

2020年1月6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

2020 新年号 Vol.2001



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
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【2020年 企業支援メニュー】

- ・労使間トラブル未然防止対策
- ・採用時適性診断サービス
- ・助成金活用診断サービス

【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
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

本年もより充実したサービスを提供し、皆さんが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。御社のお困り事を、お気軽にご相談ください。



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、平成から令和へ改元となり、祝賀御列の儀（パレード）の晴れ晴れとした天皇皇后両陛下の笑顔に令和の始まりを実感した方も多かったのではないのでしょうか。

一方で、平成から引き続き大規模な自然災害が発生し、また、園児が巻き込まれるなど、減らない自動車事故や沖縄の首里城が焼失するなど、昨日までそこにあったものが今日もあるものではないと痛感させられた年でもありました。見えない好景気、消費税10%への変更、キャッシュレス推進ほか、改正出入国管理・難民認定法により、外国人労働者の受け入れ拡大が始まり、グローバル化、IT化が進み、情報弱者はそれだけで暮らしにくくなることが多い中、万が一のことを念頭に置きながら、変革に対応していくことが、これからの令和の時代には必要となっていくことでしょう。

今年は働き方改革の第2弾、『同一労働同一賃金』が4月より施行となります（中小企業は2021年4月より）。正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差が禁止となります。しっかり準備をしておくことが大切です。

本年の弊所企業支援メニューですが、労使間トラブル対策として、引き続き【労使間トラブルの未然防止対策のご提案】をはじめ、【採用時の適性診断サービス】、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】【外国人労働者活用に関する支援】と、本年もより充実したサービスを提供し、皆様が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。

12年の干支で1番目の子年。一年が皆様にとって、新しい繁栄の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



従業員エンゲージメントを高める！
～生産性の向上、離職率の低下を図るためにできること～

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

近年、従業員が自発的にやる気を持つようになり、結果として会社の業績向上、離職率の低下にもつながるとして、『従業員エンゲージメント』という考え方に注目が集まっています。

終身雇用が崩壊した現在の日本では、優秀な人材が好待遇で引き抜かれる、より良い待遇を求めて転職するということが一般的になってきています。「人が出ていきやすく、人を採用しづらい」環境が加速している中で、金銭的な側面だけではない会社、従業員との関係性づくり＝従業員エンゲージメントの向上が重要視されているのです。そこで今月号から、従業員エンゲージメントについて詳しく解説していきます。

従業員エンゲージメントとは…??

従業員エンゲージメントの定義

『エンゲージメント』とは、基本的に約束という意味です。シチュエーションによって様々な意味に解釈され、仕事上では契約になったり、婚約の意味でも使われたりする場合もあります。企業活動においては、主に次の2つの意味で使われています。まず1つ目が、「企業と顧客とのつながりを強固なものにする」という意味です。2つ目が『従業員の会社に対する「愛着」や「思い入れ」を強め、従業員と会社との絆を醸成する』という意味で、この2つ目が『従業員エンゲージメント』にあたります。

従業員満足度との違い

	従業員満足度	従業員エンゲージメント
目的	従業員の満足を生み出す	従業員の貢献意欲を引き出す
項目	従業員の待遇に関する事	従業員の待遇に加えて、目標、活動、風土に関する事
関係	会社から一方的に従業員に提供する	従業員が期待しているものを会社から提供する

従業員エンゲージメントとよく混同されるのが、従業員満足度です。従業員満足度が高いのは好ましいことですが、それに比例して会社への貢献や業績が上がるわけではありません。

一方で従業員エンゲージメントには必ず貢献度が内包されています。会社が与えたことに見合うだけの「献身」があるという点が、従業員満足度との大きな違いといえます。

日本企業の従業員エンゲージメントは世界最低レベル…？！

2017年に公表された、米国の調査会社ギャラップ社が実施した従業員エンゲージメント調査によると、日本企業は「熱意あふれる社員」の割合がわずか6%であり、139か国中132位と最低ランクに近い順位であることが分かりました。また、この調査によると日本企業における「やる気のない社員割合」は約70%に上るそうです。

日本の従業員エンゲージメントが低い理由

○時間と賃金がリンクしている

日本企業は、一部の管理監督者を除けば実際には成果主義ではなく、9時～17時もしくは18時まで会社に居ることが重要視され、居なければ賃金を控除されてしまう仕組みです。生産性を上げようとする意識の高い従業員にとって、達成感を得にくい構造になっていると言えます。

○オーバー・コンプライアンス

近年では社内外で何か起こる度に新しいルールが作られ、手続きが複雑になっています。不用意にルールを増やすと、監視されている、減点主義といったネガティブイメージを従業員に与える可能性があります。また、従業員が失敗を恐れずにチャレンジすることを躊躇してしまう雰囲気を作り出してしまふ恐れもあります。

○同調圧力の強い組織風土

「空気を読む」という言葉があるように、同調圧力が強い職場風土の日本企業は少なくありません。そのような組織では、上司や同僚が仕事をしている中では帰りづらい、休暇が取りにくい、目立つとバッシングされる等、本当にしたいことや言いたいことを表に出すと浮いてしまう可能性があると感じて、従業員に不要な負担がかかっている場合があります。

従業員エンゲージメントの向上で得られることとは…??

