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

2016.新年号 Vol.1601



#### 業務案内 -

#### 【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、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



### 年頭のごあいさつ



田中社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 代表 田中 洋

新年 明けましておめでとうございます。 皆様には、お健やかに新年をお迎えのこととお慶び申し上げます。

昨年は、「今年の漢字」に『安』が選ばれるなど、安全や平和について考える機会が 増えた事件や事案が多くありました。世界がより身近になった今、海外での出来事も対 岸の火事ではなくなってきました。また、改正派遣法施行、マイナンバー制度、ストレ スチェック制度など、労使ともに影響を受ける法改正や新制度が始まり、これからの労 働環境の大きな変化の前触れとなるような年となりました。

今年は更に多くの法改正について国会に提案されており、これらが成立→施行となると、しっかりとした対応が必要となってきます。「ミザル・イワザル・キカザル」は時に対人関係をスムーズにする秘訣ですが、今後はますます情報の正確な把握が大切となっていきます。

さて、本年より発行の弊所の企業支援メニューですが、急増している労使間トラブル 対策として、【労使トラブル未然対策のご提案】をはじめ、【採用時の適性診断サービ ス】、また雇用に対して国が力を入れている【助成金活用診断サービス】と、御社の労 務リスクの軽減と人財の獲得など、充実したサービスを提供し、安心して業務に専念で きる環境づくりに努めて参ります。是非、お気軽にご相談いただければと思います。

この一年が皆様にとりまして、「賢く賑やかしい」一年と なりますよう御祈念申し上げ、新年の御挨拶といたします。



### 新・人事マネジメント戦略



これからの人材確保と育成 ~「女性」と「若者」~

田中社会保険労務士事務所 特定社会保険労務士 田中 洋

#### 「女性活躍推進法」と「若者雇用促進法」の成立!

平成27年に「女性活躍推進法」と「若者雇用促進法」という法律が成立したのをご存知でしょうか? 改正派遣法やマイナンバーなどの新制度に目が奪われがちですが、超売り手市場となり、人材不足の懸念が予想される中、カギとなる「女性」と「若者」についての新しい法律となりますので、ポイントを抑えておきましょう。

#### 女性活躍促進法•若者雇用促進法

#### ★ 女性活躍促進法

国・地方公共団体、301人以上の大企業は、(1)自社における女性の活躍に関する状況(以下の①~④項目)の把握と課題分析、(2)その課題を解決するのにふさわしい数値目標と取組みを盛り込んだ行動計画の策定・届出・周知・公表、(3)自社の女性の活躍に関する情報の公表を行わなければなりません(300人以下の中小企業は努力義務)。

①採用者に占める女性比率

②勤続年数の男女差

③労働時間の状況

④管理職に占める女性比率

#### **★ 若者雇用促進法**

昨年、若者の雇用促進等に関する法律が成立し、いわゆる「ブラック企業対策」が始まっています。平成 28 年 3 月 1 日からは、事業主による職場情報の提供が義務化されます。新卒者の募集を行う企業に対し、企業規模を問わず、幅広い情報提供を努力義務とし、応募者等から求めがあった場合には、次の①~③の情報提供が義務付けられます。

- ①募集・採用に関する状況
- ②労働時間などに関する状況
- ③職業能力の開発・向上に関する状況

また、ハローワークは、労働関係法令違反があった事業所など からの新卒者求人申込みを受け付けないことができることとなり ました。



労務問題 その決断の前にご相談ください www.sr-tanakaoffice.com

#### 「女性」と「若者」活用のために…?!

「女性」や「若者」に限ってのことではありませんが、人材をより活用するためには、 その傾向を知らなければなりません。

#### 求職者の傾向

就職先の検討時に最重要視しているポイントについて聞いたところ、企業は「自分のやりたいことをできるか」と想像しているが、実際に若者は「業種」「勤務地」を重要視している。最近、「若者の使い捨てが疑われる企業等」(いわゆるブラック企業)への取組みが話題になっているが、やはり若者の労働環境や早期退職率等に対しての関心が高まっており、チェック方法として、<u>ほとんどの求職者が「企</u>業名」と「ブラック企業」のキーワードで、インターネット検索をしている。

※日本生命「若者調査」に関する資料

#### 平成 27 年度 新入社員のタイプ

平成 27 年度 新入社員のタイプは「消せるボールペン型」。 見かけはありきたりなボールペンだが、その機能は大きく異なっている。見かけだけで判断して、書き直しができる機能(変化に対応できる柔軟性)を活用しなければもったいない。ただ注意が必要。不用意に熱を入れる(熱血指導する)と、色(個性)が消えてしまったり、使い勝手の良さから酷使しすぎると、インクが切れてしまう(離職してしまう)。 ※公益財団法人日本生産性本部資料

#### 若者(社会人)の傾向

若者(社会人)の約4割が、入社時と比較して仕事に対する意欲を低下させており、「給与水準」「人事制度」「退職金水準」については、期待外れだったとする割合が高い。現在の職場を退職しようと思った経験がある若者は6割強にも上り、その要因を「職場内の人間関係への不満」としているが、企業は「仕事内容への不満」と想像している。さらに、退職しようと思った若者(社会人)の5割強は、退職について誰にも相談しておらず、企業が若者の退職リスクを把握できていない懸念がある。※日本生命「若者調査」に関する資料

