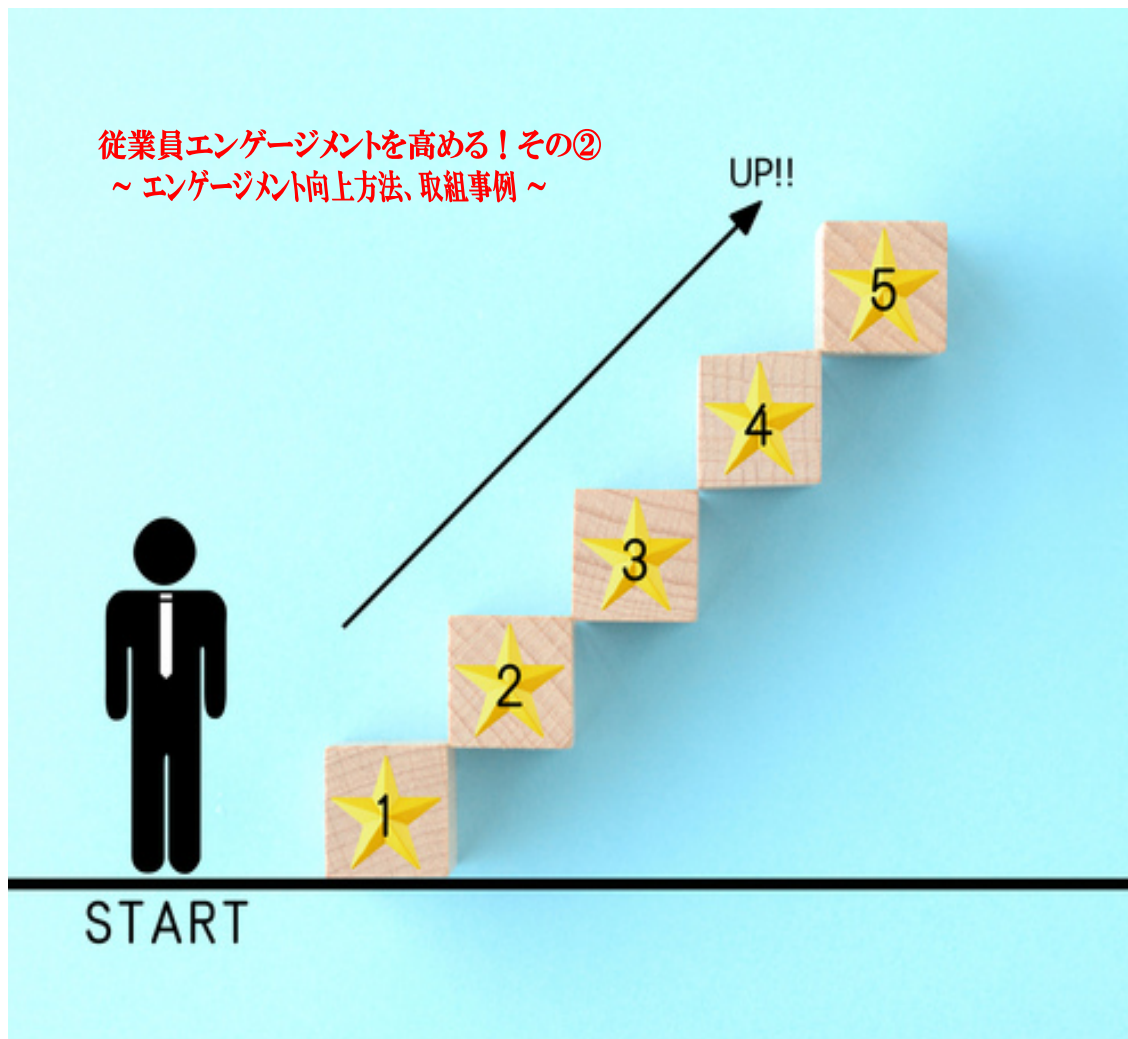


2020年2月10日発行（毎月1回発行）

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

2020年2月号 Vol.2002



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



従業員エンゲージメントを高める！その②
～エンゲージメント向上方法、取組事例～

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

現在、企業活動がグローバル化し、世界的な競争力が必要とされている事や、終身雇用を始めとした日本型の雇用体系が変化する中で、先月号で紹介した従業員エンゲージメントを高める取り組みは、ますます重要になってきています。

