2017年5月15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

2017.5 Vol.1705

新入社員の育て方

～新入社員を人財にしよう！実践編～

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

新入社員の育て方
～ 新入社員を『人財』にしよう！ 実践編～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士　田中　洋

厚生労働省が 3 月末に公表した 2016 年度の「能力開発基本調査」結果によると、社員の能力開発や人材育成について何らかの「問題がある」とする事業所は 72.9%にも上り、前回調査時（71.6%）よりもさらに増加していることが判明しました。問題点の内訳としては、「指導する人材が不足している」が最も高く、53.4%。「人材育成を行う時間がない」が 49.7%、「人材を育成しても辞めてしまう」が 43.8%などとなっています。また、「人材育成の方法がわからない」も 8.3%あり、どの会社も人材育成については頭を悩ませていることがわかります。
今月号も先月に引き続き、新入社員の育て方について特集します。

社長は、社長の仕事が出来ていない…？！

１日たったの 28 分 ?!

一体なんの時間か分かりますか？
実は、「一般的な社長の 1 日の生産性のある時間」だそうです。社長として、経営者として…、重要な仕事をしたいのに、その仕事をする時間がたった 28 分しかない…。大きな理由は、社員が、ありとあらゆる質問や承認、稟議を持ち込んでくるからです。そしてようやく仕事をしようとすると、電話が鳴る…。ある調査結果では、社長は 3 分 50 秒おきに仕事を中断されているそうです。

どうしたらこれを解決し、社長の仕事に専念できるのでしょうか？
答えは、社員が「自立」して仕事が出来るようになれば良い、ということになります。

「今でも時間がないのに、社員育成の時間なんてない！」
確かにそうかもしれません。でも社員育成をしないままだと、一向に社長の生産性のある時間は増えません。自立型社員が増えれば増えるほど、社長の時間が確保でき、事業発展に繋がっていきます。

マイナンバー制度への対応策　ご相談受付中　www.sr-tanakaoffice.com

実践編（自立型社員へ導くために）

会社の「商品知識」を身につける！

「商品」とはモノに限りません。サービス業であれば、そのサービス内容が会社の「商品」となります。自分が扱う商品の商品知識が乏しい状態では、その商品の魅力やウリがわからないため、売上も伸びませんし、工夫や改善も生まれてきません。

商品知識というと、つい営業と思いがちですが、会社のどのポジションであっても、商品知識は大切です。

例えば…

事務職なら、取引先からの問合せにすぐに回答できることで、時間的なロスを減らせ、クレームが減るといった効果が期待出来ます。

工場の生産ラインなら、最終的にどんな製品になるのか、今行っている作業がどの部分なのか理解することで、品質維持や製造過程での不具合が発見出来たりします。

自分の会社が何を行っているのか？ どんな商品があるのか？ これが理解できていないと、一体何のためにこの仕事があるのか、どうしてやらなければならないのかも理解出来ないままになってしまいます。

処理ではなく仕事をするということ…

目の前の業務を単純にこなすだけでは、仕事ではなく、処理をしている状態です。そして処理するだけの人に限ってミスが多くなりがちです。何も考えずに処理だけをしているので、それが正しいのか間違っているのかも見過ごしてしまうからです。

「仕事をする」ということは、先を見通し、計画をたて、達成することです。このことをポイントとして仕事を実行してもらうようにしましょう。

仕事をすることにより、商品を人（お客様）が喜び、会社が発展し、自分にも還元される、このループを繰り返すことにより、自分も会社も成長できることをしっかり伝えることが大切です。仕事を進める能力は、取組み方、考え方、進め方で大きく結果が変わってきます。この能力が身につくことで、自立した社員となり、変化にも対応できる社員となります。

計画段階で結果がわかる！

仕事の達成には、必ず計画が必要です。行き当たりばったりでは、たまたま結果が良かっただけで次へ繋げることは難しいものです。まずはその仕事の内容を正しく理解させ、仕事の達成のために必要な時間や資料について考えさせてみましょう。これが計画です。計画が出来上がったら確認をし、具体的な実行方法や手順についてなど、足りないことはフォローして下さい。

計画段階でつまずくと、結果は良いものにはなりません。ある程度自分自身で計画 → 達成が出来るようになるまでは上司のフォローは重要です。

成功体験をさせよう！

ミスばかり、失敗ばかりだと、どんな人間も「やる気」をなくしてしまいます。どんな小さな仕事だったとしても「褒められた」「成功した」という体験は大切です。成功したことがないと、成功するイメージが持てず、負のループになりがちです。

山本五十六の有名な名言があります。
「やってみせ 言って聞かせて させてみて ほめてやらねば 人は動かじ」

成功体験をさせることは、とても重要なことなのです。

ちなみに、山本五十六の名言には続きがあります。
「話し合い 耳を傾け 承認し 任せてやらねば 人は育たず」
「やっている 姿を感謝で 見守って 信頼せねば 人は実らず」

成功体験をさせる ＝ 仕事を任せることになります。多少のミスがあっても、やり遂げた、感謝されたという経験で人は育っていきます。

仕事が楽しいと豊かな人生となる？！

社会人としてこれから生きていく中で「仕事」は人生の大きなウエイトを占めていきます。仕方なく、イヤイヤながら仕事をすることは、それ自体ストレスとなり、心身ともに大きな負担となります。でも、自分の能力を活かし仕事をすることに、やりがいや楽しさを感じることが出来れば、とても豊かな人生となる可能性が大きいものです。

