

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>



Dプロニュース

ご連絡先：〒231-0012 横浜市中区相生町1-15 第二東商ビル5F

電話：045-226-5482

FAX：045-226-5483

e-mail：info@d-produce.com

ホームページ：<http://www.d-produce.com/>

採用担当者の「採用・教育」に対する考え方

◆インターネットによる「1,000人調査」

人材サービス会社の株式会社インテリジェンスでは、昨年12月に企業の採用担当者1,000名を対象に、インターネットによる「採用・教育」に関する意識調査を行いました。

現在の不況下においては、採用を控えたり、採用に慎重になったりしている企業が多いと思いますが、このアンケート結果から、採用・教育現場における生の声をうかがい知ることができます。

◆採用担当者の関心事は何か？

まず「採用・教育に関して、今関心があることは何ですか？」（複数回答）という質問に対しては、上位1～6位は以下の結果となりました。

- (1) より良い人材を採る方法 (57.4%)
- (2) 人件費について (49.8%)
- (3) 従業員全体のモチベーションアップ (46.8%)
- (4) 従業員全体のスキルアップ (39.4%)
- (5) リーダー層の育成 (39.1%)
- (6) 従業員の育成方法 (38.7%)

第1位の「より良い人材を採る方

法」については、約6割の採用担当者が関心事として挙げており、関心の高さがわかります。

第2位の「人件費について」に関しては、「人件費の関係で、質の良い採用を行い少数精鋭での運用を行わないと厳しい」、「人件費の削減を余儀なくされる中、採用の量を抑制しつつ人材を育成する手腕が問われている」などといったコメントが目立ったそうです。

第3位から第6位まではいずれも「従業員の教育」に関するものでした。

◆教育・育成への対応は？

次に、「従業員への教育・育成に関して、2010年は2009年と比較してどういった対応を検討中ですか？」という質問に対しては、「2009年よりも強化したい」(42.5%)、「特に2009年と変わらない」(37.0%)、「2009年よりも抑制したい」(7.6%)、「わからない、その他」(12.9%)との結果でした。

教育・育成に関しては、「従業員の教育を徹底していきたい」、「従業員の効率アップを図りたい」、「採用後も継続して教育研修を行いながら育成したい」といった積極的な意見、「不況ではあるが人材育成・確保のチャンスである」、「いい人材を採用

するチャンスである」といった不況を前向きに捉える意見が見られました。

仕事時間の減少で 従業員の満足度はどう変化する？

◆「ワーク・ライフ・バランス」の認知度は？

内閣府では、昨年12月、全国の20歳以上60歳未満の男女2,500名を対象として、「ワーク・ライフ・バランス(仕事と生活の調和)」(以下、「WLB」)に関するアンケート調査を実施しました。

それによると、WLBの認知度(WLBについて言葉も内容も知っている人の割合)は、前回調査より増加したものの18.9%にとどまっています。WLBという言葉聞いたことがある人の割合は全体の54.3%でした。

◆仕事時間の増減について

1年前と比較して仕事の時間が増えた人の割合は27.7%、減った人の割合は22.8%でした。増えた理由としては「採用減・人員整理等による業務のしわ寄せ」(35.0%)、減った理由としては「経済情勢の悪化による業務量の減少」(57.3%)が最も多くありました。

仕事の時間が減った人は、代わりに「家族団らん等の家庭生活」、「家族のために行う家事、育児、介護・看護等」など、家族との時間を増やした人が多くいました。

◆仕事時間の減少による影響

仕事の時間が減った人のうち約6割は、生活全般の満足度が低下しています。この背景には、仕事時間の

減少による収入の減少があると指摘されています。

これに対し、仕事の時間が減った人でも、「組織全体として」「自ら努力して」など、主体的な要因(自らの努力)で労働時間の短縮に取り組んだ人については、経済情勢の影響で仕事の時間が減少した人よりも生活満足度が高くなっています。

◆モチベーションの維持が重要

不況下においては、労働時間の削減、いわゆる「ダラダラ残業」の削減などに取り組む企業が増えているものと思われます。

企業としては、従業員個々人の労働時間を上手に調整・管理しつつ、「仕事の減少・収入の減少」がそのまま「従業員のモチベーション低下」に繋がらないような工夫が必要とされます。

労働時間等見直しガイドラインの改正

◆4月1日から施行

厚生労働省では、年次有給休暇を取得しやすい環境を整備するため、「労働時間等見直しガイドライン」(労働時間等設定改善指針)の改正を行いました。

改正されたガイドラインは4月1日から施行されています。以下では、このガイドラインの概要、改正内容のポイントをご紹介します。

◆「労働時間等見直しガイドライン」とは？

このガイドラインは、「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」(労働時間等設定改善法)に基づくもので、労働時間や年次有給休暇等に関する事項について、労働者の生

活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応したものと改善するために、事業主等が取り組むべき事項を定めたものです。

◆「改正ガイドライン」のポイント

改正されたガイドラインでは、年次有給休暇について、企業に対して次のような制度的な改善を促すこととしています。

- (1) 労使の話合いの機会において年次有給休暇の取得状況を確認する制度を導入するとともに、取得率向上に向けた具体的な方策を検討すること。
- (2) 取得率の目標設定を検討すること。
- (3) 計画的付与制度（年次有給休暇のうち5日を超える分については、労使協定を結べば、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度）の活用を図る際、連続した休暇の取得促進に配慮すること。
- (4) 2週間程度の連続した休暇の取得促進を図るにあたっては、当該事業場の全労働者が長期休暇を取得できるような制度の導入に向けて検討すること。

◆環境整備が求められている

上記ガイドラインに法的な拘束力はなく、これを守らなかったからといって罰せられることはありませんが、企業としては、働きやすい環境を整えることにより、従業員の健康管理、モチベーション維持・アップに努めたいものです。

5月の税務と労務の手続

[提出先・納付先]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税

額の納付 [郵便局または銀行]

- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
 - 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合> [労働基準監督署]
- 31日
- 自動車税の納付 [都道府県]
 - 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
 - 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [社会保険事務所]
 - 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]