しかし、従業員エンゲージメントという考え方は、これまで日本では浸透していなかったこともあり、積極的に取り組んでいる企業は多いとは言えない状況です。

そこで今月号では、従業員エンゲージメントを向上させるためのポイントや、実際に従業員エンゲージメントを向上させた企業の取り組み事例についてご紹介していきます。



従業員エンゲージメント～おさらい～

従業員エンゲージメント

「従業員エンゲージメント」とは、従業員の企業への信頼を意味する言葉で、会社の理念を共有して業績の向上のために自発的に貢献しようとする意欲を指します。一言で言い表すと、『従業員の企業に対する信頼の度合い』と言えるでしょう。

従業員エンゲージメントを生み出す要因

従業員エンゲージメントは、「8つの領域」に分かれています。領域とは端的に言えば「何によって社員のモチベーションが決まるか」という事です。8つの領域には以下のものがあります。

- | | | | |
|-------|---------|----------|-----|
| ①組織文化 | ②社会的認知度 | ③仕事のやりがい | ④成長 |
| ⑤人間関係 | ⑥環境 | ⑦評価 | ⑧報酬 |

①～④は「モチベーション（動機づけ）因子」と呼ばれ、仕事や職務へのやる気を高めることにつながる因子です。

⑤～⑧は「衛生因子」と呼ばれ、満たされていなければ職務不満足を引き起こす因子です。従業員エンゲージメントを向上させるためには、どちらの要因についても常に状況をチェックし、改善すべき点がある場合は改善していく事が重要です。

従業員エンゲージメントを向上させる方法

エンゲージメント診断の実施、課題を把握する

従業員エンゲージメントの向上のためには、組織の現状を把握することがまず第一のステップです。組織診断やサーベイ（従業員エンゲージメント診断）等、様々な企業がツールやサービスを提供しているため、そのようなサービスを活用して組織の状態を把握することができます。

以下で、エンゲージメントサーベイの代表的な質問項目について紹介します。

〇アメリカ大手調査会社ギャラップ社によるエンゲージメントサーベイ

アメリカの大手調査会社であるギャラップ社は、30 年以上にわたって 1,700 万人を超える従業員に対する調査を実施してきた経験に基づき、従業員個人とチームのパフォーマンスを測定するのに最適と考えられる質問を 12 個抽出しています。

- ① 仕事において何を期待されているか知っているか
- ② 仕事を適切に行うための設備やツールを持っているか
- ③ 仕事において、毎日最も得意なことをするための機会を与えられているか
- ④ 過去の 7 日間において、良い仕事をしたことについて認められたり、褒められたりしたことがあったか
- ⑤ 職場の上司や同僚など、誰かに一人の人間として気にかけてもらっていると感じるか
- ⑥ 職場で自分の成長を促してくれる人は誰かいるか
- ⑦ 職場で自分の意見を尊重してもらっていると感じるか
- ⑧ 会社のミッションや目的を読むと、自分の仕事が意義あるものと感じられるか
- ⑨ 職場の同僚は質の高い仕事をすることにコミットしているか
- ⑩ 職場に親友はいるか
- ⑪ 直近の 6 ヶ月間において、職場の誰かが自分の進歩について伝えてくれたか
- ⑫ 直近 1 年間に、学びや成長の機会を得られたか

