

2020年7月5日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2020年7月号 Vol.2007

Web会議システムを導入する！

～メリット・デメリットと具体的な導入方法～



業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



Web 会議システムを導入する！
～メリット・デメリットと具体的な導入方法～

田中社会保険労務士事務所 代表
特定社会保険労務士 田中 洋

新型コロナウイルスの感染症対策として、不要不急の外出自粛要請が出されたことで、従業員の在宅勤務をはじめとするテレワークの導入・検討を進める必要性が出てきた企業も多いのではないのでしょうか。しかし、テレワークを導入する際に問題になってくるのが、在宅勤務をしている従業員同士のコミュニケーションや、クライアントとの打合せをどのように進めていくかという点です。そこで注目を集めているのが、遠隔にいてもスムーズにコミュニケーションが取れる Web 会議です。Zoom（ズーム）などが有名です。今月号では、Web 会議システムを導入する上で知っておきたいメリットやデメリット、テレワークにおける Web 会議の活用方法について解説していきます。



Web 会議システムとは…??

Web 会議システムとは、インターネットを使用し、資料の共有や対話を可能とするソフトウェアのことです。パソコンやスマートフォン、タブレットなど、インターネットにアクセスできる機器があれば、距離や時間に関係なく簡単に利用でき、遠くまで出張して会議をする必要もなくなり、時間や費用を削減することができます。また、新型コロナウイルスの影響により、Web 会議システムを営業やセミナーに活用する企業も増えていきます。

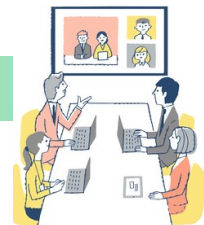
Web 会議システムは基本的にクラウドサービスを用いて提供されており、利用者はベンダーと契約をして、そのサービスを利用します。サーバーの管理や運営だけでなく、障害発生時の対応もベンダーが行うため、利用者はシステムのメンテナンスにコストをかけることなく、業務に集中することができます。

Web 会議システム導入のメリットとデメリット

メリット

○ 業務の効率化につながる！

Web 会議システムを導入すると、移動時間を大きく短縮することができます。クライアントや他店舗、他営業所との商談や打合せのために移動することなく、自宅やオフィスなど都合の良い場所から会議に参加できるため、今まで移動に使っていた打合せ前後の時間を、本来の業務にあてることが可能です。



○ コストカットができる

テレビ会議のように高額な専用機器を必要としない、出張の際にかかる交通費が不要になる等、Web 会議によってそれまでかかっていた出費を抑えることができ、コストカットにつながります。

○ 情報共有のスピードを迅速化

チーム単位で情報共有をしようと思っても、全員のスケジュール調整を行い、場所を抑えて会議をするためには時間がかかります。Web 会議であれば隙間時間に実施できるため、情報共有のスピードが格段に上がります。



○ 多様な働き方を実現する

離れた場所に居る人と気軽にコミュニケーションが取れるようになるため、在宅ワークなどの多様な働き方ができます。また、家庭の都合等でオフィスに出勤することができない社員は、テレワークによってキャリアを継続でき、優秀な人材の離職防止にもつながります。

デメリット

○ 通信状況に左右される

Web 会議システムの通信状況はインターネット回線の混雑に左右されます。接続状況が悪ければ最悪の場合、会議が中断してしまう恐れがあります。



○ 大人数の会議には向いていない

Web 会議システムは少人数向けのものが基本のため、参加する人数が多いと誰が発言したか分からなかったり、映像が小さくなることで画質が下がったり等の弊害が考えられます。

○ 表情や雰囲気を読み取りにくい

小さな PC やタブレットの画面越しのやり取りではどうしても臨場感が足りず、参加者の表情や態度から雰囲気を読み取ることが難しいと言えます。人事面談などの場合は対面の方が適していると言えるでしょう。



Web 会議システム導入の流れ

多くのメリットをもつ Web 会議ですが、導入する場合は綿密な計画を立てる必要があります。利用シーンの明確化やシステムの選定を怠った場合、導入成果を上げることが難しくなるだけでなく、かえってコストがかかってしまう可能性もあります。そこで以下では、最大限の効果を得るための Web 会議システム導入の流れをご紹介します。

① 導入する目的を明確にする

どんなシーンで Web 会議を活用するのか、具体的にイメージしましょう。会議室と会議室を結んで大勢で会議をするのか、自宅作業や海外出張に出かけている社員と本社を結ぶのか等、シチュエーションや参加人数によって最適なサービスは異なります。

②システムの選定と環境整備

これらを選ぶ際のポイントは、①無料版か有料版か、②オンプレミス型かクラウド型かの 2 つです。まず、無料版と有料版どちらを導入するかを選びましょう。無料版はコストがかかりませんがシステムが貧弱、有料版はコストがかかるがシステムが充実しているという特徴があります。

次に自社にサーバーを設置するオンプレミス型かクラウドからサーバーを借りるクラウド型かを選択します。オンプレミス型は情報漏洩のリスクが低いが高価、クラウド型は情報漏洩のリスクはありますが安価という特徴があります。

③必要な機材を用意する

カメラやマイクなどの機器は基本的に PC やスマートフォン、タブレットに搭載されていますが、画質や音質に不満がある場合やカメラ等が搭載されていないモデルの場合は、別途購入する必要があります。



④各種マニュアルの準備

「使い方が分からない」は普及を妨げる大きな要因となります。各種マニュアルを用意し、初めての人でも簡単に利用ができるように整備します。また、問合せ窓口も設置し、疑問点に即応できる体制を整えるようにしましょう。

