



人事・労務に役立つ NEWS

## B's 事務所通信

発行：社会保険労務士法人びいずろうむ

〒466-0014 名古屋市昭和区東畑町2丁目39-1 ARK BRAIN 2B

TEL 052-753-4866 FAX 052-753-4867 e-mail info@b-z.jp 通巻 No.136

1  
2021

運用 要確認

## 情報通信機器を用いた医師による面接指導の実施について 通達を発出(厚労省)

厚生労働省から、「情報通信機器を用いた医師による面接指導の実施について」という通達が公表されました。労働安全衛生法に基づく面接指導は、情報通信機器を用いて行う（リモートでの面接指導）ことも可能ですが、その際の留意事項をまとめた通達です。

- (1) 事業者は、面接指導を実施する医師に対し、面接指導を受ける労働者が業務に従事している事業場に関する事業概要、業務の内容及び作業環境等に関する情報並びに対象労働者に関する業務の内容、労働時間等の勤務の状況及び作業環境等に関する情報を提供しなければならないこと。
- (2) 面接指導に用いる情報通信機器が、以下の全ての要件を満たすこと。
  - ① 面接指導を行う医師と労働者とが相互に表情、顔色、声、しぐさ等を確認できるものであって、映像と音声の送受信が常時安定しかつ円滑であること。
  - ② 情報セキュリティ(外部への情報漏洩の防止や外部からの不正アクセスの防止)が確保されること。
  - ③ 労働者が面接指導を受ける際の情報通信機器の操作が、複雑、難解なものでなく、容易に利用できること。
- (3) 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法等について、以下のいずれの要件も満たすこと。
  - ① 情報通信機器を用いた面接指導の実施方法について、衛生委員会等で調査審議を行った上で、事前に労働者に周知していること。
  - ② 情報通信機器を用いて実施する場合は、面接指導の内容が第三者に知られることがないような環境を整備するなど、労働者のプライバシーに配慮していること。
- (4) 情報通信機器を用いた面接指導において、医師が緊急に対応すべき徴候等を把握した場合に、労働者が面接指導を受けている事業場その他の場所の近隣の医師等と連携して対応する等の緊急時対応体制が整備されていること。

★成長戦略会議実行計画(令和2年12月1日)で、ポストコロナ時代における「新たな日常」の早期実現に向けて「テレワーク時の健康確保について、テレワークガイドラインで、リモートでの面接指導を企業が柔軟に選択することができる旨を明確化する」としています。テレワークの定着に向けて、リモートでの面接指導も重要視されています。

要注意

## なりすましメールによるウイルス感染被害(個人情報保護委員会が再び注意喚起)

個人情報保護委員会から、「Emotet(エモテット)」というウイルスに感染し、メールアドレスやメール本文等の情報が漏れいする事案の報告が再び増加してきています」として、再び注意喚起がありました。その内容を抜粋して紹介します。

## なりすましメールによるウイルス感染被害 注意喚起のポイント

これまでではメールに Emotet の感染を引き起こす Word 形式のファイルが添付されていましたが、新たにパスワード付き ZIP ファイルを添付し、パスワードはメール本文中に記載されているケースが確認されています。

この手口では、添付ファイルが暗号化されていることから、メール配送経路上でのセキュリティ製品の検知・検疫をすり抜け、受信者の手元に攻撃メールが届いてしまう可能性が高まるため、より注意が必要です。

## 【パスワード付き ZIP ファイルから Emotet 感染までの流れ】

- ①メールの添付ファイルをPCに保存
- ②メールに記載されているパスワードを使って ZIP ファイルを解凍すると Word 文書ファイルが出力される
- ③Word 文書ファイルを開く

▶▶ 「コンテンツの有効化」ボタンをクリックすると感染！

<<続きは最後のページへ>>

注意！

このパソコン上で、文書ファイルに埋め込まれているマクロ(プログラム)等の実行を許可するという意味のボタン。このボタンをクリックすると、悪意のあるマクロが動作し、ウイルスに感染させられてしまう。



