

2019年2月10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

2019.2 Vol.1902



人手不足だからこそ、採用が大切なワケ！

～必要な人材を採用するためのポイント～

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



人手不足だからこそ、採用が大切なワケ！
～必要な人材を採用するためのポイント～

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

人手不足と言われる昨今、人手がないからといって、妥協して採用をすると長続きしなかったり、トラブルメーカーとなったり…。そんな経験がある会社は多いのではないのでしょうか？ 何となく採用は危険です。なぜ危険なのか？ 採用の際の注意点をご紹介します！



人手不足関連倒産が過去最高に！ それでも採用は慎重に…

東京商工リサーチの調査によると、2018年の「人手不足」関連倒産は387件で、前年の317件を上回り、調査開始以来最多の件数となったそうです。有効求人倍率（季節調整値）も1.62倍となり、引き続き高い倍率で推移しています。

※有効求人倍率とは、公共職業安定所（ハローワーク）で扱った月間有効求人数を月間有効求職者数で割ったものです。つまり求職者（仕事を探している人）1人に対してどのくらいの求人があるのかを示したものです。有効求人倍率が1倍を超える場合は求職者（仕事を探している人）よりも求人数（人材の募集）の方が多く、1倍を切る場合は求職者（仕事を探している人）よりも求人数（人材の募集）の方が少ない状況にあります。



それでも採用は慎重に行うべきです。何となく採用では、結果的に人財になかなか繋がりません。それどころか、協調性がない、期待していた仕事が全く出来ない等が判明しても、解雇することがなかなか難しいのが現状です。

書類選考と面接

何もせず、紹介で採用ということもありますが、基本的には、求人を出し、応募者から採用をすることが多いと思います。そこで確認です。御社は書類選考をしてから面接をしていますか？ 即人手を確保したくとも、全員を面接しては時間のムダとなります。また、応募者の履歴書等を読み込まずに面接となってしまう、応募者ごとに違う内容の面接となってしまうことがあります。すると、AさんとBさん、どちらを採用するべきか、基準があいまいとなってしまいます。まずは書類選考を行うようにしましょう。

書類選考のポイント

- 必要な書類は入っているか？ → 顔写真つきの履歴書・職務経歴書としているのに、顔写真がない、どちらかの書類が不足している等は論外です。
- 書類に修正テープや修正液を使っていないか？ → 誤字脱字、修正液等の使用は社会人スキルが身につけていない可能性があります。
- すべての書類がパソコンからの出力だった場合 → 宛名書きなどで手書き文字もチェックしましょう。字が上手いへたではなく（上手い方が良いですが）、宛名書きが丁寧に記載されているかどうか確認しましょう。乱雑な場合は、仕事の仕上げも同様にする場合があるかもしれません。

難関資格や大企業での活躍が記載されていると、それだけで採用してしまいがちですが、記載されていることは全て「過去の実績」です。その他上記のような、細かい部分にもその人の仕事の仕方や、御社に入りたいという熱量を図ることが出来ますので、ぜひ確認してみてください。

面接は求職者と会社の騙し合い…？！

あるインターネットのアンケートによると、採用面接で「ウソ」をついた人は50%という結果があります。どんなウソかと言うと…

- 志望動機は給与面だったのに、やりがいがありそうと言った
- あまり得意でないソフトウェアを使えると言ってしまった
- 本当は部活の副部長だったのに、部長をやっていたと言った など

悪意のある経歴詐称ではないものの、即戦力を求めたい中途採用では、使える、出来ると言っていたことが出来ないと困ります。面接はある意味、会社と応募者との探り合いです。もし、引掛かかることがあれば、1度の面接で決定せず、2度目の面接を設定し、試験や実技を取り入れてみても良いでしょう。

