



News & Types: クライアント・アドバイザー

2022年に人事担当者が考慮すべき新型コロナウイルスに関わる雇用面の課題

3/30/2022

By: フランク デルバルト

Practices: 雇用／労働法／福利厚生

2022年を迎え、3つの課題が引き続き人事担当者および経営者の注意を引くことになるでしょう。企業規模にかかわらず、すべての雇用主は、新型コロナウイルスにより絶えず変化する安全要件、従業員の退職、およびワーク・ライフバランスを異なった形で捉える従業員に対応することを求められ続けます。

- **収まる見込みのないコロナウイルス** これを受けて連邦政府および州政府は、ワクチン接種から追加接種（ブースター接種）、ソーシャルディスタンス、およびマスク着用の必要性などに関するガイダンスを追加または改訂し続けています。この政府のガイダンスは時に従来のビジネス慣行とは矛盾し相容れないこともあります。当事務所は、すべての企業が一旦立ち止まり、これらの変化し続ける安全要件およびマスク着用義務にどのように対応するのがベストかを検討することをお勧めします。その方法として、例えば、主要な部門（人事、製造、研究開発、販売）で構成される新型コロナウイルス委員会を設置し、変化する要件を部門横断的に評価し、対応することも有益と考えられます。
- **退職する従業員の増加** この影響により、多くの求人が発生しています。これに伴い、多くの企業が初任給の引き上げ、多額の契約金の支払い、残業ゼロ、および／またはその他の手当の支給などを余儀なくされています。求職者に新たなまたは拡張された福利厚生を提供する場合、企業はその福利厚生が既存の同等の従業員のモラルに与える影響も考慮しなければなりません。多くの場合、最良の解決策は、より多くの情報にアクセスすることから生まれます。すべての人事担当者が、少なくとも1つの地域または国の人事問題専門の団体に参加することをお勧めします。これらの組織の多くは、調査データ、所属企業による議論、および意見交換のためのメッセージボードを提供しています。雇用および採用の課題に対する解決策を探すような時には、他の人事担当者が同じような課題を経験している可能性が高く、解決策およびアイデアを共有してくれることでしょう。
- **従業員によるワーク・ライフバランスの再評価** この結果、求職者および従業員が柔軟な勤務形態を希望することが多くなっています。2年近くリモートワークをし、多くの求職者および既存の従業員が、柔軟に、あるいはより継続的にリモートワークをしたいとの報告をしています。現在では、ほとんどの企業でリモートワークが業務およびカルチャーに与える影響が明確になったことを受け、すべての企業がリモートワークに関する明確な理念をもって事業計画を作成することを推奨いたします。リモートワークに関

する理念を明確にすることで、理念を共有できる従業員を引き付け、また引き留めることができるでしょう。

新型コロナウイルスによるパンデミックが流動的であることを考慮し、法律に変更が生じた際には、当事務所雇用／労働法／福利厚生部門が適時に発行するリーガルアップデート、フラッシュニュース、およびクライアント・アドバイザリーを引き続きご覧ください。ニュースメールを未登録の方は、こちらよりご登録いただけます。