## コロナ禍の入社、75%が「メリットを実感」 ～日本能率協会調査

日本能率協会マネジメントセンターが、2019～2020年に入社した新入社員と、新入社員の育成に関わる上司・先輩社員の計1,502名に対し、新入社員の意識と行動、指導者の指導と育成に関するアンケート調査「イマドキ若手社員の仕事に対する意識調査2020」を実施しました。これによると、コロナ禍での入社について、75.5%が「メリットがあった」と回答していて、理由として「周りに人がおらず集中できた」、「時間をかけて仕事が覚えられた」などが挙げられています。調査結果の一部を抜粋して紹介します。

### ◆内定～配属前の課題・不安：テレワーク中心となり職場との接点が減少

内定から入社後すぐの状況としては、例年と変わらず「社会人としての生活リズム」に課題や不安を感じる結果となりました。一方で、20年入社者の回答結果を見ると、テレワークにおける課題や不安が顕在化していることがわかりました。具体的には、「職場の人間関係」や「配属先の業務遂行を通じた成長」に関する回答結果が課題や不安として増加しています。これは、テレワークなどによる対面（コミュニケーション量）の減少や配属時期の後ろ倒しなどが影響しているとしています。

### ◆配属1～3か月後の課題・不安：配属後も具体的な業務経験が少なく、職場キャリアが描けていない

配属後の課題・不安はコロナ禍の影響を大きく受けているといえます。この調査で20年入社者の70%が緊急事態解除宣言中は自宅勤務であったことから、従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じているといえます。その結果、業務経験を通じたキャリア形成や課題を認識できる状態ではないことが明らかになったとしています。

### ◆コロナ禍で入社したメリット：「ゆっくり成長できた」などの理由で75%がメリットと実感

コロナ禍での入社について、2020年入社の新入社員258名（有効回答274件）のうち75.5%が「メリットがあった」と回答。また、上位3位までのカテゴリーは「1位：研修・教育・自己研鑽」「2位：仕事」「3位：在宅勤務・テレワーク」となり、具体的な記述内容として「周りに人がおらず集中できた」「時間をかけて仕事が覚えられた」「リモート推進のメリット、デメリットを先入観なく認識できる」などが挙がりました。

### ◆指導・育成側の実態：新人の成長は気になるが、残業時間の削減が優先

2020年入社の新入社員の指導・育成担当者（808名）にも現場におけるコロナ禍の影響を質問。「現場配属時期へ影響があった」「配属後に新人が職場になじめるか不安である」「緊急事態宣言期間中、新人・若手に指導がしにくかった」の回答結果がいずれも60%以上の回答結果となりました。一方で、働き方改革が進む中での「新入社員との関わり方」については「成長につながる仕事であっても、残業をしないことを優先して業務を減らしている（59.1%）」と回答しています。新人の成長は気になるが、残業時間の削減を優先し、限られた時間の中でのマネジメントや成長支援を指導者側も迫られている結果になっています。

### ◆総括：継続的なフォローアップ教育が自律した人材へと成長するための鍵に

調査のしめくりとして、ニューノーマル時代においては、ビジネスパーソン1人ひとりが期待される行動（アウトプット）を実現するために、日々のプロセスから学びを深め、自律的に成長していくことが求められるとしており、そのような人材を多く輩出するためにも教育設計は「もっと主体的・効果的に時間を有効活用すること」をめざしていくことが必要だとしています。具体的には、デジタルとアナログ、個人学習と集合学習の効果的な機能融合を行い、ハイブリッド型の教育設計で学習効果を高めていくことが重要だとしています。2020年入社者はコロナ禍の影響で従来よりも配属時期や業務習得に遅れが生じており、「働くこと自体への適応」「自社への適応」「新たな価値創出に向けた多様な連携への適応」と環境適応力を着実に高めていけるフォローアップ教育が重要だとしています。

## 雇用調整助成金の今後について

### ◆来年2月いっぱいまで現行の特例措置は終了予定

新型コロナウイルス感染症に係る雇用調整助成金の特例措置として、令和3年2月末まで日額上限額の引上げ等がされていますが、3月以降段階的に縮減し、5～6月にリーマンショック時並みの特例とするの方針が、今月8日にまとめられた総合経済対策で表明されています。

そして、令和3年1月末および3月末時点の感染状況や雇用情勢が大きく悪化している場合、感染が拡大している地域・特に業況が厳しい企業について特例を設ける等、柔軟に対応するとされています。

