

経営者の方へお渡し下さい。

平成19年10月労務管理レポート

社労士は雇用に関する広範な諸問題に対応する「ヒト」に関するエキスパートで、「ヒト」を活かしたいとお考えの事業主様の力強いパートナーです。

発行：國本豊社会保険労務士事務所
社会保険労務士 國本豊

社労士とは何だ！

若年者の職場定着率をアップするには？



若年者の職場定着の現状

労働政策研究・研修機構が行った「若年者の離職理由と職場定着に関する調査」によると、近年、産業構造や若年者の就業意識の変化に伴い、若年者の早期離職の傾向が続いているようです。

その一方で、若年者の意識の変化だけでなく、人事労務管理の変化、労働時間管理の多様化など、若者を取り巻く職場環境にも大きな変化が出てきています。

若年者の退職理由は？

若年正社員（35歳未満）の離職に困っている（「非常に困っている」と「やや困っている」）とする企業の割合は48.8%と約半数を占めました。

退職の理由は、「家庭の事情（結婚・出産・介護等）」はどの企業でも1位を占めますが、若年者の離職に対する困窮度が高い企業ほど「労働時間・休日休暇に不満」、「給与に不満」、「仕事がきつい」などの労働条件関連の退職理由が増えています。

また、「職場の人間関係がうまくいかない」は、困窮度にかかわらず、上位に位置しています。

企業が実施している若年者定着対策

企業が取り組んでいる若年者定着対策について、若年者の離職に対する困窮度別にみると、困窮度が高い企業ほど

- ・上司によるフォローアップ体制を整備する
- ・残業を削減する
- ・女性社員を活用する

- ・入社時点から成果主義人事を行う
 - ・人事部によるフォローアップ体制を整備する
 - ・採用後の配置でメンターをつけるなどの対策に取り組んでいます。
- また、新卒者・中途採用者ともに定着率の高い企業（定着率が「7割からほぼ100%」）では、
- ・企業内訓練を実施する
 - ・自己啓発に関する支援制度の実施
 - ・若者が職場で話しやすい雰囲気を作る
 - ・本人の希望を活かした配置を行う
- などの取り組みが上位に上がっています。

従業員が求める若年者定着対策は？

従業員を対象に「働き続けるために会社の施策として有効な定着対策」について尋ねたところ、新卒者・中途採用者のいずれも、「賃金水準を引き上げる」を最も有効な定着対策と考えている（新卒者42.1%、中途採用者42.8%）という結果が出ました。次いで、「休日を取りやすいようにする」（同24.3%、23.9%）、「本人の希望を活かした配置を行う」（同25.7%、21.9%）などとなっています。

現在の会社しか経験のない新卒者と実際に転職経験のある中途採用者とは、定着対策に有効と思われる施策の認識に大きな違いはありませんでした。

その他（自由記述）をみると、「企業の将来ビジョンを明確にする」、「会社の存続に対する不安をなくす」、「尊敬できる上司の育成」、「上司が部下に対してもっと関心をもつこと」、「ノルマに対するプレッシャーを減らす」、「研修をしっかりとってほしい」、「人員不足を解消する」、「結婚・出産など

の人生の大イベントや夫の転勤などの障害を乗り越えられるような制度やサポート、「産休・育休の取得しやすい職場」、「サービス残業を絶対にさせない」、「労働組合を作る」、「男女差別をなくす」、「学歴による給与の差をなくす」などの回答がありました。

「裁判員制度」 スタートで企業 の対応は？



大手企業では「裁判員休暇制度」導入を検討も

2009年(予定)に「裁判員制度」(「裁判員の参加する刑事裁判に関する法律」に基づき一般国民が刑事裁判に参加する制度)がスタートするのを控え、社員が裁判員に選ばれて裁判手続に参加する場合に有給休暇として扱う「裁判員休暇制度」の導入を検討している大手企業が増えているようです。