面接のポイント

- 面接シートを用意しましょう → 面接官ごとに違う面接内容となるリスクを避け、大事な項目の聞き忘れを防止し、採用後でも採用時の状況を振り返ることが出来ます。
- ストレス耐性をチェック → 例：何か運動をしていますか？（運動でなくても良いですが、ストレスを発散する方法を持っているか確認できます）。何時ごろ寝ていますか？（寝付きが悪い人、睡眠障害を抱えているは精神的に疲れていることが多いです） 現在飲んでいる薬はありますか？（または、過去大きな病気で休業したことがありますか？ など…、ここから現在の心身の健康状況が確認できます。なお、「答えたくない場合は、答えなくても結構です」と前置きしてください。基本的に何も飲んでいない場合はすんなり答えますので、答えたく

ない場合は、何か知られたくないことがあると推測ができます)

- 本音を引き出す → 例：今回の弊社への就職（転職）について、家族は何かおっしゃってますか？（志望動機より、こちらの答えの方が本心だったりします。例えば、「応援してくれています」「どのようなことで応援してくれていますか？」「〇〇（本心）」、「反対されています」「なぜですか？」「前職より給与が低いからです、でも自分は〇〇（本心）をやりたくて志望しています」など

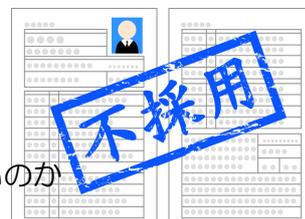
それでも採用は失敗するもの…??

書類選考をし、面接も何度もしたのに、それでも採用に失敗することはあります。新卒採用でも30年前から3年で3割離職という数字が変わっていないことでも証明されています。失敗しても当たり前、そこから優秀な人材が成長してくれることが大事、確かにその通りです。でも、その前に…、もう一箇所確認するべきところがあります。

求人内容を見直す

求人内容は求人を出す都度、見直しをしているでしょうか？最初に作成したものをずっと利用していることも多いのではないのでしょうか。それでは本当に今の現状とあった応募者が来ず、望んだ人材が採用出来ません。また、幹部採用を考えている場合は、将来的にどのような会社となるべく、どんな仕事をして欲しいのかなどを明確にしましょう。

- どこにどんな人材を採用したいのか
- いつまでに採用したいのか
- 即戦力として採用したいのか、じっくり育成していききたいのか



逆に、こういう人だけはNG！と決めて採用活動をするのもひとつです。

求人内容と実際の仕事内容が違う場合は、離職の大きな原因ともなります。なお、ハローワークでの求人内容が実際と違うと申告があった場合、次回以降の求人を受け付けてもらえない可能性もあります。

急に人が辞めてしまって、数合わせだけでも求人したい！そういう場合は、多少難ありでも採用してしまいがちで、後々頭を抱えることも多いものです。現在の労働基準法では、会社都合の解雇をするためには、「客観的に合理的な理由」が必要で、解雇予告や解雇予告手当が求められ、簡単に解雇することができません。また、解雇については社員とトラブルになりやすい案件のひとつです。入り口（採用）を安易にすると、出口（解雇）に非常に労力を使います。

採用コスト、解雇への労力を極力少なくし、御社の発展に寄与する人財の確保のため、採用活動はより積極的かつ慎重に行うことが大切です。

田中社会保険労務士事務所相談室 雇用保険や労災保険が追加給付になる…??

現在ニュースで「雇用保険や労災保険が追加給付になるかもしれない」と報道されていますが、どうしてなのでしょう？ また、対象の人はどうしたらいいのでしょうか？ 教えてください。



Answer

現在大騒ぎとなっている件ですが、発端は「毎月勤労統計調査」という調査自体が不十分だったということが明るみとなったためです。この不十分だった調査結果（賃金額が低めに算出されていました）を元にした雇用保険の失業給付や、労災保険の給付等について、追加給付がある可能性が出てきています。

■対象者

雇用保険の失業手当、再就職手当、高年齢雇用継続給付、育児休業給付等の給付、労災保険の傷病（補償）年金、障害（補償）年金、遺族（補償）年金、休業（補償）給付などの給付を平成16年8月以降に受給者した人
※現在受給中の人も含みます。

