

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。

2014年は本当にお世話になりました。ありがとうございます。
2015年も一所懸命業務に励みますので、どうぞよろしく願いたします。



社労士とは何だ！

1. みんなで力を合わせて「いい会社」を作しましょう！～部下育成と人事評価

今号は「部下育成と人事評価」に関する知識です。部下育成と人事評価は密接な関係があります。上司の評価とフィードバックいかんで、部下をやる気にさせるか、腐らせてしまうかを決めてしまうといっても過言ではありません。

◇人事評価の目的を知り部下と共有する

人事評価はできればしたくないと、多くの上司が思っているかもしれません。それはさておき、人事評価には目的があります。まず、上司がその目的を理解し、部下と共有することが何より大切です。

人事評価の目的は次の4つです。

①人材の育成 ②公正な処遇 ③適材適所の配置の実現 ④経営理念や方針の浸透

この目的の中でもっとも重要なのが①「人材の育成」です。上司は人事評価を部下の育成のために行って実施し、その成長に向けて具体的にフィードバックする必要があります。部下にとって自分の成長につながるフィードバックは、誰もが喜んで受け入れてくれるはずですが、仮に最初に下した上司の評価が悪くても、上司がどうすればよくなるかを考えて道筋を示せば信頼関係は深まっていきます。

◇絶対評価と相対評価を間違えない

もう一つ人事評価で重要なことは、絶対評価と相対評価の違いを上司が理解しておくことです。

絶対評価は人事評価を行う際、評価対象者の「行動や能力」「成果」等を会社が定めた人事評価基準や上司と部下で決めた基準に照らして評価を行うことです。

一方、相対評価は他の部下や社員の「行動や能力」「成果」等と比べて評価を行うことです。

よく、上司が付けた評価と最終的に会社が付けた評価が異なることがあります。このことを部下は大変疑問に思うでしょう。しかし、会社には昇給や賞与の原資が限られているため、あらかじめ成績ランク毎に一定割合を決めておき（例えば、「A」は社員の10%、「B」は社員の60%等）、この割合をもとに上位の高得点獲得者から順に成績ランクを決めることをしている会社もたくさんあります。

もし、会社がそのように成績ランクを決めているとしたら、そのことを前もって部下に伝えておかないと部下の誤解をまねき、やる気を削いでしまうことになってしまいます。「私はAと付けたのに、会社が君の評価を下げた。残念だ」等とは決して言うてはいけません。

このような場合は、「君は私と決めた目標をクリアできたのだから、私は君のことをとても評価しているよ。会社は相対分布というルールで最終的な成績ランクを決めているから、今回は君より成績を上げた同期がいたということなんだ」と言えば、モチベーションを落とすことはありません。また、逆にやる気が向上する部下もいます。こういったことに加えて、評価の場で上記④「経営理念や方針の浸透」も伝えられたら、よりベターですね。

2. 「健康経営」で職場環境をより一層健康的に！

◇「健康経営」における政府の施策

超少子高齢化の進展に伴い、働き盛り世代からの健康作りの重要性が高まる中、政府は“国民の健康寿命の延伸”を重要施策として掲げています。

また、その実現のため「健康保険法等に基づく厚生労働大臣指針」（告示）を改正し、全ての健康保険組合に対し、レセプト等のデータ分析に基づく加入者の健康保持を促す「データヘルス計画（仮称）」の作成・公表、事業実施、評価等の取組みを求めるとともに、市町村国保が同様の取組みを行うことを推進することを掲げました。

◇厚生労働省による取組み

厚生労働省は、「健康保険法に基づく保健事業の実施等に関する指針」を改正（平成 26 年 3 月）し、「保険者は、健康・医療情報を活用して PDCA サイクルに沿った効果的・効率的な保健事業の実施を図るための保健事業の実施計画（データヘルス計画）を策定し、計画に基づく保健事業の実施及び評価を行う」としました。

なお、「データヘルス計画」は、平成 27 年度よりスタートする予定です。

◇経済産業省による取組み

一方で、経済産業省は、企業による「健康経営」を促進するため、厚生労働省が進める「データヘルス計画」と連携し、企業や経営者向けに、「健康投資ガイドブック」を策定しました。

