

2019年6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

2019.6 Vol.1906

優秀な人材を確保しておくために
～企業が取り入れたいポイント～



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



優秀な人材を確保しておくためには??
～重要な5つのポイント～

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

厚生労働省の調査によると、大卒以上の新入社員が3年以内に離職する率（早期離職率）は、恒常的に3割を超える水準にあります。人材不足が叫ばれる中で特に若者のリテンション対策（優秀な人材を確保しておくための施策）は待ったなしとなっています。そこで今回は、入社してもらった人材に長く活躍してもらうために、会社を取り入れていきたいポイントを紹介します。

「自分が成長できる環境かどうか」が重要

「就職活動」と言いますが、デジタルネイティブとして育った現在20代後半～30代のミレニアル世代、それより若いジェネレーションZと呼ばれる現在の20代前半の彼らは、仕事や労働に対する価値観も多様化している世代で、「就職」＝「就社」というイメージがある今の管理職世代との価値観とは、かなり意識の違いがあることを念頭に置くようにしましょう。

リクルートの調査で、就職予定の学生に入社の決め手となった項目を尋ねたところ1位となったのは、「自らの成長が期待できる」で全体の約半数（47%）に上りました。また、アデコグループが13カ国の若者に対して行った2017年の調査で、「あなたは将来の職業に必要なスキルを身につけていますか？」と尋ねたところ、「身につけている」と回答したのは、日本ではわずか30%、世界で最下位の数字でした。

これらを見ると、日本の若者はまだまだ自分のスキルに不安を持っており、将来に備えてもっとスキルを身につけたい、だからこそ自分が成長できる機会のある企業へ就職し、自分磨きを行いたいとの意識が高まっていると言えます。

若者が長く働きたいと思う会社はどのような会社なのでしょう。会社を取り入れたいポイントについて紹介していきます。



①社内 SNS などオンラインコミュニティの活用

〈事例〉

新入社員が入社したらまず顔写真と名前、履歴、現在の所属部署や担当分野、趣味などの自己紹介を人材データベース化して公開。

社内におけるコミュニティを誰でも作れる仕組みにしており、社員がすぐにお互いの顔と名前が分かるだけでなく、コミュニティ内で質問することもできるようにしました。

その結果、自分の仕事や興味に合わせ、役職や立場をこえ、オープンに話せる環境ができ、会社への帰属意識が高まったそうです。

カジュアルなランチ会なども有効ですが、ミレニアル世代はいきなりフェイス・トゥ・フェイスでの交流より、まずはオンラインでのデジタル空間を活用するほうが活発化するようです。自分の都合のいい時間にいつでも見ることができ、デジタルのほうが若者にとっては自由に発言もしやすいものなのです。

ただし、上記のような事例は「個人情報」が絡むことですので、あくまで社員の同意があってのことです。いい事だからと、会社が勝手に載せることは逆にモチベーションを下げることになるので、厳禁です。

②メンター制度を取り入れる

メンター制度とは、先輩社員が相談相手となり後輩にアドバイスをを行うというものです。世界 36 カ国のミレニアル世代の社員を対象に行った調査によれば、「今の会社で 5 年以上勤めるつもりだ」と答えた人の割合は、メンター制度のある会社ほど多く、制度のない会社と比べると 2 倍以上の開きがあるということです。



先輩だけでなく同僚の社員同士のメンタリングも効果的です。更に他部門の社員同士でメンタリングでのコミュニケーションが習慣化されていけば、多方向からのアドバイスが受けられ「自分の成長」にプラスとなります。

③フィードバックを短期間に、継続的に行う

様々な分野でデジタル化が進み、スピード・情報社会となった現在、私たちは、日々あふれる情報を取捨選択して過ごしており、すぐに返信や反応を求める傾向があります。

この場合のフィードバックとは、上司からの正式なものだけを指しているわけではありません。オンラインコミュニティやチャットでの「いいね！」に相当する様々な反応を含みます。簡単な「いいね！」だけでも承認欲求が満たされ、自分が肯定されていると感じられればモチベーションも上がるというわけです。社員のやる気が向上すれば、仕事の効率や生産性も上がります。

最近ではこれらのフィードバックを視覚化し、ゲームの要素を取り入れ（ゲーミフィケーション）ポイント獲得に応じて優秀賞などのバッジを自分のプロフィールにつけ、モチベーションを上げる人材マネジメントの機能も登場しています。

④最新のテクノロジーで成長を促す機会を提供する

最近の若者にとっては、最新テクノロジーの導入が進んでいるか否かも重要な関心事のようです。最新のテクノロジーを企業が取り入れていれば、それを自在に使えること自体が楽しみとなりモチベーションがあがります。

能力開発のための学習管理システムを取り入れた結果、社員エンゲージメント（社員が企業のために貢献しようとする自発的な意欲をあらわすもの）が50%向上するとの調査データもあります。オンライントレーニングのあり方も、今やその人にあった学習教材をAIが判断し自動的に推奨してくれたりします。

ゲーム感覚で学べる教材や、eBookや動画、ポッドキャストなど、短期集中で勉強できるマイクロラーニング向けの教材もあり、これらを導入することで、社員が自ら成長の機会を見つけやすく、継続して自分のペースで自由に学べるようになってきています。



⑤機会を逃さない決断を会社が行う

情報化・スピード時代に一番対応が遅れているのが、実は会社の経営陣だったりすることが多々あります。「今の若者は…」と愚痴を言う前に、優秀な人材が成長できる機会を逃さないような決断を、会社が行えることが大切です。大掛かりなテクノロジー導入が出来なくても、ちょっとした声掛けだけでも変化することがあります。人は誰でもそうですが、ミレニアル世代以降は特に「気にかけてくれている」「自分を見てくれている」ということを分かりやすく伝えることが必要です。これを面倒と思わず、人材育成の一環と考えると良いかと思います。

田中社会保険労務士事務所相談室 採用面接の際にはしてはいけない質問とは…??

