイルスの感染拡大が自身の就職活動に何らかの影響があると思うかという質問では、「影響がある」と回答した学生が82.9%で、「影響はない」と答えた学生は5.1%でした。これは、文系・理系、地域を問わず大きな差はない数字で、大半の学生が、就職活動に影響があると考えていることがわかります。

ご自身の就職活動に何らかの影響を与えますか



就活の全工程を「WEB化」してもよいとする学生は2割に届かず

就活における「対面」または「WEB」での実施についてどう思うかという質問では、「会社説明会はWEB化してもいいが、1次面接以降

は対面での実施が望ましい」が最多の49.2%、次いで「会社説明会～1次面接まではWEB化してもいいが、2次面接以降は対面が望ましい」が17.5%。「全工程(会社説明会～最終面接)WEB化してもかまわない」と答えたのは16.3%にとどまりました。

学生からは、「社員の雰囲気確かめたい」「WEBでは熱意などが伝えにくい」「対面の方がありのままの自分をみてもらえる」といった声が上がったほか、「WEBカメラの購入が金銭的に負担」「パソコンのカメラは上についていて視線が合わない」などといった意見も見受けられました。

企業の採用担当者に求められるのは「迅速な情報伝達」「リアルな企業理解の機会の提供」「感染症対策への配慮」「選考期間への配慮」など

学生が企業の採用担当者に求めることとしては、「迅速な情報伝達をしてほしい」、「限りなくリアルに近い企業理解の場の提供をしてほしい」、「WEB説明会の際には規模、告知、ネットワーク環境、質疑応答の機会、資料の配布などで配慮してほしい」「感染症対策への十分な配慮をしてほしい」、「選考期間を延ばしてほしい」といった声が上がりました。

企業には、学生の不安を緩和する十分な配慮が求められそうです。

参考

マイナビ
2021年卒大学生
新型コロナウイルス感染拡大に対する就職活動実態調査



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



https://www.mynavi.jp/news/2020/03/post_22614.html

テレワーク導入への自宅環境は？ ～リクルート住まいカンパニー調査より



調査の概要

株式会社リクルート住まいカンパニーが2月25日、東京・神奈川・千葉・埼玉・群馬・茨城・栃木・長野・山梨に住居を置く20歳～64歳の会社員（正規・非正規問わず）・公務員・自営業・自由業等の男女に実施した、「テレワーク（リモートワーク）×住まいの意識・実態調査」の結果を公表しました。

テレワークの実施率

テレワークの実施については、17%が既に「実施中」、28%が「導入を考えている・興味がある」、55%が「興味がない・仕事の性質上無理」と回答しています。

職種別にみても、実施中で多いのが「企画／マーケティング」（38%）、「Web／クリエイティブ系」（30%）、「エンジニア」「営業」（ともに24%）、「事務・経理・総務・人事」（16%）と続きます。公務員でも12%が導入済みです。

「導入を考えている」との回答で注目すべきは、「事務・経理・総務・人事」で、34%が興味があるとしています。HRテクノロジーの発展により、事務系は確実にテレワークができる環境が整いつつあるようです。

自宅環境整備の実施率

◆テレワーク実施場所

最も多かったのは、「リビングダイニング」（59%）で、そのうち専用のスペースがあるのは20%。その他、「書斎等専用ルーム」（19%）、「カフェ・喫茶店」（12%）、「寝室・ベッドルーム」（10%）と、圧倒的に自宅で働く人が多いようです。

◆自宅環境の整備

テレワーク実施にあたり、自宅を仕事に適した環境に整えたかという質問では、70%が「環境を整えた」と回答しています。その内容として、「仕事の資料・PC置き場・収納スペースを作った」（28%）、「ネットワーク環境を整えた」（26%）、「モニター・プロジェクター等用意した」（24%）が挙がり、金額的には、10万円以下を費やした割合が64%と過半数を超えています。

数を超えています。

その他

賃貸住宅居住者に至っては、現在の住宅にシェアオフィスやコアワーキングスペースが備わる場合、66%が「家賃が上がっても良い」と回答しています。また、テレワークをきっかけに、「引越しをした」割合が10%、また「前向きに検討している・してみたい」と回答した割合が42%ありました。

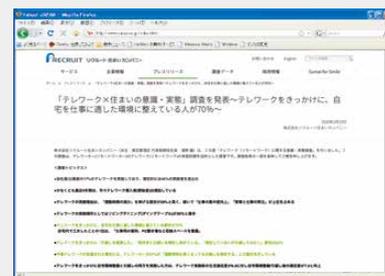
今夏の東京オリンピックに向けて、テレワークの導入検討・準備を進めていた企業は多かったと思います。そんな矢先、新型コロナウイルスの感染拡大を受けて、大企業を筆頭に前倒しでテレワーク導入を始めた企業が多くみられます。急ピッチでの整備が求められます。

