

平成24年3月号

益田人事労務事務所通信



発行元：益田人事労務事務所 特定社会保険労務士 益田健史
〒672 8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地 電話：079 243 1666

離職率を下げるには・・・

面接をして採用したが、入社してすぐに退職する人が多くて困っていませんか？ 辞めない人を採用したいと考えがちですが、離職率を下げるには、「辞めない人を採用する」ではなく、「辞めたくない会社にする」という考えが重要です。

1. 「辞めない人の定義」
会社に満足している人は辞めません。辞める人というのは、会社に不満を持って辞めるわけですから、「辞めない人材が欲しい」という、応募者に責任を押し付ける採用基準は基本的に間違っていて、採用で失敗し続ける思考です。ご注意ください。
2. 「辞めたくない会社」 = 「従業員の満足度の高い会社」
労働基準法を守らなかったり、残業代を支給していなかったり、有給休暇が取得できなかったりするのは論外で、これらの会社で人が辞めるのは当たり前です。スタッフに従業員としての責任を求めるなら、会社にも義務を果たす必要があります。他にも、「その仕事が誰(世の中)の役に立っているかを伝えているか?」「社内の人間関係は良いか?」「研修に行かせたり教育にお金と時間を使ったりして、スタッフを大事にしているか?」「利益と仕事内容と人件費(給与)の割合は適正か?」など、社内でも見直す箇所は多くあります。
一番分かりやすい方法は、辞める人から、「なぜ辞めるのか?」本音で聞いてみることです。聞きにくい場合は「退職届」に工夫をして、「なぜ辞めるのか?」「会社の問題点」などを書面で聞き出すのが良いでしょう。そこに改善すべき点が見えてくるはずです。実は、これら「従業員満足度を上げること」が早期退職対策として1番の近道です。
自社を否定することや、辞める社員にお願いして本音を聞くのは難しいことですが、このステップを踏まなければ、中長期的にみて、経営における人材難は解決できません。
3. 「応募前」に自社に共感してもらう採用活動
早期退職者を減らすための採用活動とは、会社のありのままの姿を応募前に理解してもらい、給与や待遇面などではなく「会社としての理念」「経営者の想い」に共感してもらうことが大事です。応募前というのがポイントで、共感しない人が入社しても結局は退職してしまいます。会社とベクトルが合う応募者とだけ面接をしてから採用者を決めればよいのです。
4. 「応募前に情報を伝える」求人広告の作り方
「応募前に情報を伝える」のが重要です。普通の求人広告はスペースに限りがありますが、ハローワークに求人を出す場合は、90字程度の「事業の内容」や120時程度の「会社の特徴」の欄があるのでそれを活用するか、自社のホームページ上に採用ページを作成してアピールしましょう。これをしない場合は、ただの運任せの応募ということになります。
結論として、離職率の高い会社は採用活動の前に見直すものがある場合がほとんどです。ぜひ社内改善をしましょう。

～人材適性検査～「CUBIC」を活用しませんか？

面接でのアシストとして、適性検査は統計的・客観的な評価結果の出る「CUBIC 適性検査」を活用しませんか？

一般的に会社の採用選考では、「書類選考」(年齢、学歴など属性を確認)「学力試験」「作文・小論文」「面接」「性格・適性検査」などによって合否が決定されていますが、面接は「70%程度重視する」に対して、学力試験や適性検査は「30%程度重視する」と回答する企業が多いようです。

当事務所でも「CUBIC 適性検査」の受付をいたしておりますので、ご連絡下さい。

お試しとして **1名無料** でさせていただきます。

価格 採用適性検査・現有社員適性検査 1人につき 2,100円(税込み)

益田人事労務事務所のおすすめする 労務管理アプリケーション

ネット de 就業 (勤怠管理システム・タイムカードシステム)

- ・ 支店・営業所等々の複数の拠点の勤怠情報等を一箇所で管理
- ・ 指紋認証打刻、携帯電話による打刻も可能

ネット de 賃金 (給料計算ソフト)

- ・ 社会保険料などの確認は社労士事務所で行ないますので、安心して給与計算が出来ます。
- ・ ネット de 明細を使えば、給料明細のパソコンや携帯への配信が可能となります。

ネット de 規則

- ・ 就業規則や労使協定の日付別に閲覧、印刷が出来ます。
- ・ 就業規則の従業員への周知方法としてお使い下さい。

ネット de 台帳 (従業員労務管理システム)

- ・ 社員の住所、生年月日、入社日、社会保険の等級などの基本的な情報を検索、閲覧、印刷できます。
- ・ 社労士事務所と情報が共有できます。

事務所 業務内容

労災保険 雇用保険 健康保険 厚生年金 書類作成・提出代行
 就業規則、賃金規程等 諸規程作成
 労務管理、労務管理アドバイス
 労使紛争に関する法律相談
 給料・賞与 計算事務
 公的助成金申請
 人材適性検査(採用適性検査・現有社員適性検査など)



