

鶴留社会保険労務士事務所だより

雲外蒼天 4月号

鶴留社会保険労務士事務所

社会保険労務士 鶴留 舞

〒820-0040 飯塚市吉原町 6-12

飯塚商工会議所ビル 603

TEL: 0948-28-2444

FAX: 0948-28-2448

ブラック企業は社員を採用できない！？

学生から見た

ブラック企業

株式会社日経HRと株式会社ディスコが今年1月に共同で実施した「2015年度日経就職ナビ 学生モニター調査」(調査対象: 来年3月卒業予定の大学3年生)では、「ブラック企業だと思う条件」を尋ねたところ、次のような結果となりました。

- ① 残業代が支払われない(75.0%)
- ② 労働条件が過酷である(65.0%)
- ③ 離職率が高い(58.0%)
- ④ 成果を出さないと精神的に追い込まれる(55.7%)
- ⑤ 募集条件と実働が著しく異なる(53.9%)
- ⑥ セクハラ、パワハラがある(50.6%)
- ⑦ 給与金額が低すぎる(48.3%)

なお、この調査で「ブラック企業の就職試験は受けない」と回答した学生は62.5%に上りました。

学生が気になる「離職率」と「平均勤続年数」

また、別の調査(2015年卒マイナビ学生就職モニター調査)では、学生が就職活動を進めるにあたって企業に公開してほしいデータとして、「離職率」(59.4%)、「平均勤続年数」(51.6%)が上位にランクインしており、「ブラック企業」を念頭に置いていることがうかがえます。

労働条件などの見直しが必要

仕事は楽なことばかりではありませんし、実績のない新入社員を初めから好待遇で迎える企業ばかりではありませんが、労働条件が著しく劣悪な企業や、社員を使い捨てるような発想のある企業には、今後、人が集まらなくなる傾向が強まるでしょう。

厚生労働省も、若者を積極的に雇用・育成する企業については「非ブラック企業」のお墨付きを与えたり(若者応援企業宣言事業)、ハローワークを通じて大学生を採用する企業に対し離職率の公表を求めたりといった対策を講じています。

社員を採用するにあたり、今一度、自社の労働条件や労務管理体制について見つめ直してみたいはかがでしょうか。

「育たない若手」問題をどのように解決するか？

「若手社員の育成」に悩む企業は多い

団塊の世代の大量離職等により、「若手社員の早期育成」を課題に掲げる企業が多くありますが、思うように育たずに悩んでいる企業も多くあります。

では、若手社員の育成はどのように行えばよいのでしょうか。

① 「段階的な育成」を心掛ける

新入社員の段階では、仕事の知識や業務の手順を教えるだけでなく、組織人としてのマナーを身に付けさせたり、組織や職場に慣れさせたりすることで、まず、社会人としての基礎を固めることが必要とされます。

次に、入社2～3年の社員では、与えられた仕事を着実に遂行できるだけでなく、自ら気づき、自分なりの工夫をすることができるよう、経験の場を与え、結果を振り返ることでさらなる成長を促す機会を設けることが必要となります。

入社4年以降の社員については、将来マネージャーとして職場を管理する役割を担う人材に育てることも視野に、仕事をある程度任せながら必要に応じて指示を与えたりフォローしたりして、活躍の場を徐々に広げていくことが必要となります。

② 欠かせないフィードバック

このように、一口に「若手社員」と言っても、新入社員と数年の経験を積んだ社員とでは求められる役割が異なることから、どのようなアプローチによって育成を図るかという手段は異なります。

しかしながら、いずれの段階においても、経験から得た知識を生かしてステップアップしていく流れは変わりませんので、その都度経験を振り返ることが重要となります。

その際、より効果的なのは、若手社員1人に振り返らせたり考えさせたりする方法よりも、先輩社員や上司が成功（または失敗）の理由を問いかけ、若手社員に考えさせることでフィードバックする方法です。

