

大井社労士事務所便り

「新型コロナウイルス関連倒産」 (帝国データバンク動向調査より)

◆調査概要

新型コロナウイルスの感染症対策として、テレワークが一気に普及しました。全国各地で新しい働き方が広まっています。そんな折、総合人材サービス・パーソルグループのパーソルプロセス&テクノロジー株式会社が、会社員を対象に実施した「テレワークに関する意識・実態調査」について発表した内容をまとめています。

※ハイブリッドワークとは、テレワーク(オンライン)と出勤(オフライン)を組み合わせた働き方のこと

- ・調査期間：2020年9月12日～13日
- ・調査対象：20～60代の会社員400名(一般社員210名、部下のいる管理職190名)

◆働き方による意識

- 1 効率的に仕事ができているか
 「ほぼ在宅」76.4%、「ハイブリッドワーク」76.9%、「ほぼ出勤」62.9%と、ハイブリッドワークの人が最も高い。
- 2 会社に対して愛着・信頼を感じているか
 「ほぼ在宅」51%、「ハイブリッドワーク」72.3%、「ほぼ出勤」60.2%と、ハイブリッドワークの人が最も高い。
- 3 社内の同僚や先輩、上司と円滑なコミュニケーションが取れているか
 「ほぼ在宅」58.8%、「ハイブリッドワーク」69.2%、「ほぼ出勤」62.7%と、ハイブリッドワークの人が最も高い。
- 4 テレワークをすることによる生産性の変化
在宅勤務者 テレワークをすることにより生産性が上がったと感じる割合：58.4%
 ■テレワークで、自身の生産性が上がった理由TOP3
 第1位「集中して作業をする時間が取りやすくなった(65.5%)」



- 第2位「移動の時間が減った(63.2%)」
- 第3位「自分の裁量で仕事を進められるようになった(43.7%)」

■テレワークで、自身の生産性が下がった理由TOP3

- 第1位「社内の同僚や後輩、上司と円滑なコミュニケーションが取りづらい(51.6%)」
- 第2位「テレワークで働く環境(仕事場)が整っていない(48.4%)」
- 第3位「仕事を進めるうえでの確認などが非対面なので難しい(33.9%)」

管理職 部下がテレワークをすることによって生産性が上がったと感じる割合：44.1%

■テレワークで、部下の生産性が上がった理由TOP3

- 第1位「集中して作業をする時間が取りやすくなった(62.3%)」
- 第2位「移動の時間が減った(49.1%)」
- 第3位「部下の裁量で仕事を進められるようになった(43.4%)」

■テレワークで、部下の生産性が下がった理由TOP3

- 第1位「社内の同僚や後輩、上司と円滑なコミュニケーションが取りづらい(52.2%)」
- 第2位「テレワークで働く環境(仕事場)が整っていない(41.8%)」
- 第3位「仕事を進めるうえでの確認などが非対面

なので難しい (40.3%)」

テレワークにより、パフォーマンスが上がったと感じる社員が 58.4%いるのに対し、仕事ぶりを感心しない管理職が 55.8%いるという結果が出ています。

総合的には、ハイブリッドワーク型での働き方が理想的という結果になっています。職種や業態によって異なりますが、これからニューノーマルといわれる働き方が中心になってくるのは間違いありません。会社にとっても社員にとっても最適な働き方の模索が続くことになるでしょう。

【パーソルプロセス&テクノロジー(株)「テレワークに関する意識・実態調査」】

<https://www.persol->

[pt.co.jp/news/2020/09/29/4623/](https://www.persol-pt.co.jp/news/2020/09/29/4623/)

コロナ禍の入社で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」などが挙げられました。

◆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。

1月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

12日

- 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]
※ただし、6ヶ月ごとの納付の特例を受けている場合には、令和2年7月から12月までの徴収分を1月20日までに納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]

2月1日

- 法定調書<源泉徴収票・報酬等支払調書・同合計表>の提出 [税務署]
- 給与支払報告書の提出<1月1日現在のもの> [市区町村]
- 固定資産税の償却資産に関する申告 [市区町村]
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第4期分> [郵便局または銀行]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、10月～12月分> [労働基準監督署]
- 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]
- 労働保険料納付<延納第3期分>
- 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]
- 固定資産税に係る住宅用地の申告 [市区町村]

本年最初の給料の支払を受ける日の前日まで

- 給与所得者の扶養控除等(異動)申告書の提出[給与の支払者(所轄税務署)]
- 本年分所得税源泉徴収簿の書換え[給与の支払者]