⑤規程の整備

Web 会議システムを含む在宅勤務制度の実効性を確保するためにも、規程を定め、十分な体制を整えておくことが重要です。具体的には、最低限以下の項目について決めておくとい良いでしょう。



- ・在宅勤務の対象者
 - ⇒ 例えば、勤務 3 年以上の者、在宅勤務の必要性があり、かつ在宅勤務を行う上で問題がないと認められる者など。
- ・在宅勤務時の労働時間および休憩時間並びに休日
 - ⇒ 在宅勤務の場合、労働時間及び休憩時間の区分が不明確になりがちのため、ルールを明記しておくべきでしょう。
- ・セキュリティなどのガイドライン
 - ⇒ 例えば、自宅以外の場所での勤務の禁止や、情報管理規程の厳守などが考えられます。

働き方改革などの後押しもあり、今後テレワーカーが増えることで、Web 会議システムの重要度はますます高まっていくことが予想されます。コスト削減や会議の効率化等、企業に様々なメリットをもたらす Web 会議システム。社内のコミュニケーションを円滑にする効果も期待できるので、ぜひ導入を考えてみてはいかがでしょうか。

田中社会保険労務士事務所相談室

新型コロナ対応休業支援金について教えてください…！

7月から新たに「新型コロナ対応休業支援金」という個人で申請できる制度が新設されると聞きました。具体的な内容や、手続きについて詳しく教えてください。

Answer

●新型コロナ対応休業支援金とは…？

本来、企業が会社都合による休業等を行う場合、事業主は従業員に対し休業前賃金の60%以上の賃金補償をすることが労基法上義務付けられています。

しかし、新型コロナ対応の特例期間中は事業主に対する休業手当の支払い義務が除外されているため、雇用調整助成金をいくら拡充しても申請手続きのわずらわしさ等から、従業員への休業補償を避ける事業主も多いようです。

そこで新たに設けられたのが、新型コロナの影響で休業させられたにもかかわらず、企業から休業手当を受け取れない労働者が自ら申請できる給付金制度「新型コロナ対応支援金」です。

この制度は、雇用形態や国籍を問わず雇用契約のある労働者全てを対象に、休業となった日数に応じて休業前賃金の80% (月額上限 33万円) が支給されるというものです。

●具体的な内容

「新型コロナ対応支援金」の具体的な内容についてのまとめは、以下の通りです。

- ・制度の実施
⇒ 7月以降実施予定
- ・対象労働者
⇒ 中小企業等で働くほぼ全ての労働者
※ 雇用保険に加入していない労働者や、パート・アルバイト、外国人教育実習生なども助成対象。日雇い労働者やフリーランスは対象外。
- ・対象となる休業
⇒ 本来休業補償の対象となるべき会社都合による休業
- ・助成上限額
⇒ 月額上限 33万円
※ 一人一日あたりの上限は 15,000円
- ・助成率
⇒ 休業前賃金の 4/5 ※ 6/30時点の内容です。



～ その他ご不明な点があれば、お気軽にお問合せください ～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

INFORMATION



2020 年 7 月の人事・総務カレンダー

■7月1日（水）～7月10日（金）

社会保険算定基礎届等の提出時期です。定時決定時調査がある事業所については、指定日に指定会場での提出となります。

■7月15日（水）

高齢者雇用状況報告書及び障害者雇用状況報告書の提出は毎年7月15日が報告期限でしたが、今年は8月31日（月）まで延長となります。

■7月10日（金）

6月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。



Current Topics

★精神障害の労災認定基準改正、パワハラを新設 | 厚生労働省

厚生労働省は5月29日、心理的負荷による精神障害の労災認定基準を改正。職場のパワーハラスメントの防止対策が令和2年6月から法制化されることを踏まえ、心理的負荷評価表の出来事類型に「パワーハラスメント」を新設。その具体的な出来事として「上司等から、身体的攻撃、精神的攻撃等のパワーハラスメントを受けた」が設けられました。

★特定受給資格者に感染予防を理由とする離職追加 | 厚生労働省

厚生労働省の労働政策審議会職業安定分科会は5月26日、雇用保険の基本手当の所定給付日数が拡充される特定受給資格者の要件に、新型コロナウイルスの感染予防を理由としてやむを得ず離職した者を追加する案を妥当と認め、労政審の答申としました。令和2年5月1日以降に離職した者を対象に、暫定措置として適用されます。感染予防を理由としてやむを得ず離職した者とは、①本人または同居の家族に基礎疾患がある、②妊娠している、③高齢者、④職場で感染が発生し、在宅勤務等で職場出勤を回避できない、ことを理由に自己都合離職した者が想定されます。

■編集後記

6月11日に東京アラートが解除され、ようやく新型コロナウイルスも全国的に終息に向かっていくと思っていた矢先、再び東京の感染者が2桁そして3桁まで増加、第二波への懸念も現実味を帯びてきました。愛知も拡大防止に備えが必要です。そして、新型コロナウイルスの対策が続く中で迎える今年の夏。マスクの着用や運動不足で熱中症のリスクが例年以上に高まっているそうです。

屋外で人と十分な距離（2m以上）が確保できる場合にはマスクを外すようにする、汗で湿ると通気性が悪くなるため、マスクを適宜取り替える等を心がけると良いそうです。例年の夏であれば、海や祭りや花火や帰省…、楽しいイベントが目白押しでしたが…、今年はコロナウイルス対策をより一層意識したうえで夏を満喫してください。

田中社会保険事務所だより Vol. 2007

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2020年7月5日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所
労働保険事務組合

愛知中央 SR 経営労務センター

〒465-0087

名古屋市名東区名東本通 2-32

星ヶ丘イーストビル 2 階 A 号室

TEL052-753-8800 FAX052-753-8818

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail : tsr@waltz.ocn.ne.jp