これは、

- ・分かりやすく健康投資の概念を提示すること
- ・企業業績へのメリット等の提示により訴求力を高めること
- ・社内環境整備や全体枠組みとしての実践方法を提示すること

の 3 つの方針に基づいて作成されています。

◇企業による取組み

従業員の健康改善と医療費の適正化は、企業の社会的評価だけでなく労働の生産性も向上させ、社会経済の活性化や日本再生にも貢献し得るとされています。

上記の「データヘルス計画」や「健康投資ガイドブック」を上手に活用し、職場環境をより一層健康的なものにしましょう。



3. 「メンタルヘルス」に対する取組みの最新実態

◇上場企業 2,424 社が回答

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」が、「メンタルヘルスの取組み」に関する企業アンケート調査の結果を取りまとめました(上場企業 2,424 社が回答。2014 年 6 月～8 月実施)。同調査は 2002 年から隔年で実施しており、今回が 7 回目となります。

◇「心の病」の増減傾向と年齢層

最近 3 年間の「心の病」が「増加傾向」と回答した企業は 29.2% (前回調査比 8.4% 減)、「横ばい」と回答した企業は 58.0% (同 6.6% 増) でした。

過去 8 年間の結果と比べると「増加傾向」の割合は減少してきているものの、「減少傾向」にまで至っている企業は 10% に満たず、高止まりとなっています。

また、「心の病」にかかる年齢層では、一番多い 30 代が 38.8% (同 3.9% 増)、40 代が 32.4% (同 3.8% 減) となっており、両世代にまたがる課題となっています。

さらに、10～20 代の割合は 18.4% (同 0.4% 減) ですが、対象人数が少ないことを考慮すると高率であり、「心の病」を課題とする世代は広がっている傾向にあります。

◇組織風土と「心の病」の関係

「心の病」が「増加傾向」の組織では、「個人で仕事をする機会が増えた」について、肯定率が 52.1% となったほか、「職場での助け合いが少なくなった」については同 49.3%、「職場でのコミュニケーションが減った」については同 58.9% となりました。

◇「改正労働安全衛生法」への対応

労働安全衛生法の改正により、従業員のストレスチェックが義務化されます (2015 年 12 月)。

今後は、これへの対応についても十分に検討し、メンタルヘルス対策を講じていかなければなりません。

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の仕事

去る 11 月 29 日、やない市民活動センター主催の市民活動講座の講師(アンガーマネジメントファシリテーター)として「怒りのトリセツ」を開催いたしました。

・問題のある 4 つの怒り方 *下の「 」には何の言葉が入るでしょうか？

- ① 「 」度が高い (ヒント: 1 日の内、いつでもどこでもイライラしている)
- ② 「 」度が強い (ヒント: 相手が謝っても許さない。一回火がつくと止まらない)
- ③ 「 」する (ヒント: 過去のことを根に持つ。過去の怒りをずっと引きずる)
- ④ 「 」性がある (ヒント: 誰かを責める、自分を責める、物にあたるような方)

・効果的な叱り方 ・怒りの連鎖を断ち切ろう！

等お話しさせていただき、結びにはジャンケン大会を行い、勝ち残った方に、アンガーマネジメントに関する最新書籍をプレゼントしました。

そして、市民活動センターによると

- ・申し込まれた方は定員 20 名に対し (当日は 2 人欠席で 18 名にて開催)
- ・終了後のアンケートは、18 人中 17 人が満足 とのことでした。



2015 年は、本業の社労士にアンガーマネジメントのエッセンスをより加えられたらと思います。

くにもとゆたか

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>

御相談、お待ちしております！



☆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

☆メディア出演・掲載等

- ・ KRYラジオ「ハッピーパラダイス」出演（平成26年6月）
- ・ “ ” 「おはようKRY」電話出演（平成20年3月）
- ・ FM山口 「ザ・ムーブマン」に出演（平成21年11月）
- ・ 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）

☆講演・講話等

- ・ 平成26年度第3回(柳井)市民活動講座で「怒りのトリセツ」と題して講話（平成26年11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）
- ・ 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）
- ・ 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）
- ・ 柳井間税会にて講演（平成25年6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）

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