### ◆3月以降の雇用調整助成金の特例措置はどうか？

参考としてリーマンショック時の主な特例措置の内容を紹介すると、次のとおりです（実施時期にはばらつきがあります）。

(1) 助成率：中小企業 4/5、大企業 2/3（コロナ特例

措置では雇用を維持している場合、中小企業 10/10、大企業 3/4)

- (2) 生産指標要件：最近3カ月の生産量等が直前3カ月または前年同期と比べて原則5%以上減少（コロナ特例措置では1カ月5%以上減少）
- (3) 対象被保険者：被保険者期間6カ月未満の者も助成（コロナ特例措置では緊急雇用安定助成金により被保険者でない労働者も助成）
- (4) 支給限度日数：3年300日（コロナ特例措置では令和2年4月1日から令和3年2月末までの期間+1年100日、3年150日）

### ◆3月以降は在籍型出向による雇用維持支援にシフト

総合経済対策では、「産業雇用安定助成金（仮称）」を創設し、出向元と出向先の双方を支援するとともに、出向元企業への雇用調整助成金による支援、労働移動支援助成金による受入れ企業への支援も引き続き実施するとされています。

現在従業員を休業させ雇用調整助成金を活用している企業においては、上記のような変更への対応を検討しておく必要があるでしょう。

### ◆人手不足企業向けには新たな雇入れ助成も

コロナ禍による離職者等で、就労経験のない職業に就くことを希望する求職者を一定期間試用雇用する事業主に対する賃金助成制度（トライアル雇用助成金）を創設するとともに、紹介予定派遣を通じた正社員化（キャリアアップ助成金）を促進するとされています。

人手不足に悩んでいる企業においては、こうした制度の活用による人材確保も検討してみるのもよいかもしれません。

## WEB面接に対する学生の意識と

### 企業イメージアップのポイント

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが2021年新卒採用選考に参加した大学生ら1,407名に対して、WEB面接に対する心象や、WEB面接特有の事象と志望度・企業イメージへの影響などの調査を実施、結果を発表しています（「大学生の就職活動調査2020」2020.11.15）。WEB面接に対して、学生がどのような意識を持っているのかを知ることは、企業の担当者としても参考になるでしょう。

### ◆8割以上の学生がWEB面接を経験

本選考で面接経験のある学生のうち、約81%がWEB面接を経験しています。一次、二次と選考が進むにつれ、WEB面接の経験ありと回答する学生は減少し、対面のみ比率

が多くなるものの、最終面接においても60%以上がWEB面接を行っていました。

### ◆WEB面接に対する学生の心象は？

「WEB面接と対面面接どちらが好ましいか」は選考段階によって異なり、一次面接では「WEB面接のほうがよい」「どちらかというとならぬWEB面接のほうがよい」と40%以上の学生が回答したのに対して、最終面接では20%以下と、選考が進むにつれて対面面接を好む学生の割合が大きくなっています。

### ◆WEB面接のほうが好ましい理由

WEB面接のほうが好ましい理由として、自宅で受けるため、緊張せず、リラックスして臨むことができる、満員電車を避けることができ、面接開始直前まで対策ができるなど、面接にエネルギーを注げるといった「心理的側面」。移動時間や交通費がかからない、複数の企業を同時に受けることができるといった「経済・効率的側面」。新型コロナウイルス感染症に対する懸念といった「社会的側面」の3点に集約されています。

一方、対面面接のほうが、気持ちや雰囲気、熱意が伝わる、対面面接のほうが話しやすい、社員の人の雰囲気を感じたい、最後までWEB面接で直接会わないのは不安である、といった対面面接のほうが好ましいとする意見も出ています。

### ◆WEB面接で志望度・企業イメージがアップしたことは？

WEB面接で学生の志望度・企業イメージをアップさせるには、①面接官のコミュニケーションに対する姿勢、②迅速かつ安心感のあるトラブルシューティング、③場づくりへの配慮、④働く環境の様子、⑤柔軟な対応、がポイントになるようです。アンケート結果では、志望度がアップした出来事として、以下が挙がっており、企業としてもすぐに実践できることだと思われます。