参考

リクルート住まいカンパニー 「テレワーク×住まいの 意識・実態」調査結果



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



<https://www.recruit-sumai.co.jp/press/2020/02/70.html>

緊急時に備え、 事業継続計画(BCP)策定を



事業継続計画(BCP)とは

新型コロナウイルス感染症の流行により、企業活動に多大な影響が出ています。そんなとき役立つのが、事業継続計画(Business Continuity Plan。以下、BCP)です。

BCPとは、企業が自然災害、大火災、テロ攻撃、感染症の蔓延などの緊急事態に遭遇した場合に、損害を最小限にとどめつつ、事業の継続・早期復旧を可能とするため、緊急時における事業継続のための方法、手段などを取り決めておく計画のことです。また策定したBCPを円滑に運用・管理することを、事業継続マネジメント(BCM)と呼びます。

未策定の企業が大多数

日本では、毎年多くの自然災害が発生しています。しかし、中小企業のほとんどがBCPを策定していません。必要であるという認識はあるものの、通常業務に比べ優先度が低く、策定に至っていない企業が多いと考えられます。また、策定にかかる時間や、リスク分散のために必要となる費用等を負担に感じるということもあるようです。とはいえ、策定し

ていない場合に被る損失を考えると、策定のメリットは大きいでしょう。

策定手順と留意点

中小企業庁では、中小企業へのBCPの普及促進のため、有識者の意見を踏まえた指針を作成しています。指針によると、初めて策定する際は、以下の手順を進めるとされています。

- ①基本方針の立案
(目的の整理)
- ②重要商品の検討
(中核事業の選定)
- ③被害状況の確認
(予測される影響の整理)
- ④事前対策の実施
(非常時に備えて今できること)

⑤緊急時の体制の整備 (対応策と責任者の決定)

最初から完全な計画を目指す必要はありません。まずは実現可能なものから始め、緊急事態への対応力を鍛えていくことが重要です。

また、BCPは策定して終わりではありません。従業員への教育と、会社の現状を踏まえた見直しが必要です。いざというときに事業を継続するにはどうすればいいか、自社の実態に合ったBCPを考えておきましょう。

参考

中小企業庁 「中小企業BCP策定 運用指針」



◀スマホでかんたんに
アクセスできます。



<https://www.chusho.meti.go.jp/bcp/index.html>

増加傾向が続く転職者の状況と 採用形態の多様性



2019年の転職者数は過去最多

人手不足の状況が続いていますが、企業も人手確保のために積極的に中途採用・経験者採用を行っているようです。

総務省が発表した労働力調査の詳細集計の結果によれば、2019年の転職者(※)数は351万人と、比較可能な2002年以降で過去最多となりました。

※就業者のうち前職のある者で、過去1年間に離職を経験した者

就業状態別過去1年間の離職経験者数(2019年)

就業者(転職者)数	単位(万人)		
	男女計	男性	女性
総数	351	165	186
15～24歳	71	32	39
25～34歳	86	41	45
35～44歳	66	29	37
45～54歳	57	21	36
55～64歳	51	28	22
65歳以上	21	14	7

55～64歳と65歳以上では 転職者比率が過去最高

就業者に占める転職者の割合を年齢階級別にみると、若年層で割合が高く、15～24歳で12.3%、25～34歳で7.8%となっています。近年ほぼ横ばいで推移していたところ、2019年は前年に比べて大きく上昇しています。また、35歳以上の階級でもわずかながら上昇傾向は続いており、特に55～64歳、65歳以上では2019年に過去最高となっています。

転職理由は「より良い条件の仕事を探すため」

転職者の離職理由としては、「より良い条件の仕事を探すため」が1位となっており、転職者数の3～4割を占めています。次いで「定年又は雇用契約の満了」「会社都合」「家事・通学・健康上の理由」と続きます。2002年以降の調査結果をみても、景気悪化により会社都合による転職等が一時的には増えますが、この離職理由は常にトップとなっています。

採用の多様性を踏まえて 人材確保の取組みを

現在、新卒学生の採用についても、通年採用を拡大することが経団連と大学で合意され、横並びの一括採用が見直されつつあります。採用形態にも多様性が求められてきているなか、企業も人手確保のために、中途採用・経験者採用を含め、積極的に人を集める工夫を行っていきたいところです。



