



社会保険労務士法人 ルーチェ

info@sr-luce.jp 052-211-5185

052-211-5186 名古屋市中区丸の内2-14-4
エグゼ丸の内 907

採用手続のオンライン化により新卒のUターン希望者が増加

◆5年ぶりにUターン希望者が増加

株式会社マイナビが2022年3月卒業予定の全国の大学生、大学院生(5,910名)を対象に実施した「マイナビ2022年卒大学生Uターン・地元就職に関する調査」で、57.8%の学生が「地元就職を希望」と回答し、2017年卒以来の増加となっています。

要因としては、就職活動のオンライン化により帰省しなくても自宅で選考を受けられるケースが増え、地元企業を受けやすくなったことが考えられると分析されています。

◆WebセミナーやWeb面接の実施も好感触

同調査結果によれば、地元企業がWebセミナーやWeb面接を実施している場合の志望度への影響について、Webセミナー実施により志望度が上がるとの回答が18.5%、Web面接実施により志望度が上がるとの回答が57.1%で、いずれも昨年の回答より増えているそうです。コロナ禍により募集・採用活動に影響が出ている企業も少なくありませんが、オンライン化により学生の志望度が高まるという情報は、朗報といえそうです。

◆働く場所で東京を選んだ学生は12.7%

また、テレワークの普及などにより働く場所の制限が低くなっているためか、働く場所が自由になった際の理想として「東京の企業に勤めたい」と回答した学生は19.7%で、昨年より0.5ポイント減少する一方、「地元の企業に勤めたい」と回答した学生は48.2%で、昨年より1ポイント増えています。

さらに「自然が豊かな地方で働いてみたい」と回答した学生は43.2%と、昨年から3.5ポイント増加し、「東京離れ」を考える人が増えていることがわかります。

◆テレワーク導入コスト対策として助成金を活用できることがある

業務のオンライン化やテレワークの導入に対する関心は、都市部の企業のほうが高い傾向にあるとの報道もありますが、このように、採用活動においては地方の企業に大きなメリットがありそうです。

厚生労働省の人材確保等支援助成金(テレワークコース)では、良質なテレワークを新規導入・実施することにより、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主に対して、機器等導入に関する助成と目標離職率の達成による目標達成助成を行っています。

優秀な学生を採用するための取組みの一環としても、業務のオンライン化やテレワークの導入を検討してみてもいいかがでしょうか。

2021 年度賃上げの実態～東京商工リサーチアンケートより

◆概要

昨年に引き続き、企業は2021年もコロナ禍で新年度を迎えることとなりました。東京商工リサーチでは、新年度における賃上げの実態を把握するべく、2021年4月1日～12日にインターネットによるアンケート調査を実施しました。今回はその内容について紹介します。なお、「定期昇給」、「ベースアップ」、「賞与（一時金）」、「新卒者の初任給の増額」、「再雇用者の賃金の増額」を賃上げと定義し、資本金1億円以上を「大企業」、1億円未満（個人企業等を含む）を「中小企業」と定義しています。

◆回答結果

・実施率

回答企業8,235社のうち、「実施する」は66.0%で、前年比8.5ポイント上昇
(昨年は、集計を開始した2016年以降で最低だった)

・産業別

実施すると回答した企業の産業別割合の高い順に、①製造業71.9%、②建設業67.4%（1,028社中、693社）、③卸売業66.9%（1,799社中、1,204社）。最も低かったのは、不動産業の46.2%（175社中、81社）。

・規模別

大企業が74.1%に対し、中小企業は64.8%

(大企業は建設業、製造業、卸売業、運輸業で「実施する」が70%を超えた)

一方、中小企業で70%を超えたのは製造業だけ

宿泊業や旅行業、飲食業などが含まれるサービス業他の「実施する」は、大企業が65.6%に対し、中小企業は58.4%。また、金融・保険業は、大企業で61.2%、中小企業で36.3%。

◆賃上げの内容

賃上げ内容については、「定期昇給」が83.6%、「ベースアップ」が28.7%、「賞与（一時金）の増額」22.4%など

◆賃上げ率

最多は「2%以上3%未満」の26.6%。次いで、「1%以上2%未満」の24.0%。

「50%以上」は8.2%だったが、2020年度実績の0.7%と比べると、今年になって水準が戻ってきた感がある。

度重なる緊急事態宣言、まん延防止等重点措置の対象が広がる中、賃上げに慎重になっている企業は多いものの、半数以上が賃上げをする傾向にあります。今後は業種により、財政の厳しい企業と余力を残した企業と、二極化がさらに進むことが懸念されます。

【東京商工リサーチ「2021年度「賃上げアンケート」調査】

https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210419_02.html

「職場のハラスメントに関する実態調査」の報告書が公表されました

厚生労働省委託事業「職場のハラスメントに関する実態調査」（令和2年10月実施。調査実施者：東京海上日動リスクコンサルティング株式会社）について、報告書が取りまとめられました。職場でのハラスメントの予防・解決の参考にしてください。