有給か無給かは企業の考え次第

裁判所では、審理にかかる日数については「概ね1週間程度」との見通しを示していますが、それ以上に長引くケースが出てくることも考えられます。原則として、選ばれた国民は辞退はできません。やむを得ない理由がある場合は辞退を認められますが、その基準についてはまだ不透明な部分があります。労働者が裁判員となるために休みを取るとは、公民権の行使として法律上認められ、仕事を休んだことを理由に会社が不利益な扱いをすることは禁じられています。ただし、有給とするか無給とするか、就業規則での規定化などは企業に任されているため、どのような支援体制を設けるかは企業の考え次第といえます。

有給休暇制度創設は企業の社会的責任？

確率的に多くの社員が裁判員やその候補になる可能性が高い大企業では、CSR(企業の社会的責任)の一環として、「特別有給休暇」を創設する方向性を打ち出している

ところが多いようです。人員体制に余裕のない中小企業では頭の痛い問題といえるでしょう。

裁判員の選出方法

1. 選挙人名簿から1年分ずつ、くじで裁判員の候補者が選ばれます。名簿に載った時点で本人に通知がきます。
2. 事件ごとに候補者の中からまた50~100人程度がくじで選ばれ、裁判所に呼び出されます。
3. その中から裁判員6人を選出します。年間で3,500人に1人が裁判員または補充裁判員になり、候補者として裁判所に呼び出される人数はその10倍とみられています。

特定求職者雇用 開発助成金が変わ ります



「特定求職者雇用開発助成金」とは？

特定求職者雇用開発助成金とは、高年齢者や障害者などの就職困難者をハローワークまたは適切な運用を期すことができる有料・無料職業紹介事業者の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して、賃金相当額の一部の助成が行われるものです。

現行の制度(定率方式...一定割合を助成)

1. 高年齢者、障害者、母子家庭の母等(2以外の対象者)
 - ・助成率~(大企業)4分の1
(中小企業)3分の1
 - ・助成期間~1年(6カ月毎に2回)
2. 重度障害者等(重度障害者、45歳以上の障害者、精神障害者) 短時間労働者を除く
 - ・助成率~(大企業)3分の1
(中小企業)2分の1
 - ・助成期間~1年6カ月(6カ月毎に3回)
短時間労働者は上記1の助成率に3分の2を乗じます。

平成19年10月からの変更後(定額方式...一定額を助成)

1 .高年齢者、障害者、母子家庭の母等(2、3 以外の対象者)

・助成額 ~ (大企業) 50 万円 (25 万円 + 25 万円)
(中小企業) 60 万円 (30 万円 + 30 万円)

・助成期間... 1 年 (6 カ月毎に 2 回)

2 .高年齢者、障害者、母子家庭の母等(短時間労働者)

・助成額... (大企業) 30 万円 (15 万円 + 15 万円)
(中小企業) 40 万円 (20 万円 + 20 万円)

・助成期間... 1 年 (6 カ月毎に 2 回)

3 . 重度障害者等 (重度障害者、45 歳以上の障害者、精神障害者) 短時間労働者を除く

・助成額... (大企業) 100 万円 (33 万円 + 33 万円 + 34 万円)
(中小企業) 120 万円 (40 万円 + 40 万円 + 40 万円)

・助成期間... 1 年 6 カ月 (6 カ月毎に 3 回)

私の本棚より

~ 私の仕事に役に立った本の数々を紹介します。~

今月紹介する本は、「朝 30 分の掃除から儲かる会社が変わる」という本です。

幹部社員の 3 分の 1 は、先頭集団を走っていた元暴走族。仕事に対する誇りもなく、不正は横行し、ご近所の方からは疎まれていた会社が、2000 年度に「日本経営品質賞」を受賞(同時受賞が日本 IBM)、翌 2001 年度は「経済産業大臣賞」受賞と、次々会社が変わり始め、いまや諸外国からも「社屋ボロボロ・社内ピカピカ」の会社へ視察団がやってくるようになりました。創業以来、売上を伸ばし続けている、その秘訣は何か?それは環境整備にヒントがあります。詳しくは本書をご覧ください。