#### 女性の傾向

女性が管理職になるうえでの課題について聞いたところ、企業の回答は、「家庭に支障がない範囲で、仕事をしたいという意識の女性が多い」や「モデルとなる女性がいないため、管理職になることを不安に思う女性が多い」、「会社として、女性の育成や活用の方針が明確になっていない」が上位を占めるが、若者(社会人)は、「長時間労働を前提とした働き方の見直しが十分に進んでいない」が最も多い。なお、女性新入社員の5割以上が「管理職になりたい」と思っているというデータもある。※日本生命「若者調査」に関する資料

マイナンバー制度・ストレスチェック制度への対応策 ご相談受付中 www.sr-tanakaoffice.com

#### 「女性」と「若者」の活用事例…?!

「女性」と「若者」の活用事例です。

#### 求職者対策 ≪製造業 D 社の取組み≫

説明会に工場見学を組み入れています。しっかりと仕事の厳しさや等身大の会社 の現状を伝えています。

仕事のつらさも話しますし、時には休日出勤となることもはっきり伝えます。また、説明会で実際に油を持参して手につけ、油まみれになることまで説明しています。現実を正しく認識させた上で入社させるのが、同社の方針だそうです。ミスマッチをなくし、入社後の定着率の高さを生んでいます。

ポイント: 伝えるのは、ありのままの仕事!

#### 新入社員育成≪製造業 Ⅰ社の取組み≫

若い社員たちが高いモチベーションを保って仕事に取り組める環境を整備しています。仕事は大きく旋盤、仕上げ、研磨という3つの部署に分かれますが、新入社員は研修として半年間ほどかけて、この3つの部署をすべて体験します。1年目の秋に半年間の体験や本人の志向性を踏まえ、各部署のリーダーが配属先を決定します。「それぞれの仕事に必要なセンス」を見極めた上で配属先を決めるため、社員たちは誰もが納得して決められた仕事に取り組めます。

ポイント:段階的な社員育成システム!

#### 女性社員活用≪住宅リフォーム業 A 社・倉庫業 F 社の取組み≫

これまで男性のみで行ってきたリフォーム営業を、男女のペア担当に切り替えました。リフォームという業種柄、顧客の多くが主婦層であったため、これまで以上にニーズにあった対応が可能となりました。また、倉庫業 F社では、冷蔵倉庫内の作業に女性を配置、男性より体力で劣ることがデメリットと思われましたが、力を使わなくても済むような作業手順の見直しや機械化につながったそうです。



ポイント:営業職は男性と言う固定観念からの脱却!

ポイント: 思わぬ効果で、作業手順の見直し!

#### 助成金の活用…?!

「女性」と「若者」の活用に関しては、女性活躍加速化助成金、キャリアアップ助成金、両立支援等助成金、トライアル雇用奨励金など…、国が様々な助成金を用意しています。ご興味のある方は、お問合せください。



返済不要の公的助成金活用診断サービス受付中 www. sr-tanakaoffice. com

# NFORMATION



#### 2016年1月の人事・総務カレンダー

- ■会社行事予定・年間カレンダーの作成
- ■年賀状返礼・新年会の準備
- ■源泉所得税の納付(納期特例の適用を受けている場合を含む)

「納期の特例」の承認を受けている源泉徴収義務者が7月から12月までの間に支払った給与等及び退職手当等から徴収した源泉所得税の納期限は、1月20日(水)となっています。

- ■償却資産申告書作成と提出・各種法定調書・合計表の作成と税務署への提出
- ■給与支払報告書・総括表の作成と市区町村への提出
- ■年末業務などの再確認(賞与支払届の提出漏れなどはありませんか?)



## Current Topics

#### ★経済の基調判断、「景気は緩やかな回復基調」 に据え置き | 12 月の月例経済報告

12月の「月例経済報告」が、昨年12月21日の関係閣僚会議に提出された。経済の基調判断の現状については、「景気は、このところ一部に弱さもみられるが、緩やかな回復基調が続いている」とのことです。

#### ★11 月の完全失業率 3.3%・有効求人倍率は、 1.25 倍 | 総務省・厚生労働省

総務省が、先月25日に公表した「労働力調査(基本集計)」(速報)によると、11月の完全失業率(季節調整値)は3.3%で、前月比0.2ポイントの上昇。

また、厚生労働省が、12月25日に公表した「一般職業紹介状況」によると、11月の有効求人倍率(季節調整値)は1.25倍で、前月に比べ0.01ポイント上昇しているとのことです。

#### ★小規模事業所の 2015 年 7 月現金給与額、19 万 1,269 円 | 毎勤特別調査

厚生労働省が、12月24日に2015年「毎月勤労統計調査特別調査」の結果を公表した。全国の主要産業の小規模事業所(常用労働者1~4人規模)の賃金、労働時間及び雇用の実態を明らかにすることを目的として、毎年実施しているもので、2015年7月の「決まって支給する現金給与額」は、前年比 0.4%減の19万1,269円だったとのこと…。

#### ■編集後記

2016年は、丙申(ひのえさる/へいしん)です。 経済においては、積極的に進展できうる年とも いわれていますので、景気が回復し希望の持て る年であることを示しています。ただし、積極 的にかつ活発に行動していることが大前提だそ うです。サルは「山の賢者で、山神の使い」だそ うです。サルのように「器用で、臨機応変に積極 的に動く」一年としたいものです…。

田中社会保険事務所だより Vol. 1601 「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016年1月15日

発 行 人 特定社会保険労務士 田中 洋



行た社会保険力務工 田中 /+ 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

〒465-0054

名古屋市名東区高針台 1-810-2 TEL052-703-7688 FAX052-701-8559

http://www.sr-tanakaoffice.com

Mail: tsr@waltz.ocn.ne.jp