「完全に当てはまる」5 点、「やや当てはまる」4 点、「どちらとも言えない」3 点、「やや当てはまらない」2 点、「完全に当てはまらない」1 点で計算します。この質問すべてに 5 点満点が付けられたら、その従業員のエンゲージメントは最高値にあり、毎日「活力」と「熱意」を持って仕事に没頭しているはずです。



課題解決のための施策を検討する

従業員全員の調査結果が出たら、その結果から会社の改善すべき課題を診断し、その課題に対して最適な施策を判断して、改善に有効な設計を行います。

課題に対して何をすべきかには様々な方法があり、実行してみなければ分かりません。エンゲージメントサーベイを行った時だけ、単発的な研修などを行って終わらせてしまうので

はなく、継続的に取り組む必要があります。もちろん、コンサルティング会社に自社の「エンゲージメント」の採点や分析、自社に見合った施策策定を依頼し、第三者の立場で公正かつ理にかなった効率的サポートをしてもらうことも大切です。しかしながら、その前に経営や人事労務の立場から自社内を見回して、改善できる点はないか検討してみましょう。取り組みやすさで言えば、職場空間が働きやすく整っているかどうかは、すぐにでもチェックできる項目の一つでしょう。

従業員エンゲージメントを向上させた企業事例

ヤマト運輸

ヤマト運輸では「満足ポイント制度」を2018年11月から導入しています。同僚や企業からの評価に加えて、自己評価をポイントとして企業内ネットワークシステムに貯めていく仕組みです。計算される期間は1年間で、その間に貯めたポイントの数によって、4種類のバッジが贈られます。

互いを褒め合うという制度によって従業員同士で良い面を引き出し、さらに職場の士気も高まっていくという、シンプルですが理にかなった仕組みと言えます。



2015年度に米国の求人情報検索サイトを運営する企業が行った調査によると、Googleは「従業員がもっとも働きやすい企業」という評価を得ています。実際にGoogleでは、従業員からの質問に答えるフォーラムを設けたり、上司に関する定期的なアンケート調査を行ったりするなど、人事面での工夫に取り組んでいるようです。さらに、チャットやメールでGoogle社のリーダー達に直接アイデアや相談を持ち込める等、積極的に従業員の声に耳を傾ける姿勢が見られます。

KOMATSU

建設機械大手の小松製作所では、マネージャー層の能力の強化によって、従業員全体のエンゲージメントを強化することに取り組みました。経営陣よりも現場の従業員に近い位置にいるマネージャー層こそ、従業員エンゲージメントへの影響が大きい存在であると考えたのです。マネージャー達は、信頼を得ること、部下のモチベーション向上の方法、変化への対応力、チームワークの取り方、権限移譲の必要性の5項目に関する研修とワークショップを受講しました。

このようなマネージャー層の意識強化によって、従業員エンゲージメントが33%から70%へ向上、その結果わずか半年で工場のパフォーマンスが9.4%向上したそうです。

従業員エンゲージメントを高めるためには、様々な方法があります。ただし、社風や地域性などによって最適な方法は異なるため、他社のやり方をそのままコピーしても上手くいくとは限りません。自社に合った最適なやり方を模索する必要があります。

多くの企業が感じる課題である離職率、顧客満足度、業績向上等に直接的に影響する従業員エンゲージメント。従業員がイキイキと働き、企業も成長していくという好循環を実現するために、まず初めに、現状の従業員エンゲージメントを把握し、自社が抱える課題を洗い出してみるのがおすすめです。



田中社会保険労務士事務所相談室

ハローワークの新しくなった求人票と公開方法とは…??

