

社労士國本が事業主様へお届けする、ニュースレターです。

*11/29 13 時半(予定)より、アンガーマネジメント講座の講師をする予定です（「所長のひとこと」に詳しく書いております）。

社労士とは何だ！



1. 上司の「人事労務管理力」とは何か（その3） - 適材適所の配置 -

今月号は、「適材適所の配置」に関する知識です。一般的に適材適所とは、「その人の能力・特性にふさわしい地位や仕事（任務）を与えること」をいいます。元々の語源は、家の土台には腐りにくい檜（ひのき）を、屋根を支える梁（はり）には強靱な松を使うといった、「伝統的な日本家屋や寺社での木材の使い分け」にあるそうです。人材の適材適所についてもあてはまる感じがしませんか。

◇部下の「持ち味」を理解する

会社で部下に自分らしく、イキイキ働いてもらうためには、上司は部下の持ち味を理解し把握することが大切です。持ち味とは「良い方向に発揮される個性」のことです。

持ち味と似た言葉に「強み」とか「コンピテンシー（高業績を上げる人の行動特性）」があります。しかし、上司が強みとかコンピテンシーを持ち出した途端に、部下は他人と自分を比べ始め、「あの人に比べると私は大したことがない」「あの人だからできるのであって私にはできない」と、少し怖くなったり、自信を無くしてしまいます。

それに比べると持ち味は、「あなたのいい個性」であり、他人と比べる必要はなく「あなたそのもの」と伝えることができます。要するに持ち味は「あなたは、あなたでいいんですよ」と、そのいい個性を認めてあげるということになります。部下は持ち味を認めてもらうと、安心し、自信を持ち始め、自分らしく振舞えるようになります。そのような状況のときに部下は能力を発揮し、結果として成果をあげることができます。したがって、上司は部下一人ひとりの持ち味を理解し、それを認め、仕事を与えるということが重要になります。

◇「持ち味」を生かした適材適所の配置

上司は部下の持ち味を把握したうえで、部下を適材適所に配置し、100%以上の能力を発揮してもらうことが、大きな役割（部下と組織の成長のカギ）の一つになります。しかし、現実には部下の持ち味を把握する前に、会社によって配置が決められてしまうケースが多いため、適材適所に配置されているかどうかはその時点ではわかりません。

一般的には新卒であれば2年、中途入社であれば1年が適材適所を見極める期間として必要と考えます。上司はこの期間に部下をしっかりと観察し、その持ち味を把握する必要があります。部下が与えられた仕事の中で、持ち味を生かしていれば、適材適所の配置ができていると考えて良いでしょう。もし、持ち味を発揮できてきていない場合は、上司は「配置転換をする」「部下にあった新しい仕事を与える」ことをしなければなりません。

上司は我慢して適材適所に配置されていない部下を使い続けてはいけません。上司、部下、会社がとても不幸になってしまいます。上司は適材適所の知識をもって部下を観察し、その持ち味と仕事をマッチングする責任があります。

2. 「研修関係助成金（中長期的キャリア形成コース）」の創設について

キャリア形成促進助成金・キャリアアップ助成金に、新たに中長期的キャリア形成コースが創設されました。ご活用されてみてはいかがでしょうか？

◇支給対象となる事業主、支給対象となる訓練

キャリア形成促進助成金（政策課題対応型訓練）・キャリアアップ助成金（人材育成コース）に、新たに中長期的キャリア形成コースが創設されました。この助成金は、専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）を従業員が受講した場合に助成されます。

対象は雇用保険被保険者に対して訓練を計画に沿って実施する雇用保険適用事業所の事業主で、厚生労働大臣が専門的・実践的な教育訓練として指定した講座（専門実践教育訓練）の受講が対象となります。

◇専門実践教育訓練とは

下記の教育訓練のうち、厚生労働大臣が指定した講座が対象となります。

▽ 業務独占資格・名称独占資格の取得を訓練目標とする養成施設の課程

業務独占資格：助産師、看護師、臨床検査技師、理学療法士、作業療法士、電気工事士、建築士等

名称独占資格：保健師、調理師、栄養士、介護福祉士、社会福祉士、精神保健福祉士、保育士等

▽ 専門学校の職業実践専門課程

専修学校の専門課程のうち、企業等との連携により、最新の実務知識等を身に付けられるよう教育課程を編成したものと文部科学大臣が認定したもの。

▽ その他専門職大学院、高度専門職業人の養成を目的とした課程

◇厚生労働大臣指定の講座

「専門実践教育訓練指定講座一覧」として紹介されている講座です。詳しくは、厚生労働省のHPよりご確認ください。又は、当事務所にお尋ね下さい。

◇中長期キャリア形成訓練の助成額・助成率 ※（ ）内は、大企業の助成額及び助成率です。

<キャリア形成促進助成金>

賃金助成 1人1時間当たり	経費助成	限度額
800円 (400円)	1/2 (1/3)	経費助成は1人1コース当たり15万～50万円 事業主の支給は年間500万円まで

<キャリアアップ助成金>

賃金助成 1人1時間当たり	経費助成額の限度額	
800円 (500円)	100時間未満の場合	15万円（10万円）の範囲で実費
	100時間以上200時間未満の場合	30万円（20万円）の範囲で実費
	200時間以上の場合	50万円（30万円）の範囲で実費

