



神戸事務所 〒650-0004 神戸市中央区中山手通 5-1-1 神戸山手大木ビル 6F  
 TEL: 078-361-2031 FAX: 078-361-2035  
 姫路事務所 〒670-0955 姫路市安田 4 丁目 36 番地 マサミビル 3F  
 TEL: 079-286-5030 FAX: 079-286-5040  
 URL: <http://www.roumpro.com> メール: [info@sssr.jp](mailto:info@sssr.jp)  
 発行元: 社会保険労務士法人 庄司茂事務所

## <代表 庄司 茂 より一言>



新型コロナウイルス感染症が収束し、通常の業務運営ができるように、ワクチン接種の推進のために「ワクチン接種休暇」といった特別休暇を考えている企業の問い合わせが増えています。ワクチン接種や、接種後に労働者が体調を崩した場合などに活用できる休暇制度等の導入については以下のポイントがあります。①雇用区分にかかわらず直接雇用する全従業員を対象とすることになりますが、ワクチン接種は本人の自由意思に基づくもので、これを強制することはできません。②半日休暇や1日休暇を合計2回までとする。ただし、無給でもよいが、今回は接種を推進するため有給にて処理する。③副反応が出た場合には、年次有給休暇の取得や失効した有給休暇の活用を認める。④複数の従業員が同じ日に取得を希望した等で業務に支障をきたすことがあります。ワクチン接種休暇等の取得日の調整が必要となる場合も考えられますので、事前に所定の様式により取得希望日を申請してもらう。⑤ワクチン接種休暇等を取得した場合には、取得日当日にワクチン接種をしたことを証明する書類の提出を義務付ける。⑥常時10人以上の労働者を使用する事業場の場合には、就業規則の変更手続きも必要です。今回の対応は、早急に対応する必要があり、対象とする期間も短いことが想定されます。労働者にとって不利益なものではなく、合理的であると思われるから、変更後の就業規則を周知することで効力が発生すると考えられます。

## 緊急事態宣言下でも企業の約37%が正社員不足

### ◆人手不足に対する企業の動向調査

帝国データバンクが、令和3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%

**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%

非正社員が不足していると答えた企業は、20.6%(前年同月比4.0ポイント増、2年前比11.2ポイント減)

でした。業種別では、「飲食店」が50.0%と唯一の5割台でしたが、2年前(78.6%)と比較すると、人手不足の割合は大幅に低下していることがわかります。次いで、「教育サービス」(46.2%)、「各種商品小売」(45.2%)、「メンテナンス・警備・検査」(42.8%)が4割台で続きました。

### ◆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ふ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。

## シニアの処遇、不透明さは人材の流出につながる

### ◆法令対応以外

**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割の人が定年前より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、次のようになっており、いずれの雇用形態でもおおむね似た傾向です。これらは、シニア人材のモチベーションを考えるうえで参考にしたデータでしょう。

- ・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、「実施されていない」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。

#### リモート採用の実態

##### ◆リモート採用について調査結果

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：令和3年1月）。

##### ◆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。

#### <事務所からのご案内>

##### ■助成金相談会

7月は、先月までに引き続きまして、「助成金相談会」を実施いたします。注目の定年延長関連の助成金を始め、その他助成金についてもお気軽にご相談ください。

※ オンライン相談も対応いたします！

【日時】7/16（金） 7/29（木） 各時間

【場所】神戸事務所 7階 セミナールーム

姫路事務所 2階 会議室