【お問い合わせ先】

益田人事労務事務所

〒672-8051 兵庫県姫路市飾磨区清水121番地
 TEL: 079-243-1666 FAX: 079-243-1667
 E-mail: sr-msd@tmail.plala.or.jp



4月からスタートする新しい「在宅介護」

床ずれ対処や血圧チェックも

この4月から「24時間体制」の介護訪問サービスがスタートすることとなり、在宅介護のいわば「切り札」として注目されています。新設される「定期巡回・随時対応サービス」は、住み慣れた地域で暮らし続けることができる在宅ケアサービスとして国が推進しているものです。

生活支援(食事、服薬確認、排泄介助など)のほか、床ずれ対処や血圧チェックなどを、まさに「24時間体制」で提供するものです。

従来との違いは何か？

従来の訪問介護との大きな違いは、訪問の回数と時間です。

従来の訪問介護では1日1~2回で、1回あたりの訪問時間は「30分~1時間」程度でした。しかし、新サービスでの訪問時間は「10~15分」程度と短くなっています。ただし、自分の生活リズムに合わせて夜間や早朝でもサービスを受けることができます。利用者の自己負担は定額制で、原則として1日何度利用しても負担額は変わりません。

導入に伴う問題点は何か？

1つ目は「事業所の採算」の問題です。新サービスでは、訪問回数にかかわらず報酬が1カ月単位で決定するため、訪問先ごとの移動距離が長くなると効率が悪くなり、ガソリン代などの負担も重くなります。

2つ目は、「担い手の確保」の問題です。人が集まりにくのが介護業界の実情であり、これまでは採算が取れていた場合でも、利用制限がなくなってしまうと、ヘルパーの負担が増えることが懸念されています。

転職者は転職活動の際にどんなサービスを利用するか？



400人を対象に調査を実施
ソフトバンクヒューマンキャピタル株式会社が「人材紹介サービスに関する調査」を実施し、その結果が発表されています。
何を使って転職活動を行っている？
過去1年以内に転職活動をした人に、転職活動で利用している（実際に利用した）サービスを尋ねたところ、次のような結果となりました。

- (1)「転職サイト」67.3% (2)「ハローワーク」63.5% (3)「転職情報誌」38.0% (4)「人材紹介会社」29.5%
(5)「会社ホームページ内の採用情報」23.8%

転職者のうち約3分の2の人が、「転職サイト」と「ハローワーク」を活用しているようです。

転職サイトの利用は「複数」

「転職サイト」を利用している人269名に、転職サイトをいくつ利用したかを尋ねたところ、「1つ」が27.9%、「2つ」が33.8%、「3つ以上」が38.3%となっており、多くの人（7割以上）が複数の転職サイトを利用していることがわかりました。

どのようにして転職が決まったか

転職先の決定状況について尋ねたところ、転職サイトを利用している（実際に利用した）人のうち、「転職サイトを利用して転職先が決まった」人の割合は21.6%、「転職サイト以外のサービスを利用して決まった」人の割合は24.9%、「決まっていない/現在、転職活動中」の人の割合は53.5%でした。そして、人材紹介会社を利用している（実際に利用した）人のうち、「人材紹介会社を利用して転職先が決まった」人の割合は24.6%、「人材紹介会社以外のサービスを利用して決まった」人の割合は34.7%、「決まっていない/現在、転職活動中」の人の割合は40.7%でした。

労務問題をめぐる最近の裁判例から



派遣社員への慰謝料支払いを命令(2月10日判決)

大手電機メーカーの子会社(愛知県)で働いていた元派遣社員の2人(別の会社から派遣)が「派遣切り」にあったとして、直接雇用と慰謝料の支払いを求めていた訴訟の控訴審判決で、名古屋高裁は一審判決(計約130万円の支払いを命令)を支持する判決を下しました。一審(名古屋地裁)では、「賃金の高さなどを理由に突然の派遣切りを行っており、著しく信義にもとる対応である」として、会社側の不法行為を認め、派遣社員と会社との間に直接の雇用契約があったとは認めていませんでした。コンサル会社社員の長時間労働による精神疾患を認定(2月15日判決)

精神疾患を発症したのは長時間労働が原因であるとして、建設コンサル会社(東京都)の社員が会社に対して損害賠償(総額約660万円)などを求めていた訴訟の判決があり、大阪地裁は男性側の主張を認め、会社側に440万円の支払いを命じました。

この男性は、遅くとも2002年12月に精神疾患を発症しましたが、2002年の時間外労働時間が月平均約135時間となっていました。裁判長は、「上司らは長時間労働や健康状態の悪化を認識しながら、負担を軽減させる措置をとっておらず、安全配慮義務違反である」としました。

個人業者を「労働者」と認定(2月21日判決)

音響機器メーカーの子会社(神奈川県)が、機器修理を行う個人業者(会社と業務委託契約を締結)の労働組合との団体交渉を拒否したことが「不当労働行為」と認定されたため、認定を行った中央労働委員会の救済命令取消しを求めていた訴訟の上告審判決があり、最高裁(第3小法廷)は、「業務実態から業者は労働基準法上の労働者に該当する」との判断を下しました。

