

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっ と WORK

2018.May
Vol.26

新緑に いよいよ古き 伽藍かな

今月の特集



人材の定着や育成に有効な取り組み

今月の特集

人材の定着や育成に有効な取り組み

新入社員が入社して1ヶ月が経つ頃は、五月病が発生しやすくなる時期でもあります。せっかく入社した社員が早期に退職してしまうことは、企業にとって大きな痛手です。今回は、中小企業が有効だと考える人材定着や育成のための取組をご紹介します。

情報BOX



情報BOX そろそろはじまる 労働保険 年度更新

毎年6月1日から7月10日までは労働保険の年度更新の時期となります。年度更新は、新年度の概算保険料と前年度の確定保険料を精算するための申告・納付の手続きです。

エキスパートコラム 副業・兼業はOK?

みなさんの会社では、副業・兼業は認めているでしょうか。昨年より日々目にする事の多い「働き方改革」では「副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定」という項目が盛り込まれています。ここには、「副業・兼業を希望する方は近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、…」

MRパートナーズNOW 日本一のおもてなしプロジェクトをはじめます

私たちの新たな取り組みとして、お客様へのおもてなし向上のためのプロジェクトを始めました。おもてなしは、「相手を敬い、慮る、未来に残していきたい日本の精神性、美意識」と教えていただき、日々の仕事を通じて実践していきます。

エキスパートコラム



副業・兼業はOK?

MRパートナーズ NOW

日本一のおもてなしMRパートナーズチームをつくらう



今月の特集

人材の定着や育成に有効な取り組み

文：MRパートナーズ 猶木 貴彦

新入社員が入社して1ヶ月が経つ頃は、五月病が発生しやすくなる時期でもあります。せっかく入社した社員が早期に退職してしまうことは、企業にとって大きな痛手です。今回は、中小企業が有効だと考える人材定着や育成のための取組をご紹介します。

能力等に応じた昇給や昇進が有効

中小企業庁の「2017年版中小企業白書」から、人材定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組をまとめると、右表のようになりました。

人材確保成功企業、人材確保不成功企業（以下、成功企業、不成功企業）ともに、有効だと考える割合が最も高い取組は、**能力や適性に応じた昇給・昇進**でした。

ここでの成功企業とは、直近3年間の採用活動で期待どおりの人数・能力の人材を採用できており、かつその人材が概ね3年以上定着している企業をいいます。不成功企業は、採用はできたが3年以上定着できなかった、もしくは期待どおりの採用ができなかった企業をいいます。

人材の定着や育成のために中小企業が有効だと考える取組（複数回答）

取組	人材確保成功企業 (582)	人材確保不成功企業 (1,405)	成功企業と不成功企業の差
	(%)		ポイント
能力や適性に応じた昇給・昇進	33.0	37.2	-4.2
成果や業務内容に応じた人事評価	29.0	28.0	1.0
時間外労働の削減・休暇制度の利用促進	29.0	26.6	2.4
職場環境・人間関係への配慮	28.7	21.5	7.2
研修・能力開発支援	25.6	24.6	1.0
他社よりも高い賃金水準の確保	23.4	22.4	0.9
作業負担の軽減や業務上の安全確保の徹底	21.8	18.9	2.9
勤務時間の弾力化	17.2	16.2	1.0
家賃・住宅に係る補助・手当	10.3	13.4	-3.1
育児・介護に係る補助・手当	8.6	11.2	-2.7
希望に応じた配置に関する相談体制の確保	7.4	8.0	-0.6
メンター制度等の各種サポート	4.3	3.1	1.2

出典：「2017年版中小企業白書」

職場環境・人間関係への配慮に差が

一方、成功企業と不成功企業の間で、有効だと考える割合の差が最も大きかった取組が、**職場環境・人間関係への配慮**でした。同白書では就業者に対しても類似の調査を行っており、若い年代ほど、職場環境・人間関係への配慮が人材の定着や確保のために重要だと考える割合が高くなっています。この部分の意識の差は、若年人材の定着や育成に影響するポイントなのかもしれません。

人材の採用、定着に課題を感じている企業は、ここで紹介した取組について、自社の状況と比較してみたいはいかがでしょうか。

情報BOX

いよいよはじまる、労働保険 年度更新



毎年6月1日から7月10日までは労働保険の年度更新の時期となります。年度更新は、新年度の概算保険料と前年度の確定保険料を精算するための申告・納付の手続きです。

毎年、5月末に申告書が送られて来ますが、そこに同封されている「労働保険 年度更新 申告書の書き方」というパンフレットが厚生労働省のホームページで公開されました。

URLはここです。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/h30/keizoku.html>

今年度は、労災保険料率が一部変更になっていますので、くれぐれもご注意ください。

申告、納付の期限は7月10日です。手続きをご依頼いただく方は、申告書が届きましたら、早めに弊社までご一報ください！



文：市来 貴
(社会保険労務士・中小企業診断士)