2020年1月6日にハローワークのシステムが新しくなったことから、求人票の様式や求人の公開方法が変わったと聞きました。具体的な変更点や、気を付けるべき点などがあれば教えてください。



Answer

2020年1月6日から、求人票の様式や求人の公開方法が変わり、より多くの求職者の方々により詳しい求人情報や事業所情報を提供できるようになりました。

具体的な変更内容は、

○求人票の様式変更

求人票の様式がA4片面→A4両面に変更されました。これによって、掲載する情報量が増え、求職者が求める情報をより詳細に伝えられるようになりました。

※求人票からなくなる情報、表示内容の文字数が減少される情報、集約される情報もあるため、詳しくはハローワークから発行されているリーフレット等でご確認ください。

○求人の公開方法の変更

ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）と「ハローワークインターネットサービス」が一本化され、ハローワークに来所しない求職者に対しても、ハローワークインターネットサービスを通じて、ハローワーク内に設置されたパソコン（検索・登録用端末）と同じ求人情報を提供できるようになりました。さらに、「スマートフォン」や「タブレット」にも対応し、それぞれの端末の画面に最適化されるため、自社の求人がいつでも、どこでも、快適に閲覧してもらうことができます。

○求人申し込み方法の簡略化

ハローワークインターネットサービス上に「求人者マイページ」を開設すると、ハローワークに来所せずとも、会社のパソコンから下記のサービスを利用できるようになりました。

- ・ 求人申込
- ・ 申し込み後の求人内容の変更、求人の募集停止、事業所情報の更新
- ・ ハローワークから紹介された求職者（応募者）の紹介状の確認
- ・ 選考結果（採用・不採用）の登録
- ・ メッセージ機能（求職者とのやりとり）
- ・ 求職情報検索

～ 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。

I NFORMATION



2020 年 2 月の人事・総務カレンダー

■2月10日（月）

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17日（月）～

確定申告（書面）の受付開始となります。今年は、3月16日（月）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日現在に居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

★未払い残業代の消滅時効が3年に延長？！賃金等請求権の消滅時効の在り方についての報告書 | 厚生労働省労政審労働条件分科会

厚生労働省が、昨年12月27日にとりまとめた「賃金等請求権の消滅時効の在り方についての報告書」（第158回労働政策審議会労働条件分科会）によると、賃金請求権の消滅時効期間は、「民法一部改正法による使用人の給料を含めた短期消滅時効廃止後の契約上の債権の消滅時効期間とのバランスも踏まえ、5年」とする一方、「当分の間」は労基法の記録の保存期間に合わせて「3年間の消滅時効期間」としました。退職手当は現行の5年を維持。これ以外の消滅時効期間については、「現行の消滅時効期間（2年）を維持」しました。施行は2020年4月1日で、「施行から5年経過後の施行状況を勘案しつつ検討を加え、必要があると認めるときは、その結果に基づいて必要な措置を講じるとしています。

★大学1，2年生が将来不安に思うのは「就職活動」よりも、将来の「お金」や「結婚」 | マイナビ調査

マイナビが1月9日に公表した大学1,2年生を対象とした「大学生低学年のキャリア意識調査」結果によると、将来について最も不安だと思うものは、「お金」（27.4%）、「結婚」（16.8%）、「就職活動」（15.2%）。将来の子育てについて、「育児休業をとって積極的に子育てしたい」と回答した人は38.7%、うち女子は48.7%、男子は32.3%でした。

■編集後記

みなさんは自分の家の中や、職場のデスク周りなどの片づけが十分にできていますか？片付けに悩んでいる人は、捨てる物や不要な物に目を向けるがちです。また、片づけというと、「面倒」「やりたくない」「何を捨てて良いかわからない」といったマイナスイメージで取り組む人も多いと思います。片づけコンサルタントの近藤麻理恵氏によると、片づけをする際は捨てる物や不要な物を探すのではなく、「残したい物や必要な物を残す」という、“残すモノ”に目を向けることで片づけが上手く進むそうです。その際のポイントは、「ときめくか/ときめかないか」というキーワードで、物を分別することだそうです。この方法を提案したところ、多くの人がそのキーワードに共感し、物を捨てることができるようになったそうです。みなさんもぜひ実践してみてくださいはいかがでしょうか。

田中社会保険事務所だより Vol. 2002

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2020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