先輩社員や上司にとっても、自分の仕事のやり方を見直す良いきっかけともなりますので、積極的に取り組んでみてはいかがでしょうか。

社員研修も鶴留事務所にお任せください！

要チェック！

平成26年度の厚生労働省方針

労務管理見直しの契機に

厚生労働省の来年度方針が続々と明らかになっています。自社の労務管理の方向性を見直すうえで参考にしてみてもいいのではないでしょうか。

高齢者の雇用等	多様な正社員	行政指導の方向性
<p>65 歳までの雇用が原則義務化され、高齢者の賃金設計とそれに伴う全体的な賃金制度の見直しを実施・検討する企業が増えています。</p> <p>また、中高年層社員に関する課題として、「介護休職・離職」があります。親の介護による休職・離職が最も多い年代層は50代ですが、40代から65歳までのすべての年代でも直面する可能性の高い課題です。</p> <p>厚生労働省は、65歳までの雇用義務化等を背景に、基礎年金の保険料納付期間を延長する考えを示しています。来年の通常国会での法改正を検討しているようです。</p>	<p>「限定正社員」という呼ばれ方もしますが、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」が注目されています。</p> <p>多様な形態の正社員の賃金・昇進等については、すでに実践している企業の例と今後の制度整備の動向等を見ながら、就業規則等の整備を検討していく必要があるでしょう。</p>	<p>労働基準監督官の増員が計画されており、また、従来通り、サービス残業是正を始めとする割増賃金の適正な支払いや違法な時間外労働の是正等を実施していくとしています。</p> <p>部下の長時間労働や年次有給休暇取得の状況を上司の人事評価に反映させるといった会社での取り組みも必要でしょう。「働き方・休み方改善指標」や「働き方・休み方改善ハンドブック」などが作成されますので、これらも参考になるかもしれません。</p>

助成金の拡充・新設

次の助成金について、力を入れていくようです。

キャリアアップ助成金／労働移動支援助成金／トライアル雇用奨励金／育児休業からの職場復帰を支援：キャリア形成促進助成金における育休取得能力アップコース(仮称)

障害者雇用の進展

平成 25 年度は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加しています。特に精神障害者が大きく増加し、大手企業では4年後の障害者雇用率に関する改正等を見らみ、発達障害を持つ方を採用したいというニーズが高まっています。

----- 4月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先] -----

10日

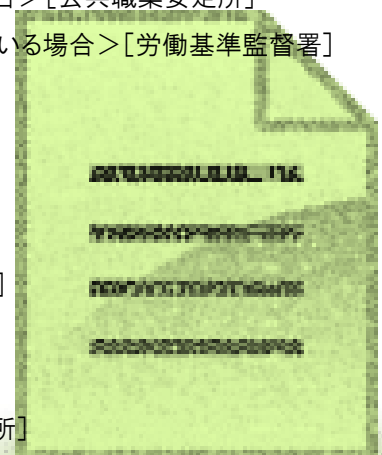
- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>[公共職業安定所]
- 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>[労働基準監督署]

15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出[市区町村]

30日

- 預金管理状況報告の提出[労働基準監督署]
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3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]
- 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出[年金事務所]
- 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]
- 外国人雇用状況報告(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]



栢野克己さんのセミナーが終了しました

(先生と呼ばれることを嫌われるので、いつも栢野さんと呼んでいます)



ご参加いただきました皆様、本当に有難うございました。

今回は主催者である私も沢山のことを学ばせていただきました。栢野さんのストレートな話し方には慣れたつもりでしたが「田舎の黄金の法則」の説明の際、ホワイトボードに「〇ば〇」と書いてしまわれたあたりはドキッとしました(^_^;) お願いしていた時間を完全に超過してもまだ話し足りないといった雰囲気でしたが、それもご参加の皆様が真誠に、また楽しく聞いて下さったからだろうと思います。私もセミナーで講師をさせていただくことがありますが、のせられる→ノリノリになる→話し過ぎる(サービストーク)という経験をしたことがあるので、あの気持ちはよくわかります。楽しくてあ、という間に時間が過ぎましたが、何かひとつでも皆様のお役に立てますように。

鶴留

人事ブレン塾に行ってきました😊



こんにちは！ 3/4は人事ブレン塾でお話を聞いてきました。講師は栢野克己先生。内容は「中小企業の儲けのルール」でした。私は受付席からお話を聞いていたんですが、とにかく初めて知ることの連続でした。15:00~16:30の講義だったんですが、あ、という間に1時間半経ってしまいました。何故人が喜ぶのか、何故成功したのか。

実際にあった事例と共にとても納得できる理論が聞けて「ビジネスってこういうことだったのか」と気がかきました。

儲けたためのだけでなく、お客様に対しての心持ちを改めて勉強しなおせた1時間半になりました。

これからほもっとお客様に喜んでいただけるサービスを提供していきたいです。

古井