◆ハラスメントの発生状況・ハラスメントに関する職場の特徴

○過去3年間のハラスメント相談件数の推移については、パワハラ、顧客等からの著しい迷惑行為、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント、介護休業等ハラスメント、就活等セクハラでは「件数は変わらない」の割合が最も高く、セクハラのみ「減少している」の割合が最も高かった。

○職場の特徴として、パワハラ・セクハラともに「上司と部下のコミュニケーションが少ない／ない」、「ハラスメント防止規定が制定されていない」、「失敗が許されない／失敗への許容度が低い」、「残業が多い／休暇を取りづらい」等の特徴について、ハラスメントを経験した者と経験しなかった者の差が特に大きい。

◆ハラスメントの予防・解決のための取組状況

○パワハラ、セクハラおよび妊娠・出産・育児休業等・介護休業等ハラスメントに関する雇用管理上の措置として、「ハラスメントの内容、ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化と周知・啓発」および「相談窓口の設置と周知」を実施している企業は8割程度だが、「相談窓口担当者が相談内容や状況に応じて適切に対応できるための対応」の割合は4割程度であった。

○すべてのハラスメントにおいて、勤務先が「積極的に取り組んでいる」と回答した者で、ハラスメントを経験した割合が最も低く、「あまり取り組んでいない」と回答した者は経験した割合が最も高い。

◆ハラスメントを受けた経験

○パワハラ、セクハラおよび顧客等からの著しい迷惑行為について、過去3年間で勤務先での経験有無・頻度を聞いたところ、各ハラスメントを一度以上経験した者の割合は、パワハラが31.4%、顧客等からの著しい迷惑行為が15.0%、セクハラが10.2%となった。

◆ハラスメント行為を受けた後の行動、ハラスメントを知った後の勤務先の対応

○ハラスメントを受けた後の行動として、パワハラ、セクハラでは「何もしなかった」の割合が最も高かった。一方、顧客等からの著しい迷惑行為では、「社内の上司に相談した」の割合が最も高く、次いで「社内の同僚に相談した」が高かった。

○ハラスメントを知った後の勤務先の対応としては、パワハラでは「特に何もしなかった」（47.1%）、セクハラでは「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（34.6%）、顧客等からの著しい迷惑行為では、「あなたの要望を聞いたり、問題を解決するために相談にのってくれた」（48.6%）の割合が最も高かった。

テレワークを行う従業員の本音は？

◆テレワークを行う従業員の本音は？

連合総合生活開発研究所（連合総研）が行った「第 41 回 勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート調査）」は、全国の 20 代から 60 代前半までの民間企業に雇用されている人（4,307 人）を対象に行われたものです。今回の調査結果（速報）では、よりテレワークを行う従業員の本音に近い回答を知ることができます。

◆Zoom 等の利用状況

ビデオ対話型のコミュニケーションツール（Zoom や Skype、Teams、Webex など）の利用状況を尋ねたところ、下記の項目については、全体では「まったく使わない」という回答が 60～70%となっています。

- 職場の会議・打ち合わせ
- 取引先や顧客との打ち合わせ（オンライン商談など）
- 上司への報告・連絡・相談
- 教育研修

いくつかの機関で行われているテレワークの実施率の調査を見ると、実施率は 30%程度のようなので、それと符合しているようにも見えます。

◆会社の支援

パソコンの貸与や業務に必要なデータ等へのアクセス方法を会社が準備するのは当然として、さらに一方踏み込んだ支援も必要ないようです。調査では、次のような施策について、会社の支援が少ないと感じている人が多いようです。カッコ内は「あまり支援されていない」と「全く支援されていない」の回答の合計です。

- 在宅勤務・テレワークの実施に向けた研修の実施（64.9%）
- 通信費に対する手当の支払い（75.8%）
- 光熱費に対する手当の支払い（78.7%）

テレワークの実施率は相対的には低いとはいえ、今回のコロナ禍を機に、コミュニケーションツールは一段と進歩しましたし、リモートで仕事ができる環境整備の必要性については、一過性のもので終わることはないと思われます。これからの労務管理でむしろ積極的に検討すべきポイントとなるでしょう。

【連合総研「第 41 回勤労者短観 調査結果（速報）の公表について」】

<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2021/04/271300.html>

MonthlyLetter・ルーチェ 編集後記

今年も年度更新・算定基礎届と社労士事務所の繁忙期が近づいてきました。そういえば昨年はコロナの混乱期であったため、申請期限も 8 月末まで延長されましたが、今年はそういう措置もなく、通例どおりの申告期間となります。

2021年 年度更新の申告期間：6月1日（火）～7月12日（月）まで

コロナの感染者数や医療機関のひっ迫度でいうと、むしろ今年の方が深刻な状況ですが 1 年たてばそれすらも日常化する、という皮肉な状況ですね。。

石野記