前述したとおり、従業員エンゲージメントは従業員のやる気を引き出し、結果として会社の業績向上や離職率の低下にもつながるとして多くの会社から注目が集まっています。

ここからは、従業員エンゲージメントの向上がなぜ必要なのか、メリット等について解説していきます。

メリット1：離職率の低下

従業員エンゲージメントが高まると、従業員としては「引き続きこの会社で頑張りたい」という思いが強まるため、離職率の低下にもつながります。あるランキングによると、転職者が退職を決めた理由の1位が「上司と経営陣との関係」、2位が「労働時間などの職場環境」だったそうです。つまり、給与や仕事内容への不満よりも、会社全体への不満の方が理由としては上位になるのです。こうした退職を防ぐためには、残業が慢性化しているといった環境や業務の改善、経営方針の透明化、フレックスタイムの導入といった改革を行うことで従業員エンゲージメントを高める必要があります。

メリット2：会社の業績アップにつながる

従業員エンゲージメントを高めることは、会社の業績アップにつながります。従業員エンゲージメントが向上することで、愛着のある会社のためにもっと頑張ろうという意識が芽生え、従業員のやる気が引き出されるからです。やる気が出れば仕事の能率も上がり、アウトプットの質も良くなってきます。質の高い仕事をしてくれる従業員が増えれば増えるほど会社としては生産性が上がり、業績や売上げの増加も期待できるのです。

従業員エンゲージメントを高めるためには…??～具体的な方法～

① ワークライフバランスの推進！

近年はワークライフバランスを重視する人が増えています。共働きが増え、高齢化が進行する日本においては、育児や介護と仕事の両立は大きなテーマとなっています。会社が柔軟な働き方ができる環境を用意すると、従業員は会社から尊重されているという感覚を持つことができます。

② 適切な人事評価を行う！

従業員エンゲージメントを上げていくためには、従業員に「会社はきちんと自分の頑張りを認めている」「自分を正当に評価してくれている」という意識を持ってもらうことが重要です。人は誰かに必要とされていると感じることで、自分自身も貢献したいという気持ちを抱くことができます。そのためには、会社としての人事評価の仕組みを整えることが重要です。また、定期的に各従業員と面談をし、仕事や人間関係で悩みや不安を感じていることはないか等を常に把握してあげられるような体制作りも大切でしょう。

③ 社内のコミュニケーションを活性化させる！

社内の同僚やチームメンバー等と良好な関係を築くことも、従業員エンゲージメントを高める上で役に立ちます。社内で人とのつながりが感じられなくなり、コミュニケーション不全が起きると、会社への愛着が低下してしまうので注意が必要です。「このチームのために頑張りたい、この人のために貢献したい」と思えるような人間関係作りが求められます。

従業員エンゲージメントが高まると、仕事に対するモチベーションが上がり、仕事のアウトプットも向上します。労働人口の減少が深刻化している中、会社が長期的・安定的に成長していくためには、従業員エンゲージメントを高め、優秀な従業員の確保と流出阻止に力を入れることです。

離職率改善や生産性に課題を感じているのであれば、従業員エンゲージメントについて考えてみるのも有用ではないでしょうか。



I NFORMATION



2020年1月の人事・総務カレンダー

- 会社行事予定・年間業務カレンダーの作成
- 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（月）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

★「長時間・過重労働」に関する相談、90件で最多 | 厚労省相談ダイヤル

厚生労働省が10月27日に実施した「過重労働解消相談ダイヤル」の相談結果を公表しました。相談件数は合計269件。主な相談内容は、「長時間労働・過重労働」が90件（33.4%）で最多、次いで「賃金不払残業」69件（25.6%）、「休日・休暇」31件（11.5%）、「パワハラ」29件（10.7%）。主な業種は、「商業」32件（11.8%）、「保健衛生業」32件（11.8%）、「製造業」28件（10.4%）でした。

★男女計の初任給、全ての学歴で前年増 | 厚労省調査

厚生労働省が、12月4日に公表した「2019年賃金構造基本統計調査（初任給）」の結果によると、大卒者の初任給は21万200円（前年比1.7%増）で、男女別では男性21万2,800円（同1.3%増）、女性20万6,900円（同2.1%増）でした。男女計の初任給は、全ての学歴で前年を上回ったそうです。

★現金給与総額、前年同月比0.5%増 | 2019年10月毎勤統計

厚生労働省が12月6日公表した「2019年10月の毎月勤労統計調査結果（速報、事業所規模5人以上）」によると、現金給与総額は、前年同月比0.5%増の27万3,466円。うち一般労働者が同0.5%増の35万2,910円、パートタイム労働者が同0.7%減の9万7,139円。パートタイム労働者比率は31.12%で同0.06ポイント低下となりました。

■編集後記

2020年の干支は「庚子／かのえね」です。「庚」（かのえ）は十干の7番目で、植物に例えると、成長を終えた草木が次の世代を残すために花や種子を準備する状態を表します。「子」（ね）は十二支のトップバッターにあたり、再び新しい十二支のサイクルがスタートする年です。植物に例えると成長に向かって種子が膨らみ始める時期であり、未来への大いなる可能性を感じさせます。つまり今年は、過去から引き継ぐべきものを維持しつつ、新たな環境や局面に向けて体制を整えていくと良い年になるそうです。また、今年は日本で2回目のオリンピックが開催され、日本にとって大きな節目となるでしょう。

今年一年が皆様にとって、素晴らしい年となりますようご祈念いたします。

田中社会保険事務所だより Vol.2001

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2020年1月6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