

2020年4月号

細川社会保険労務士 事務所便り

連絡先 : 〒980-0022

仙台市青葉区五橋1-1-58

ダイアパレス仙台中央216

電話 : 022-343-7527 FAX : 022-343-7528

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。

◆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。

【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」】

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

新型コロナウイルス感染症対策で利用可能な厚労省の助成金まとめ

(3月10日時点)

◆影響拡大を受け相次いで対策を公表

2月27日になされた政府の休校・自粛要請により、新型コロナウイルス感染症の影響が拡大しています。3月10日に発表された緊急対策第2弾までの内容から、雇用維持・事業継続のために活用できる助成金を紹介します。

◆雇用調整助成金

業種を問わず、受注量が減ったり、行政の要請で事業所を閉鎖したり、労働者が発症したため自主的に事業所を閉鎖したり、労働者が子の世話のため休暇を取得し生産体制の維持等が困難になった等、影響を受ける事業主が対象です。

特例により、直近1カ月の生産指標が前年同期比10%以上減で受給でき、雇用期間6カ月未満の労働者も対象となるほか、過去1年以内に本助成金を受給していても受給できます。支給限度日数も、1年間で100日（3年間で通算150日）の制限とは別枠で受給可能となっています。

助成額は、休業手当、教育訓練を実施した場合の賃金相当額、出向元事業主の負担額の3分の2（大企業は2分の1。1人1日当たり上限8,335円）です。

休業等を実施したのち必要書類を労働局に提出して支給申請を行います。

◆時間外労働等改善助成金〔テレワークコース〕

就業規則等を作成・変更し、2月17日から5月31日までの間にテレワークを新規で導入し、実施した労働者が1人以上いれば対象となります。

助成額は対象経費合計額の2分の1（上限100万円）で、対象経費には、謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費があります（パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用は対象外。web会議用機器、社内のパソコンを遠隔操作するための機器等が対象）。

5月29日までに必要書類をテレワーク相談センターに提出して取組みを実施したのち、7月15日までに支給申請書等を提出します。

◆時間外労働等改善助成金〔職場環境改善コース〕

3月25日までに就業規則に特別休暇の規定を新設・施行すると対象となります（来年度新設予定の「働き方改革推進支援助成金」で5月31日までの同様の取組みを助成予定ですが、詳細未詳）。

補助率は、4分の3（30名以下かつ対象ソフト・機器等の購入経費が30万円を超える場合は5分の4）か50万円のいずれか低いほうとなります。

申請は、3月13日までに必要書類を労働局に提出（3月14日以降に交付申請されたものは、4月以降に交付決定）して取組みを実施したのち、3月25日までに支給申請書等を提出します。

◆小学校休業等対応助成金

小学校等（放課後児童クラブ、幼稚園、保育所、認可外保育施設等を含む）の臨時休校等により、3月31日までの間に子の世話を行うため労働者（祖父母や里親等含む）に、年次有給休暇とは別に休暇（半休、時間休を含む）を、年次有給休暇取得時同様、有給で取得させると、対象となります。

助成額は、支払った賃金相当額（日額上限8,330円）です。

3月10日時点で申請期間や手続きは未定で、詳細が固まり次第厚労省ホームページ等にて公表される予定です。

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。

◆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。

【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】

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

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。

【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」】
<https://prtmes.jp/main/html/rd/p/000000046.000035512.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

◆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。

求人不受理の対象が追加されます！

◆今月3月30日から施行

原則、ハローワークや職業紹介事業者は、すべての求人を受理しなければなりません。①内容が法令に違反する求人、②労働条件が通常の労働条件と比べて著しく不適当な求人、③求人者が労働条件を明示しない求人のいずれかに該当する求人については、例外的に受理しないことができます。

今回、改正によって、④一定の労働関係法令違反の求人者による求人、⑤暴力団員、法人で役員の中に暴力団員がいる者、暴力団員がその事業活動を支配する者による求人、についても受理しないことが可能になりました。

◆求人者に求められる自己申告

職業紹介事業者は、求人者に対して自己申告を求めることができます。ちなみに、「私どもは、この求人申込みの時点において、職業安定法に規定する求人不受理の対象に該当いたしません」と記載された自己申告書が厚生労働省から出されています（事業所名・所在地・代表者名、チェックシートへの記入が求められます）。

求人者が自己申告を行わなかった場合にも、求人を受理しないことができます。

また、求人者が事実と相違する自己申告を行った場合、都道府県労働局が勧告・公表などを行うことができます。

◆求人不受理の対象となる場合とは？

①労働基準法および最低賃金法に関する規定で、1年間に2回以上、同一の対象条項違反により是正指導を受けた場合や、②職業安定法、男女雇用機会均等法および育児・介護休業法に関する規定で、対象条項に違反し、法違反の是正を求める勧告に従わず、公表された場合⇒法違反の是正後6カ月経過するまで不受理となります。

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。

- ① 35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の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、「〇〇の経験者募集（優遇）」「〇〇の経験を有する者」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れなかった方歓迎」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。

【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