



宮崎社会保険労務士事務所 事務所便り

特定社会保険労務士 宮崎 真行

ご連絡先：〒902-0075

那覇市字国場 1164-5 コーポブルスカイ 303

TEL：090-8626-0074 (携帯)

Eメール：tsr_miyazaki@yahoo.co.jp

◆ 仕事に活かす「今月の格言・ことわざ」

「人間というものには一種の運命というものがある、これをある点まで支配することができるものだと思う。」

片山 潜「自伝」より

「運命だから。」という諦めの言葉を口にする人がいます。これは自嘲的な言葉であることが多いのですが、そこからは人間の努力は生まれてこなくなるのです。

片山潜は、日本の労働運動を進めた人物ですが、自分の苛烈な人生にも「ある点」まで意志をもって挑戦できると言っています。「運命」は自分では決められないものかもしれませんが、まったく手出しができないものでもない、大切なのは「諦めずに挑戦すること」であるということを使った言葉なのです。

それでは「変えられない運命」とは何なのでしょう。これは「天命」ではないかと考えられます。「自分がやると決めたこと」「自分の天職であると決めた道」この道を迷わず突き進むことが、「一種の運命」なのではないのでしょうか？険しい道を進んだ片山潜だからこそ言える一言なのではないのでしょうか？

さて、あなたは「自分の人生をある点まで支配」するような意志を持っていると言えるでしょうか？

それでは今月の事務所便りをお届けします。

「ブラック企業」は

社員を採用できない!?

◆ 世間を賑わすキーワードに

昨年末、「新語・流行語大賞トップテン」(ユーキャン)に『ブラック企業』が選ばれましたが、それに続き、日本の政治・経済・社会・文化・国際関係等をめぐる優れた論考を顕彰する「大佛次郎論壇賞」(朝日新聞社)に、『ブラック企業 日本を食いつぶす妖怪』(今野晴貴著/文春新書)が選ばれました。

◆ 学生から見た「ブラック企業」

株式会社日経HRと株式会社ディスコが今年1月に共同で実施した「2015年度 日経就職ナビ 学生モニター調査」(調査対象：来年3月卒業予定の大学3年生)では、「ブラック企業だと思う条件」を尋ねたところ、次のような結果となりました。

- (1) 残業代が支払われない (75.0%)
- (2) 労働条件が過酷である (65.0%)
- (3) 離職率が高い (58.0%)
- (4) 成果を出さないと精神的に追い込まれる (55.7%)
- (5) 募集条件と実働が著しく異なる (53.9%)
- (6) セクハラ、パワハラがある (50.6%)
- (7) 給与金額が低すぎる (48.3%)

なお、この調査で「ブラック企業の就職試験は受けない」と回答した学生は62.5%に上りました。

◆ 学生が気になる「離職率」「平均勤続年数」

また、別の調査（2015年卒マイナビ学生就職モニター調査）では、学生が就職活動を進めるにあたって企業に公開してほしいデータとして、「離職率」（59.4%）、「平均勤続年数」（51.6%）が上位にランクインしており、「ブラック企業」を念頭に置いていることがうかがえます。

◆ 労働条件などの見直しが必要

仕事は楽なことばかりではありませんし、実績のない新入社員を初めから好待遇で迎える企業ばかりではありませんが、労働条件が著しく劣悪な企業や、社員を使い捨てるような発想のある企業には、今後、人が集まらなくなる傾向が強まるでしょう。

厚生労働省も、若者を積極的に雇用・育成する企業については「非ブラック企業」のお墨付きを与えたり（若者応援企業宣言事業）、ハローワークを通じて大学生を採用する企業に対し離職率の公表を求めたりといった対策を講じています。

社員を採用するにあたり、今一度、自社の労働条件や労務管理体制について見つめ直してみたいかがでしょうか。

要チェック！

平成26年度の厚生労働省方針

◆ 労務管理見直しの契機に

厚生労働省の来年度方針が続々と明らかになっています。自社の労務管理の方向性を見直すうえで参考にしてみたいかがでしょうか。

◆ 高齢者の雇用等

65歳までの雇用が原則義務化され、高齢者の賃金設計とそれに伴う全体的な賃金制度の見直しを実施・検討する企業が増えています。

また、中高年層社員に関する課題として、「介護休職・離職」があります。親の介護による休職・離職が最も多い年代層は50代ですが、40代から65歳までのすべての年代でも直面する可能性の高い課題です。