①WEB面接であることを配慮して面接官が大きめにリアクションしてくれた、しっかりと相槌をしてくれた。②回線トラブル等で面接が出来なかった場合でも、日程を再度調整してもらった、機器のトラブルは選考に影響しないと言ってもらえた。③WEBでの面接はなかなか慣れないよね、などと緊張をほぐしてくれる言葉をかけてくれた、WEBでも対面でも選考基準の変化はないと言われた、カメラの調達など大変だったでしょうと労いの言葉をかけてくれた。④PCのカメラを通して社内を見せてくれた、面接官が自宅から面接しており、社会情勢を考慮している会社であることがわかり、安心感が得られた。⑤対面の予定だったが、県外在住の旨を伝えるとオンラインに変えてくれた、など。

<<最初のページからの続きです>>

<以上を踏まえた注意事項>

引き続き、なりすましメールに警戒するとともに、次のような点について注意することが必要。

- メールアドレスのドメイン(@以降の部分)が今までと同じか確認する。
- メール本文を確認せずに、添付ファイルを開かない。
- 不審なリンクはクリックしない。
- 信頼できるものと判断できない場合、「コンテンツを有効化」ボタンをクリックしない。

★不審なメールを削除するようにすれば済むことですが、手口が巧妙化していることから、うっかりして開いてしまうこともあります。上記のような手口があることも知っておき、どこかの段階で立ち止まれるようにしておくことが重要です。社員にも注意喚起しておきましょう。

出典：独立行政法人情報処理推進機構（IPA）

改訂済 要確認

「副業・兼業の促進に関するガイドライン」が改定されました④

今回は、健康管理等を紹介します。

◆健康管理

・使用者は、労働安全衛生法に基づき、健康診断、長時間労働者に対する面接指導、ストレスチェックやこれらの結果に基づく事後措置等を実施しなければならない。

・使用者の指示により副業・兼業を開始した場合は、原則として他社との情報交換により、難しい場合には労働者からの申告により他社の労働時間を把握し、自社の労働時間と通算した労働時間に基づき、健康確保措置を実施することが適当である。

・使用者が労働者の副業・兼業を認めている場合は、健康保持のため自己管理を行うよう指示し、心身の不調があれば都度相談を受けることを伝えること、副業・兼業の状況も踏まえ必要に応じ法律を超える健康確保措置を実施することなど、労使の話し合い等を通じ、副業・兼業を行う者の健康確保に資する措置を実施することが適当である。



◆労働者の対応

・労働者は、自社の副業・兼業に関するルールを確認し、そのルールに照らして、業務内容や就業時間等が適切な副業・兼業を選択する必要がある。

・労働者は、副業・兼業による過労によって健康を害したり、業務に支障を来したりすることがないように、自ら業務量や進捗状況、時間や健康状態を管理する必要がある。

・他社の業務量、自らの健康の状況等について報告することは、企業による健康確保措置を実効あるものとする観点から有効である。

★政府は、成長戦略会議実行計画（令和2年12月1日）で「労働時間の自己申告制を設け、申告漏れや虚偽申告の場合には、兼業先での超過労働によって上限時間を超過したとしても、本業の企業は責任を問われないことなどが明確化されている」と説明しています。健康管理についても自己申告・自己管理ができる労働者でないと副業・兼業には向かないといえます。企業としては、自己管理ができない労働者には、副業・兼業を認めない、いったん承認しても取り消すことができるように運用していくことが重要なポイントです。

1/12

● 2020年12月分の源泉所得税、住民税特別徴収税の納付

1/20

● 納期特例適用分の2020年7月～12月徴収分の源泉所得税の納付

2/1

● 2020年12月分健康保険料・厚生年金保険料の納付

● 2020年11月決算法人の確定申告と納税・2021年5月決算法人の中間申告と納税（決算応当日まで）

● 2021年2月・5月・8月決算法人の消費税の中間申告（決算応当日まで）

● 労働保険料の納付（延納第3期分）

● 労働者死傷病報告書の提出（休業4日未満/2020年10月～12月分）

● 法定調書の提出（税務署）

● 給与支払報告書の提出（市区町村）

お仕事  
カレンダー  
1月



◆あとがき◆ あけましておめでとうございます。コロナコロナに明け暮れた昨年でしたが、今年もまだ厳しい状況が続きます。支援策や新しい働き方のご相談など、今年も皆様のお役に立てるよう、職員一同研鑽して参ります。本年もどうぞよろしくお願い致します。