学生から社会人となった新入社員は、まだまだ「与えられた」ことをするという環境から「自分で考えて行動する」環境に慣れていません。誰でも初めてには戸惑います。しかし、せっかく御社に縁があり入社した社員です。是非楽しい仕事人生に導き、御社の大きな人財としていきましょう。

田中社会保険労務士事務所相談室
社員がしっかり休息を取れるために出来ること…（職場意識改善助成金）？！

県内でカイロプラティック店舗を 3 店舗展開しています。お陰様で常連客にも恵まれ順調に売上を伸ばすことが出来ていますが、店長やベテランの社員に指名が続き、店舗の事務業務を閉店時間後や開店時間前にすることが増え、特に店長は責任感が強い者が多く、夜遅くなってしまっても次の日も開店時間前から出勤してくることがあります。残業代も支払い、賞与で還元しているつもりですが、健康面が心配です。しっかりと休息を取ってもらうために、どのような対応をすれば良いのでしょうか？

Answer

長時間労働は、未払い残業代問題やメンタルヘルス不全、脳・心臓疾患（過労死）のリスクが高くなります。このためワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）の実現に向け、国も様々な対応を取っています。

今回は、勤務終了後、次の勤務までに一定以上の「休息期間」（インターバル）を設けることで、社員の生活時間や睡眠時間を確保し、健康や過重労働防止にも資する「勤務間インターバル」導入と、この取組みを行うことで申請出来る助成金をご紹介します。

■職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）

・対象事業主　労災保険適用の下表のＡまたはＢのいずれかに該当する事業主

業種	A. 資本または出資額	B. 常時雇用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1 億円以下	100人以下
その他の業種	3 億円以下	300人以下

・成果目標である「事業実施計画において指定したすべての事業場において、休息時間数が９時間以上の勤務間インターバルを導入すること」を目指して実施すること

・支給額

成果目標を達成した場合、支給対象となる取組みに要した費用の一部を支給

休息時間数（※）	「新規導入」に該当する取組がある場合	「新規導入」に該当する取組がなく、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」に該当する取組がある場合
９時間以上１１時間未満	４０万円	２０万円
１１時間以上	５０万円	２５万円

・事業実施承認申請受付　平成 29 年 12 月 15 日まで

労働時間等の設定の改善を図り、勤務間インターバルの導入に取り組んだ際（具体的な取組みとしては、就業規則の作成や変更、労務管理用ソフトウエアの導入・更新、社員への研修、周知・啓発など）、実施に要した経費の一部が助成されるものです。

～ その他の要件、詳細については、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

2017年5月の人事・総務カレンダー

■子ども・子育て拠出金率の変更

子ども・子育て拠出金の率が4月分から0.2%→0.23%へ変更（納付は5月分より変更）となりました。※この拠出金については、被保険者（社員）負担はありません。

■5月10日（水）

4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。

※被扶養者再確認の準備をしましょう！（協会けんぽ）

6月上旬から順次、被扶養者再確認のためのリストが届きます。既に4月に就職している社員のお子様の届出漏れがないか等を確認しておきましょう。

Current Topics

★社会保険の短時間労働者適用対象拡大｜厚労省

昨年10月より従業員501人以上の会社で短時間労働者の社会保険加入が適用されましたが、4月より、さらに適用対象が拡大となりました。従業員500人以下の会社でも、労使で合意があれば短時間労働者でも社会保険加入が出来るようになりました（その他の要件は従業員501人以上会社と同じです）。なお、資格取得日は申出書の受理日となります。

★「人手不足」関連倒産、2016年度は310件｜東京商工リサーチ

2016年度の「人手不足」関連倒産は310件で、前年比3.4%減（前年度321件）だったことが発表されました。代表者死亡などによる「後継者難」型が268件、「求人難」型が24件、「従業員退職」型が18件、この他「人件費高騰」関連倒産が18件となっています。中小企業を中心に人手不足が解消されていない中、事業継承問題の深刻さが浮き彫りとなっています。

★2019年入社予定者の就職活動、6月面接解禁｜経団連

2019年入社予定者の大卒就職活動については、昨年と同じく4年生の6月に面接解禁とする方針を決定し、3年連続で同じ日程となります。

■編集後記

月例経済報告によると、4月も景気は「一部に改善の遅れも見られるが、緩やかな回復基調」ということです（3月と同じ）。Topicsでも取り上げましたが、景気が回復するとますます求人難となりやすく、人手不足関連倒産が増えてきます。また、事業継承問題は中小企業の大きなテーマです。10年スパンのビジョンを考える際には、しっかりとこのテーマを入れる必要が出てきます。

AIの台頭で大失業時代が予測されていますが、それまでに会社が倒産してしまったら大変です。65歳以上の人口割合が約3割に近づき、過去最高となりつつある中、働きたい高齢者のニーズと、人手不足に悩む中小企業が上手くマッチングしていくと良いと感じています…。

田中社会保険事務所だより Vol.1705
「新・人事マネジメント戦略」
発 行 日　2017年5月15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：info@sr-tanakaoffice.com