上記の労働組合は、2005年1月に最低保障賃金を月30万円とすることなどを求めていましたが、子会社側は「会社が雇用している労働者の組合ではない」として団体交渉に応じませんでした。しかし、最高裁は「子会社の指定する方法に従って指揮監督を受けて労務を提供し、時間的にも拘束されている」、「個人業者が基本的には労働者に該当するとの前提で、なお独立の事業者の実態があると認められる特段の事情があるか否かを再審理すべき」としました。

「ディベート」の技術を仕事にも役立てる



「ディベート」のメリットとは？

ディベートは、ルールに則り、あるテーマに対して肯定側と否定側に分かれ、相手を論破するものです。

(1)自らの主張を明らかにする「立論」、(2)相手の主張に対する「質問」、(3)相手の主張に対する「反論」で構成されており、この技術を手に入れることができれば仕事にも役立つことでしょう。一度、社内でも実施されてみてはいかがでしょうか？

準備が大切

まず、「立論」では資料を集めて読み込み、原稿を作成します。周りから高い評価を得るためには、決められた持ち時間の中で、相手の主張をよく理解し、かみあった「質問」や「反論」をしなければなりませんので、様々な能力が問われます。

切り返しが必要な議論は苦手と感じる人もいますが、「アドリブが上手ということよりも、しっかりと調べ、学習をして、主張や想定できる反論をよく練るなど、準備することが大切」だと言われています。

半年間は継続する

ディベートの専門家は、「ディベートは1回経験するだけでも効果はあるが、本来は実践を繰り返し行って反省や改善をしていくものであるから、半年は継続してほしい」と言っています。

ディベートは自分の意見を述べるだけでなく、異なる立場の人の考えをしっかりと聞くのにも役立つものです。社内でも、社内以外でも良いですから、一度経験してみる価値があるのではないのでしょうか。

～ 今月のおすすめの1冊 ～



9割がバイトでも最高のスタッフに育つディズニーの教え方 福島文二郎著

世界一の入場者数を誇る東京ディズニーランドの「人を育てる」メソッド集です。「笑顔で明るく挨拶を交わす。笑顔であいコンタクトをとり、言葉を交わす。」が根源にあるとのこと。「この会社で働きたい！」と応募してくる人がほとんどであることが中小企業と大きく違いますが、社員教育の考え方の一つとして読む価値はあると思います。

最近のニュース

「年金一元化」2015年10月から実施へ(3月15日)

政府は、共済年金を厚生年金に統合する「被用者年金一元化法案」に関して、4月上旬に国会に提出し、2015年10月から実施する方針を明らかにした。年金の一元化は、「社会保障・税一体改革」の柱の1つとなっている。

パート労働者への社保適用拡大 約45万人が対象に(3月14日)

政府・民主党は、パートなど短時間労働者への社会保険の適用拡大に関して、対象者の要件を「従業員501人以上の企業に勤務」「勤務時間週20時間以上」「年収94万円以上」「雇用期間1年以上」とすることを決定した。対象者は約45万人になる見通しで、2016年4月から適用の方針。

65歳までの再雇用義務付け 改正法案を提出(3月9日)

厚生労働省は、希望者全員を65歳まで再雇用する制度の導入を企業に義務付ける「高年齢者雇用安定法改正案」を国会に提出した。2013年4月の施行に向け、今国会での成立を目指すとしている。

労働者派遣法改正案が衆議院を通過(3月8日)

直接雇用みなし規定の創設やマージン率の公開義務付けなどが盛り込まれた「労働者派遣法改正案」が衆議院本会議で可決された。参議院でも今月中に可決され、成立する見通し。

完全失業率 が4.6%に悪化(3月2日)

総務省が1月の完全失業率を発表し、4.6%(前月比0.1ポイント悪化)となったことがわかった。また、厚生労働省が発表した同月の有効求人倍率は平均0.73倍(同0.02ポイント上昇)だった。

所定内給与が13カ月ぶりに増加(3月6日)

厚生労働省が1月の「毎月勤労統計調査」の結果を発表し、労働者1人当たりの所定内給与が平均24万2,642円(前年同月比0.3%増)となったことがわかった。前年同月比で増加したのは13カ月ぶり。

事務所からのお知らせ

いつもお世話になっております。社会保険労務士の益田です。

もうすぐ4月ですが、新年度から新しく採用される企業様は多いのではないのでしょうか。

先日お客様から「採用したので履歴書を送ります。」と頂いた採用した人の名前をYahooで検索したところ、フェイスブックにいろいろなことを書き込んでいたり、大学時代の活動をHPで紹介していたりとその人物のイメージをつかむことが出来ました。

インターネットから面接では伝わってこないことや、履歴書や経歴書では知りえない情報が入手することが出来るがあるので、採用前に検索してみてください。もしかしたら、採用に影響することや面接での悪口が書かれているかもしれませんよ！？