* 山口県の会社も紹介されていますよ。

* ご希望の方には、本をお貸しいたします。



経営のヒント

~ 非日常的な体験をさせてあげよう! ~



秋といえば旅行シーズンですが、会社で社員旅行を企画しているところもあるかと思います。私は旅行会社在籍時に、色々な会社の社員旅行に添乗員で同行しましたが、当時(約 10 年前です)、社員旅行を企画する会社は、景気の影響や社員さんの意識の変化もあってか減少傾向でしたが、今はどうなのでしょう? 旅行を企画する経営者の方の気持ちとしては、

日頃の労をねぎらいたい

皆とコミュニケーションをもっと取りたい

というものがあります。しかし、社員さんの中には、楽しみにしている人もいる反面、「休みの日にまで何で・・・」という気持ちを持つ人もいます。

「旅行に行く」ということは非日常的な体験をすることだと私は思います。例えば、

移動を新幹線のグリーン車にする(大人数の場合は難しいですが・・・)

豪華な旅館・ホテルに泊まる(豪華な旅館・ホテルが難しければ、料理だけでも豪華にする)

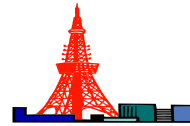
といった普段体験できないことをさせるのも一つの案だと思います。そして帰ってから社員さんが、「社員旅行でこんなことをしたよ!」といったことを色々な人にお土産話で楽しく話してくれて、なおかつ仕事のモチベーションもアップすれば最高ですね。

もちろんこれらは、費用の問題もあるので難しい面もありますが、せつかく費用をいくらか負担して旅行に行くのですから、少しでも楽しんでもらえる企画を考えてみましょう。

また旅行に限らず、食事だけの懇親会といった場合でも、「非日常」というのは大事なキーワードになると私は思います。



～ 所長の今月の一言～



先日東京に行ってきました（遊びではありませんよ！）。前職の旅行会社籍時には、お爺ちゃんお婆ちゃんを連れて靖国神社に参拝したり、修学旅行で高校生を引き連れて行ったりしていましたが、退職後は初めての東京でした。

添乗で行くときは、たいてい東京駅または羽田空港からバスをチャーターするため、都内を電車で動くことはまずありませんでしたので、道や駅中での移動に迷ってしまい、目的地のホテルに行くまでに、数人の駅員さんやコンビニの店員さんに聞いて何とかたどり着きました（笑）。また駅構内では何人もの人にぶつかりそうになり、その度に謝ってばかりいました（笑）。

都会に行く度につくづく思うのは、「私には田舎が合っているな～」ということです。でもたまに行くと刺激になりますね。

くにもとゆたか 國本豊 社会保険労務士事務所

（山口県社会保険労務士会所属 登録番号第35050008号）

〒742-0034 山口県柳井市余田1310

TEL 0820 24 6886

FAX 0820 24 6887

* 自宅兼事務所ですので、緊急時にも対応いたします

ホームページ <http://k-sr.jp>

メール y-kunimotosrj@marble.oce.ne.jp

親ブログ（社労士とは何だ！）<http://blog.goo.ne.jp/y-k-srj1972/>

* 社労士の日々の業務を通じて感じたことや、私の生き様を綴っています。

子ブログ（社労士國本、お奨めの一品）<http://ameblo.jp/yksrj1972/>

* 私のお勧めの本等を紹介しています。



組織発展に貢献する
就業規則作成はお任せ下さい！

当所はこんな事務所です！

就業規則作成、助成金提案、人事労務問題へのアドバイス等を通じて利益の出せる会社体制作りのお手伝いをします。

訪問面談、事務所便りの発行等を通じて経営者の方の良きアドバイザーになります。

経営者も社員も気持ち良く働ける職場作りに貢献します。