エキスパートコラム

副業・兼業はOK？

みなさまの会社では、副業・兼業は認めているのでしょうか？

昨年より日々目にする事の多い「働き方改革」では「副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定」という項目が盛り込まれています。ここには、「副業・兼業を希望する方は近年増加している一方で、これを認める企業は少ない。労働者の健康確保に留意しつつ、原則副業・兼業を認める方向で、副業・兼業の普及促進を図る。」とあり、また「副業・兼業を通じた創業・新事業の創出や中小企業の人手不足対応について、多様な先進事例の周知啓発を行う。」ともあります。

つまり、労働人口の低減による人手不足や国際的に低い開業率の向上による日本経済の底上げを政府は狙っているとみることができます。

少し古いデータになりますが、中小企業庁の調査（「兼業・副業に係る取組み実態調査」2014年）によれば、兼業・副業を認めていない企業は85.3%と圧倒的多数を占めています。理由としては、「自社での業務がおろそかになること」「情報漏洩のリスクがあること」「競業・利益相反になること」などが挙げられます。また、「副業・兼業に係る労働時間や健康管理の取扱いのルールが分かりにくい」との意見もあるようです。

一方で、副業を認める企業および従業員としてのメリットはどういったものがあるのでしょうか。企業にとっては「従業員が社内では得られない知識・スキルを獲得することができる」「優秀な人材の獲得・流出の防止ができ、競争力が向上する」「社外から新たな知識・情報や人脈を入れることで、事業機会の拡大につながる」など事業の成長面でのメリット、従業員にとっては「離職せずとも別の仕事に就くことが可能となり、労働者が主体的にキャリアを形成することができる」「本業の安定した所得を活かして、自分がやりたいことに挑戦でき、自己実現を追求することができる」など満足度の向上などが挙げられます。今後、人手不足や賃金負担の面から、副業・兼業を認める企業も徐々に増えてくることも予想されます。

副業はとにかく禁止、あるいは取り敢えず導入してみよう、といった硬直的な考え方や目的の不明確な導入は、トラブルや従業員の不満の素になります。これを機会に一度、副業・兼業を認めることによる自社のメリットとデメリットをしっかりと整理して、認めるのであれば、どういった条件であれば認めるのか、あるいは禁止であれば、なぜ自社として禁止なのか、を明確にすることで規律面や従業員の納得性につながるのではないのでしょうか。

副業・兼業には、労働時間や健康管理、労災、社会保険関係の複雑な決まりもあります。検討の際に疑問点などあれば、お気軽に弊社にご相談ください。



MRパートナーズ NOW

日本一のおもてなしプロジェクト をはじめます



私たちの新たな取り組みとして、お客様へのおもてなし向上のためのプロジェクトを始めました。おもてなしは、「相手を敬い、慮る、未来に残していきたい日本の精神性、美意識」と教えていただき、日々の仕事を通じて実践していきます。いつの日か日本一になるべく、スタッフ一同精進していきます。

お仕事備忘録（5月）

1. 住民税の改訂対応

6月は特別徴収を行う住民税の改定月です。5月の給与計算を終え最終変更がないことを確認した上で、早めに給与計算ソフトのマスターデータ（住民税の額）を変更しておきましょう。

2. 夏季賞与検討・情報収集

夏季賞与を支給する場合には、賞与の支給額を決めるための準備が必要です。業績や勤務成績などの情報を整理し、人事評価資料の配付などを行いましょ。

3. 障害者雇用納付金の申告

平成29年4月から平成30年3月までの12ヶ月間のうち、常時雇用している労働者数が100人を超える月が5ヶ月以上ある場合、事業主は障害者雇用納付金の申告義務があります。

4. 健康診断の実施

春の定期健康診断を実施する事業者は、医師・診療機関との最終確認、受診もれ者、追加者がいないかの確認をしましょう。当日やむを得ない事情で受診できない社員は、医師・診療機関へ後日の受診ができるかどうかの確認をし、受診を促します。

なお、事業所単位において常時50名以上の労働者を雇用している場合は「定期健康診断結果報告書」を所轄の労働基準監督署に遅滞なく提出します。

編集後記♪

5月も新しく3名のスタッフが加わりました。これで、今年度は新人が6名加わったこととなります。不慣れな点が多々あり、皆様にはご迷惑をおかけしてしまうかもしれません。一所懸命に精進して、必ずや皆様によるこんでいただけるサービスを提供してまいります。

今後のMRパートナーズにご期待ください！