もちろん上記内の受給者が全員、追加給付対象というわけではありません。もし、逆に正しい算定後、過去、正しい額より高い額を受給していることが判明しても、返還は必要ないとのことでした。

■どのように追加給付をするのか？

追加給付の計算 → 対象者の特定 → 手紙の送付 → 口座の確認 → 振込み となるようです。

当時と住所が違う、姓が違うといった場合、連絡がこない場合が考えられます。この場合、記者発表やホームページを通じて呼びかけし、本人からの申し出により、追加給付対象と認められた場合、追加給付となるようです。対象期間に何らかの給付を受給している場合で、連絡がない場合は、注意しておきましょう。ただ、この追加給付額の算定がいつになるかは、いまのところ明確なスケジュールは出されていません。

追加給付額は一人あたり約1,400円程度ようです。実際は一人ひとり状況が違うため、この金額より高かったり、安かったりする可能性があります。

今回の件で、事業主が何か手続きをしなくてはいけないことはないようです。（一部助成金については、事業主にも追加給付の可能性がります）

※雇用保険追加給付問い合わせ専用ダイヤル（通話料無料）
0120-952-807 平日8:30~20:00 土日祝 8:30~17:15

～ 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。

2019年2月の人事・総務カレンダー

■2月12日(火)

1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。

■2月18日(月)～

確定申告(書面)の受付開始となります。今年は、3月15日(金)が申告期限となります。

※給与支払報告書の提出を忘れずに!

昨年中に給与支払いをした社員・アルバイト等の1月1日現在に住する市区町村宛てに、1月31日までに給与支払報告書を提出する必要があります。忘れずにご提出下さい。



Current Topics

★定年延長について、賛成多数 | エン・ジャパン(株)調査

エン・ジャパン(株)が35歳以上のユーザー対象に行った「定年延長」についての意識調査結果を発表。定年延長については、83%が賛成で、延長となる定年年齢(70歳について)は、48%が「妥当」と回答しています。ただ、「延長しすぎだと思う」についても43%で、特に50代は「妥当」が41%、「延長しすぎだと思う」が50%となっています。賛成派の意見としては、「定期収入が得られる期間が延びる」(71%)がトップ、他「社会参加を継続できる」など。一方、反対派は「年金減額の可能性」(44%)、「健康上の不安」(39%)、「長年働き将来を考えると気分が落ち込む」(18%)などとなっています。

★平成31年度の年金額は0.1%プラス改定! | 厚生労働省

平成31年度の年金額が厚生労働省より公表され、年金額は昨年度から0.1%プラスの改定となります。新規裁定者(67歳以下)の年金額は、国民年金(老齢基礎年金)が満額で(月額)65,008円、厚生年金(夫婦2人分の老齢基礎年金を含む標準的な年金額)は、(月額)221,507円です。

■編集後記

節分では豆まきが一般的ですが、最近は恵方巻きも随分定着してきました。ところが、一方で恵方巻きの大量廃棄が問題となり、今年は農林水産省が業界団体に向け、食品廃棄の削減の要望を送る事態となっています。恵方巻きには様々な食材が使用されており、塩分を含んだ具も多く、分別してリサイクルするにはコストがかかりすぎ、余ったものはほぼ焼却処分されるようです。日本の食品ロスは年間約621万トンで、これは国民1人あたりが毎日茶碗1杯分を捨てていることと同じなんだそう。日本の食料自給率は低く、大半を輸入に頼っているにもかかわらず、廃棄量が多いです。

もともと災いを遠ざけ、福を呼ぶものはずが、予約ノルマや大量廃棄などの問題が出てくることは本末転倒な気がします…。ちなみに、今年の恵方は「東北東」だそうです。

田中社会保険事務所だより Vol.1902

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年2月10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