

# うんがいそうてん 雲外蒼天

2021年 7月号

## 緊急事態宣言下でも企業の約37%が正社員不足

### ～帝国データバンク調査から

帝国データバンクが、2021年4月に調査した「人手不足に対する企業の動向調査」の結果を発表しました（調査対象は全国2万3,707社、有効回答企業数1万1,003社（回答率46.4%））。まん延防止等重点措置の適用と3回目の緊急事態宣言が出された時期ですが、依然として雇用継続に苦慮している企業がある一方で、堅調な回復から人手が不足している企業もあり、企業の動向に二極化が表れていることがわかりました。

### ◆正社員の「不足」は37.2%。前年同月より増加も2年前と比較すると大幅に低下

正社員が不足していると答えた企業は37.2%（前年同月比6.2ポイント増、2年前比13.1ポイント減）でした。1回目の緊急事態宣言の最中であった1年前と比べると人手不足割合は増加しているものの、新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前からは10ポイント以上下回っています。業種別では、「メンテナンス・警備・検査」と「教育サービス」（ともに55.6%）が最も高いという結果でした。以下、「建設」（54.5%）、「情報サービス」（54.1%）、「農・林・水産」（53.5%）、「自動車・同部品小売」（50.0%）が5割台の上位で続いています。

### ◆非正社員の「不足」は20.6%。業種では「飲食店」が唯一5割

正社員が不足していると答えた企業は37.2%（前年同月比6.2ポイント増、2年前比13.1ポイント減）でした。1回目の緊急事態宣言の最中であった1年前と比べると人手不足割合は増加しているものの、新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前からは10ポイント以上下回っています。業種別では、「メンテナンス・警備・検査」と「教育サービス」（ともに55.6%）が最も高いという結果でした。以下、「建設」（54.5%）、「情報サービス」（54.1%）、「農・林・水産」（53.5%）、「自動車・同部品小売」（50.0%）が5割台の上位で続いています。

### ◆抜本的対策を講じなければ、人手不足は再拡大の傾向

正社員の人手不足割合は前年同月より6.2ポイントの増加がみられたものの、新型コロナウイルスの影響を受けていない2年前と比べると、10ポイント以上下回っています。この傾向は、非正社員や企業規模別でも同様の傾向で、企業における人手不足感が高まっているものの、新型コロナ以前と比較すると緩和状態が続いています。

ただ、逆に言えば新型コロナという非常事態によって人手不足は大きく低下したにもかかわらず、この調査からは依然人手不足感をもっている企業は多いという結果がわかり、抜本的な解決策を講じなければすぐにこの傾向は高まってしまうことにつながります。調査結果の分析でも、今からそれに備えた対策、対応を検討していく必要があるとしています。

【帝国データバンク「人手不足に対する企業の動向調査（2021年4月）」PDF】

<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p210506.pdf>

# リモート採用の実態 ～人材サービス最新調査データ（マンパワーグループ）より



## ◆リモート採用について調査結果公表

今年もコロナ禍での採用活動が始まりを迎えるなか、オンラインでの会社説明会や面接選考を行う企業は増加傾向にあります。対面とは違った新しい形式での採用活動に戸惑う人事担当者も多いことでしょう。そこでマンパワーグループが、企業の人事担当者を務める20代～50代の男女400名を対象に、「リモート採用の導入と活用の実態」を調査した結果を公表しました。この調査では、すでにリモート採用を導入・活用している人事担当者のリアルな声を紹介しています（調査時期：2021年1月）。

## ◆結果からみえる課題

リモート採用を導入することによって、担当者の業務負担や応募者の移動負担が軽減される反面、応募者の人となりや立ち居振る舞いなどがわかりづらいという課題は残ります。ワクチンの普及で経済活動が戻ってきたとしても、リモート採用は、海外や国内遠方地の応募者とのやりとりには欠かせないツールであることは間違いありません。今後は、対面とリモートを並行して活用するうえでも、こうした課題をクリアできる工夫が求められます。

【マンパワーグループ「人材サービス最新情報調査データ」】

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20210602.html>

## ◆結果の概要

### ○リモート採用の導入率

従業員規模別でみると、「100人以下」の企業は18.7%、「101～500人以下」で39.7%、「501人以上」で61.0%。全体で4割以上の企業がリモート採用を導入しており、従業員が多い企業ほど、リモート採用の割合も多い傾向がみられます。

### ○リモート採用の導入時期

全体でみると、「コロナ前に導入」が16.2%、「コロナ契機で導入」が28.4%、「コロナ契機で導入検討」が15.1%。従業員101人以上の企業では、検討も含め、半数以上がコロナきっかけで導入にシフトしていることがわかります。