採用・面接の際に、してはいけない質問があります。具体的にはどのようなものがあるか、解説します。

Answer

■面接の際、してはいけない質問にはどのようなものがありますか？

面接で何気なく聞いてしまうことの中にも、基本的人権の侵害や就職差別につながる事項であることがあります。

採用選考で把握すべきでない事項としては、以下の6項目が挙げられます。

①本籍地

- あなたの本籍地はどこですか。
- あなたのお父さんやお母さんの出身地はどこですか。

②家族の職業

- お父さんはどちらの会社に勤めていますか。役職は何ですか。
- 家業は何ですか。

③家族の収入、資産、住居状況

- ご両親は共働きですか。 • 学費は誰が出しましたか。
- 家庭はどんな雰囲気ですか。 • 住んでいる家は一戸建てですか。

④思想・宗教、支持政党、尊敬する人物

- 信条としている言葉は何ですか。 • 尊敬している人物を教えてください。
- 支持政党はどこですか。 • 何教を信仰していますか。

⑤自宅付近の略図、経路など

- ○○市・区のどのあたりですか。 • お住まいの地域はどんな環境ですか。
- 国道○○号線（○○駅）のどちら側ですか。

⑥男女雇用機会均等法に抵触する質問

- 結婚、出産したとしても働き続けますか。
- 結婚のご予定はありますか。

面接のアイスブレイクのつもりで住居地域について聞いてしまったり、応募者の能力と適正に基づかない不合理な採用選考は、基本的人権を侵害する行為とされます。

同様の理由で、家族の職業を聞くことも就職差別とされます。本人の責に帰することのできない問題に関する質問はしてはならないとされています。

～ 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。

2019年6月の人事・総務カレンダー

■6月3日(月)～7月10日(水)

労働保険料の年度更新手続きが開始されます。

本年度につきましても適正な申告にご協力くださいますようお願い申し上げます。

■住民税：特別徴収税額変更

6月給与より住民税の特別徴収税額が変更となります。各市区町村より対象者の通知書が届いているかと思えます。給与計算時は新しい金額での控除となるため、お早めにご準備ください。

■6月10日(月)

5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。

Current Topics

★平均賃上げ、6,217円(2.10%)へ！ | 連合・第5回集計

連合は5月10日、「2019春季生活闘争・第5回回答集計結果」(5月8日午前10時時点)を発表。全体(3,715組合)の平均は6217円・2.10%で、昨年同時期を156円・0.01ポイント上回りました。中小組合は4,925円・1.99%と昨年同時期を若干下回ったものの、100人未満の組合は初回集計から一貫して昨年同時期を上回っています。

★現金給与総額、前年同月比1.9%減 | 厚生労働省

厚生労働省は5月10日、今年3月の「毎月勤労統計調査」結果(速報、事業所規模5人以上)を公表。現金給与総額は、一般労働者が前年同月比1.2%減、パートタイム労働者が同1.0%減。パートタイム労働者比率は31.56%で同0.77ポイント上昇。現金給与総額の就業形態計は、同1.9%減の27万9,922円。

★「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果—2,802事業場で違法な残業 | 厚生労働省

厚生労働省は4月25日、昨年11月に実施した「過重労働解消キャンペーン」の重点監督の実施結果を報告。重点監督を実施した8,494事業場のうち、労働基準関係法令違反があったのは5,714事業場(全体の67.3%)。主な違反内容は、「違法な時間外労働」2,802事業場(33.0%)、「過重労働による健康障害防止措置が未実施」948事業場など。

■編集後記

ゴールデンウィーク(春の大型連休)を過ぎた頃、注意が必要なのが「五月病」です。新入社員や春の人事異動など環境変化があった方が、新しい環境への適応がうまくいかず、なんとなく体調が悪い、やる気が出ないなど心身に不調があらわれる状況を言われています。五月病は正式な病名ではありません。医学的には「適応障害」、「抑うつ状態」などの病気と関係があるとされることが多いです。そこで、日頃からストレス対処法を積極的に身につけることが大切になります。例えば、①親しい人たちと交流する ②よく笑う ③仕事から離れた趣味をもつなどが挙げられます。また、「すべき」思考(～すべき、～すべきでないなど、「こうすべきだ」と自分で考えた基準が当然であると考えてしまうタイプ)もストレスにつながる原因の一つと言えます。否定的に断定せず、「〇〇であればよい」程度の考え方に変えてみましょう。実践できそうな対処法を身につけ、ストレスを溜めない生活を心掛けてみてはいかがでしょうか。

田中社会保険事務所だより Vol.1906

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2019年6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