☆また、当事務所かわら版5月号でもご案内いたしましたが、キャリアアップ助成金には、有期契約労働者やパートタイマーといった、非正規の労働者を社員等にした場合の助成金もあります。関心を持たれた事業主様は、ぜひお問い合わせ下さいませ。

3. 「内定辞退」とならないために必要な内定者へのフォロー

◇内定を出して終わりではない

人手不足、採用活動の早期化が進んでいる中で必要となってくるのが「内定者フォロー」です。採用内定を出したらそれで終わりではありません。内定から入社までの期間は、学生(又は中途入社者)にとっては気持ちが不安定な状態であり、内定を複数の会社から得ている場合、会社を絞り込んでいく期間となります。

内定辞退としないために、企業はこの期間に何をすればいいのでしょうか。

◇内定者の不安感を払拭する

学生に内定を出した後、入社直前までそのまま放っておくという企業は意外に多いようです。それでは内定者は「本当に内定したのか?」「期待されていないのでは?」等、不安に駆られ、他企業への就職活動を再開してしまうということになりかねません。

内定者の不安感を払しょくし、適切にフォローしていく必要があります。

◇イメージギャップの穴埋め

新卒者の約3割が、入社後3年以内に辞めてしまうと言われています。思い描いていたイメージと現実とのギャップが大きいということも理由の1つとなっているようです。

入社後のミスマッチをいかに少なくするか、入社後スムーズに順応できるよう検討し、適切な対応を行っていくことが大切です。

◇具体的な対策は?

対策として、以下のようなものが考えられます。自社の規模や風土、予算等に合ったものを取り入れ、無理なき範囲でできることを実践してみたいかがでしょうか?

職場の見学会、職場での事前実習・研修、内定者同士の交流・グループワーク、社内行事への招待、社内報の送付、経営者・役員との懇談会、レポートの提出、資格取得支援、近況報告の義務付け 等

最近では、採用理由について文書で説明する企業も増えているそうです。「なぜ、あなたを採用したのか」という個々へのフォローが重要となってきているようです。

所長のひとこと～「アンガーマネジメントファシリテーターとしての仕事」

来る11月29日(土)ですが、「レッツ アンガーマネジメント～怒りに上手に対処し、働きやすい会社、住みよい社会へ」と題して、講座を開くことになりました。といっても、私自身が開くのではなく、やない市民活動センターさん開催の講座で、話をさせていただくことになったのです。

そして現在は講座に向けて、朝仕事の開始前や、夜仕事の終了後、準備を少しずつ進めております。

募集講座なので、いったい何人の方が申し込んで下さるか分かりませんが、アンガーマネジメントファシリテーターとして少しでもお役に立てるよう、一所懸命話をいたします。



*アンガーマネジメントファシリテーターとしてKRYラジオ出演時(着ぐるみに入っているのは、私ではありません(^_^;))。

國本 豊 社会保険労務士事務所

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820-24-6886 FAX 0820-24-6887

ホームページ <http://k-sr.jp>

☆公的活動

- ・ アンガーマネジメントファシリテーター
- ・ 柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・ 柳井商工会議所青年部所属
- ・ 柳井市倫理法人会幹事 等

御相談、お待ちしております！



☆講演、メディア出演等

- ・ KRYラジオ「おはようKRY」電話出演（平成20年3月）
- ・ " " 「ハッピーパラダイス」出演（平成26年6月）
- ・ FM山口「ザ・ムーブマン」に出演（平成21年11月）
- ・ 柳井ライオンズクラブにて講演（平成22年11月）
- ・ 柳井市倫理法人会モーニングセミナー講話（2回）
- ・ 社会保障について朝日新聞のインタビューを受ける（平成24年12月、平成25年4月）
- ・ 柳井間税会にて講演（平成25年6月）
- ・ 倫理法人会で講話（光・下松：平成25年6月、下関中央：平成25年8月、宇部：平成25年10月）
- ・ 柳井商工会議所青年日OB会&現役交流事業講師（平成26年2月）
- ・ 柳井中学校にて職業インタビューに講師の一人として参加（平成26年3月）

当事務所は、主に以下の業務で、お客様のサポートをいたします（以下は、顧問先に対するサービス内容です）

・ **就業規則の作成**

（プロが作る就業規則です。会社の発展、リスク管理、そして社員さんの安心感につながる規則を作成します。もちろん法改正にも随時対応します）

・ **労働保険、社会保険手続き**

- 労働保険の年度更新事務（7月）
- 社会保険の算定基礎届（7月）
- 36協定の作成届出（定時）
- 1年単位の変形労働時間届（定時）
- 各種保険料の変更、控除額のお知らせ（随時）
- 入社・退職社員様に関わる保険関係届
- 年金相談
- 労災事故の手続き 等

・ **中小企業事業主様の、労災保険特別加入**

・ **情報発信、相談業務**

- ◇毎月1回人事労務ニュースを持参（又は発送）します
- ◇労働基準監督署の調査対応に協力します
- ◇土日祝日問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
- ◇給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
- ◇御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します
- ◇御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します