### ○リモート採用の内容

「採用面接」が83.5%、「説明会」75.0%と多く、次いで、「適正検査」48.8%、「内定者フォロー」48.2%と、オンラインを活用して一連の採用実務を行っていることがうかがえます。

### ○リモート採用導入のメリットとデメリット

「採用業務の負担軽減」（65.2%）、「応募者の負担軽減」（65.2%）、「採用の時間効率上がる」（56.1%）が上位を占め、一方で課題や問題点として挙げられたのが、「人物像がつかみにくい」が約半数（51.5%）という結果となっています。

## コロナ対策で注目、「昼休みの時差取得」

### ◆「昼休みの時差取得」とは

令和3年5月に「新型コロナウイルス感染症対策の基本的対処方針」（新型コロナウイルス感染症対策本部決定）が改正され、感染防止のための取組みに「昼休みの時差取得」が追加されました。昼休みを一齐に取得した場合、休憩室や更衣室、喫煙室やエレベーター、近隣店舗などに人が集中し、感染リスクが高まる可能性があります。これを抑制するために、昼休みの時間をずらして取得してもらうという取組みです。

### ◆手続き上の留意点

労働基準法では、休憩時間は労働者に一齐に与えなければならないこととされており、昼休みを時差取得とする場合には、労使協定を締結して、①対象者の範囲、②新たな昼休みの時間の2点を取り決めなければなりません。労働者の意向などもよく確認しながら、職場の実情に応じて取り決めることが重要とされています。

※労使協定は、過半数労働組合または過半数代表者と書面で締結する必要があります。

※以下の業種については、一齐休憩の規定は適用されていません。

①運輸交通業、②商業、③金融・広告業、④映画・演劇業、⑤通信業、⑥保健衛生業、⑦接客娯楽業、⑧官公署（現業部門を除く）

※常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合、就業規則の変更手続も必要です。

### ◆労使で話し合い、理解を求める

感染症対策に有効な昼休みの時差取得ですが、導入を検討する際には、そもそもなぜ休憩時間の一齐付与が原則とされているのか、労使ともに理解しておくべきでしょう。働いている同僚を気にして休憩を早めに切り上げたり、ずらして取得している休憩時間中に取引先に対応する、あるいは休憩時間を取り過ぎるといったことがないよう、労使で導入・運用について意向を擦り合わせながら、効果的かつ適切な感染症対策をすることが望めます。

【厚生労働省「基本的対処方針の改正等を踏まえた、職場における新型コロナウイルス感染症対策の拡充について、経済団体などに協力を依頼しました」】

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_18659.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_18659.html)

## シニア人材の処遇の不透明さは若手社員の流出につながる ～パーソル総合研究所の調査から

### ◆法令対応以外にも重要なことがある

改正高年齢者雇用安定法が4月1日に施行されました。従業員の70歳までの就業確保を努力義務とする規定が盛り込まれています。法令への対応は当然すべきことですが、パーソル総合研究所が行ったシニア人材の就業実態や就業意識に関する調査からは、法令対応以外の会社の対応も、経営にとって重要であることがわかります。

### ◆定年後再雇用後の年収の変化、職務の変化

定年後再雇用により、約9割の年収が下がっており、「50%より下がった」との回答が27.6%で最多、平均では44.3%の低下となっています。

職務の変化については、再雇用者全体（フルタイム・パートタイム・嘱託）では、次のようになっています。いずれの雇用形態でもおおむね似た傾向です。

- 定年前とほぼ同様：55.0%
  - 定年前と同様だが業務範囲・責任が縮小：27.9%
  - 定年前と関連するが異なる職務：8.1%
  - 定年前とは全く異なる職務：9.0%
- シニア人材のモチベーションを考えるうえで参考になりたいデータです。

◆シニア人材に対する会社の対応が若手社員に与える影響  
調査結果からは、若い世代ほど、シニア人材は「給料をもらいすぎだ」「成果以上に評価されている」と感じており（いずれも20代社員では約3割）、不公平感を抱いています。

また、シニア人材の役割や仕事を明確にしていなかったり、シニア人材が孤立しているような会社では、転職意向を持つ若手社員が、そうでない会社に比べて2倍以上多いようです。この傾向は、20代、30代、40代のどの年齢層でも同様です。シニア人材の処遇が不透明なことが、人材流出の大きな要因となることがわかります。

### ◆シニア人材への教育・研修が不十分

シニア人材に対する教育・研修の実施について、「実施されない」との回答が50.7%、「実施されているが、充実していない」との回答が29.8%あった一方、「実施されており、充実している」との回答は2割以下（19.5%）でした。シニア人材の職務の検討やモチベーション維持・向上を考えるにあたり、この点はもっと重視する必要があるかもしれません。