技能継承がうまくいっている／ いない企業の特徴



約8割の企業が不安に感じている

ものづくり産業では、約8割の企業で将来の技能継承について不安を抱えています。(独)労働政策研究・研修機構の調査によると、大多数の企業では技能継承を重要と認識するものの、うまくいっている企業は半数弱との結果が出ています。

技能継承がうまくいっている 企業の特徴

そうした中でも、人材の定着がよく、近年の採用がうまくいっている企業は、技能継承もうまくいっていると認識しているようです。そうした企業の特徴としては、若手中心か各世代均等の年齢構成で、先を見越した育成方針があり、その方針が社内に浸透している企業ほど技能継承はうまくいっているとの調査結果が出ています。

数年先の事業展開を考慮して、その時必要となる人材を想定しながら

能力開発を行っており、そうした方針が明確になっている企業ほど、若手人材も採用できるということでしょう。

技能継承がうまくいない 企業の特徴

一方、技能継承がうまくいない、あるいは不安を抱えている企業の特徴は次のようなものです。

- ・採用がうまくいない
- ・ベテラン中心である。中堅不足である。
- ・技能者育成がうまくいない。
- ・人材育成・能力開発の方針がない、浸透していない。

若手へのアピール

人手不足が深刻な他業種(例えば運送業)でも、スマホ向けのホームページを作ったり、賃金制度を明確にする、業種の特性に合わせた採用方法にするなどして若手採用の増加に成功した事例があるようです。

ものづくり産業では、最終製品を生産して自社ブランドで販売する企業もあり、若手にアピールする手段として使えそうです。部品を提供するのが主だという企業でも、技術力のブランド化などを行い、自社の魅力をアップすることはできるでしょう。

新型コロナウイルスの影響により、製造業の国内回帰という流れもありそうですので、いま一度、自社の採用について深く考えてみてはいかがでしょうか。

参考

労働政策研究・研修機構
ものづくり産業における
技能継承の現状と課題に
関する調査結果



スマホで
◀かんたんに
アクセスできます。



<https://www.jil.go.jp/institute/research/2020/194.html>



就職氷河期世代に限定した求人が ハローワーク以外でも可能に



ハローワーク以外での 求人が可能に

厚生労働省は、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律施行規則の一部を改正する省令を改正し、2023（令和5）年3月31日までの3年間、就職氷河期世代（35歳以上55歳未満）の安定した雇用を促進するため、年齢層を制限した求人を可能とすることとしました。

また、この改正で同省は、これまで企業が就職氷河期世代に限定した求人を出すことをハローワークにのみ認めていましたが、ハローワークに同様の求人を出すことで、ホームページでの直接募集や求人広告、民間職業紹介事業者への求人申込みなど、さまざまな方法で併用することが可能となりました。

求人申込みの要件は？

就職氷河期世代に限定した求人を出す場合には、ハローワークへの求人申込みに加え、以下のいずれにもあてはまる人を雇用するという要件を満たす必要があります。

①35歳以上55歳未満で、不安定な

職業に就いていない方

②期限を決めない労働契約を締結することを目的とすること

③職業に就いた経験があることを求人条件にしない場合に限る

①の「不安定な職業に就いていない方」とは、雇入れ日前1年間に正社員として雇用されていない者、かつ、雇入れ日前直近5年間に正社員としての雇用期間が通算1年以下の者や、概ね1年以上、臨時的・短期的な就業を繰り返す、あるいは臨時的・短期的な就業と失業状態を繰り返すなど不安定就労の期間が長い者、非正規雇用の就業経験が多い、あるいは就職後の就労期間が短い者など、安定した就労の経験が乏しい者（正規雇用の在職求職者は除く）であることをいいます。

②については、①の方に安定した雇用を促進することを目的としているためです。

③については、就職氷河期世代で無業の方の募集・採用のため、職業経験の有無を条件とすることは適当ではありません。したがって、「○○の経験者募集（優遇）」「○○の経験を有する者」といった求人条件を定

めることはできません。

これらの要件を満たす求人であれば、応募資格を「年齢不問」とした上で、例えば、「就職氷河期世代で正社員雇用の機会に恵まらなかった方歓迎」などと併記することが可能となっています。

助成金を新設

政府が進める「就職氷河期世代支援プログラム」の施策の1つとして、特定求職者雇用開発助成金（就職氷河期世代安定雇用コース）が新設されました。この助成金は、特定求職者雇用開発助成金（安定雇用コース）を拡充したもので、対象労働者の支給要件が緩和されました。中小企業の場合1人当たり60万円が支給されます。

詳細については、以下をご確認ください。

参考

厚生労働省

特定求職者雇用開発助成金 （就職氷河期世代安定雇用実現コース）



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000158169_00001.html