日本の労働力人口が減少していくと推計されているなか、シニア人材への対応をきちんと考えることは、会社の成長にもつながる前向きな話なのです。

【パーソル総合研究所「シニア従業員とその同僚の就労意識に関する定量調査」】

## 復職後の就労継続率に大きな違いが！

### リワークプログラムを上手に利用しましょう

#### ◆増え続ける精神疾患、コロナの影響も

精神疾患の患者数は年々増え続けています。特に昨今、新型コロナウイルス感染拡大の影響で多くの方がメンタルヘルス不調になっており、日本うつ病学会では、感染への恐怖、社会的な役割の喪失、自分自身への無力感、孤立や偏見、他者に感染させる不安、経済的な困窮、制限や自粛への怒りなどといったストレス要因から、その数は今後も増えていく可能性があると指摘しています。

すでに多くの企業では、精神疾患により休職した従業員が生じた場合の対策も講じられているところかと思いますが、改めて、自社の制度や運用について見直しておくことが必要です。

#### ◆リワークプログラムの利用が有効

休職した従業員の職場復帰に際しては、リワークプログラム（復職支援プログラム／職場復帰支援プログラム）を経ることとするのが有効です。

リワークプログラムを利用した群と利用しなかった群について、復職後の就労継続率を比較したところ、復職後1,000日時点で、利用した群の継続率が7割弱だった一方、利用しなかった群は2割弱だったという調査結果があります。また、プログラムを利用した人に比して、非利用者の再休職のリスクは1.89倍でした。復職を考え始めた従業員には、プログラムの利用を勧めたいものです。

#### ◆活用を検討したい「医療リワーク」

近時関心が高まっているのは、医療機関で実施する「医療リワーク」です。再休職の予防を最終目標として、働き続けるために病状の回復と安定を目指した「治療」として行われるものであり、診療報酬上の枠組みで、医師や看護師、精神保健福祉士、作業療法士、心理職など他職種との医療専門職による医学的リハビリテーションとして実施されます。プログラムを受けるためには転医が必要な場合があるなど、制約が生じることもありますが、復職後のうつ病再発予防に有効とされています。上手に活用していただき、スムーズな復職とその後の就労継続につなげましょう。

## 7月の税務と労務の手続 [提出先・納付先]



### 12日

- 健保・厚年の報酬月額算定基礎届の提出期限 [年金事務所または健保組合] <7月1日現在>
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 特例による源泉徴収税額の納付<1月~6月分> [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出 [公共職業安定所] <前月以降に採用した労働者がいる場合>
- 労働保険の今年度の概算保険料の申告と昨年度分の確定保険料の申告書の提出期限<年度更新> [労働基準監督署]
- 労働保険料の納付<延納第1期分> [郵便局または銀行]

### 15日

- 所得税予定納税額の減額承認申請<6月30日の現況>の提出 [税務署]
- 障害者・高齢者雇用状況報告書の提出 [公共職業安定所]



### 8月2日

- 所得税予定納税額の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出 [労働基準監督署] <休業4日未満、4月~6月分>
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]
- 固定資産税・都市計画税の納付<第2期> [郵便局または銀行]

※都・市町村によっては異なる月の場合がある。

## いつになるか分かりませんが...

現在、飯塚市では65才以上の方へ向けてコロナワクチンの接種が行われています。市の担当者によると、65才の接種が落ち着くころ(時期は未定)に64才以下の接種案内を行う予定だそうです(6/15現在の情報)。基礎疾患のある方は優先ではないのかもしれませんが「今のところ64才以下として一斉に接種案内を行って、基礎疾患を自己申告していただく予定です。」との回答でした。

つまり、飯塚市では基礎疾患がある方も、中高年者も若年者も一斉に通知を出すため、個々人に接種のタイミングを任せていると、会社の中で不都合が起きてしまいます。会社としては接種に必要な時間だけでなく、副反応まで考慮する必要があります。

例えば、同日に同じ部門の人が接種すると、副反応で働けなくなり業務に支障が出るかもしれません。多くの場合、(回目より)2回目の方が副反応が強く、1~3割の人に倦怠感・発熱・痛みなどが出るそうです。

そうすると、土日休みの会社ならできるだけ金曜か土曜に接種に行ってもらい、部門ごとに「順番を決めておくなど」スケジュール管理をした方が良さそうです。もちろん接種の強制はできませんのでご注意ください。

発熱などに備えてかかりつけ医から消炎鎮痛剤などを処方してもらっておくと安心です。対応が早い市町村では、働く年齢層にも接種案内が届くかもしれませんので、届いたら会社に報告するように周知しておくことをお勧めします。

鶴留