厚生労働省は、65歳までの雇用義務化等を背景に、基礎年金の保険料納付期間を延長する考えを示しています。来年の通常国会での法改正を検討しているようです。

◆ 多様な正社員

「限定正社員」という呼ばれ方もしますが、職種、勤務地、労働時間等が限定的な「多様な形態による正社員」が注目されています。

多様な形態の正社員の賃金・昇進等については、すでに実践している企業の例と今後の制度整備の動向等を見ながら、就業規則等の整備を検討していく必要があるでしょう。

◆ 助成金の拡充・新設

次の助成金について、力を入れていくようです。キャリアアップ助成金／労働移動支援助成金／トライアル雇用奨励金／育児休業からの職場復帰を支援：キャリア形成促進助成金における育休取得能力アップコース（仮称）

◆ 行政指導の方向性

労働基準監督官の増員が計画されており、また、従来通り、サービス残業是正を始めとする割増賃金の適正な支払いや違法な時間外労働の是正等を実施していくとしています。

部下の長時間労働や年次有給休暇取得の状況を上司の人事評価に反映させるといった会社での取組みも必要でしょう。「働き方・休み方改善指標」や「働き方・休み方改善ハンドブック」などが作成されますので、これらも参考になるかもしれません。

◆ 障害者雇用の進展

平成25年度は、身体障害者、知的障害者、精神障害者のいずれも雇用者が増加しています。特に精神障害者が大きく増加し、大手企業では4年後の障害者雇用率に関する改正等をにらみ、発達障害を持つ方を採用したいというニーズが高まっています。

「障害者の就労支援」に関する取組み

◆ 厚労省から報告書公表

3月初旬に、厚生労働省「地域の就労支援の在り方に関する研究会」から、障害者の就労支援に関する報告書が公表されました。

同省では、この報告書の方向性を踏まえて、今後の重要な施策の1つである「障害者の就労支援」に向けた取組みを推進していくとしています。

◆ 雇用が増加している精神障害者への対応

報告書では、「精神障害者の雇用が伸びており、また、障害者の職場定着にあたって、障害者の変化に対する早期かつ確実な対応が重要であるため、地域の就労支援機関における精神障害者への支援能力の向上と定着支援の充実の必要性が高まっており、これらへの対応が必要となっている」としており、次の2点をポイントとして挙げています。

- (1) 「ジョブコーチ」の対応能力の向上
- (2) 「障害者就業・生活支援センター」の強化

◆ 企業のニーズへの対応

上記報告書の中で、項目の1つとして「企業のニーズへの対応」が挙げられており、次の2点が示されています。

- ・支援要請に迅速かつ的確に対応するためには、経験豊富な「ジョブコーチ」（直接職場に出向いて、仕事の進め方やコミュニケーションなどの職場で生じる様々な課題の改善を図るための支援を行う者）のような十分な知識と経験を持つ者がこれにあたるのが適当である。
- ・ハローワークや就労移行支援事業所などの送り出し機関が迅速に支援するとともに、企業がどこに相談すべきかわからない場合の第一的な相談窓口を「障害者就業・生活支援センター」が担うことを明確にすることが必要である。

◆ 一体となった取組みが必要

今後、労働人口が減少していく中、障害者雇用はますます増えていくものと予想されますが、国・自治体と企業が一体となった取組みが必要だと言えます。

「多店舗チェーン」で働く 店長やスタッフの実態は？

◆ 「スキルレベルのばらつき」が課題

株式会社ライトワークスが、多店舗展開企業で働く人事責任者、店長、店舗スタッフ（パート・アルバイト等の非正規社員）を対象に行った調査では、多くの企業で、店長や店舗スタッフの「スキルレベルやそのばらつき」が課題として挙げられました。

この傾向は、同社が2011年に調査を開始して以来、過去3年間同じだったようです。

◆ 人事責任者の7割強がスキルレベルの課題を認識

「店長や店舗スタッフのスキルレベルについて課題を感じるか」という問いに対し、人事責任者の7割強が「課題と認識している」と回答し、スキルレベルの低下やばらつきが広がっている要因として、約6割が「社会人としての基礎力が低いスタッフが多く入社するようになった」と回答しました。

また、店長や店舗スタッフの不足スキルについて、人事責任者と店長の間、店長と店舗スタッフの間にはそれぞれ認識に違いがあり、特に前者は「労務管理」について、後者は「待遇・マナー」について認識に大きな違いが見られました。

◆ トレーニング・評価についての認識に違い

調査結果から、店舗スタッフに対するトレーニングの実施は、スキルレベル向上や仕事の満足度向上と大きな関係があることもわかりましたが、「店長から指導を受ける機会が頻繁にある」と回答した店舗スタッフは僅かでした。

店舗スタッフの評価については、ほとんどの店長が何らかの形で実施しているとしているものの、「定期的なフィードバックを受けている」と回答した店舗スタッフは1割強で、この認識の違いが店舗スタッフに大きな不満を与えている可能性があるとしています。

◆ スキルのばらつきが減らすにはOJT等を活用

店長、店舗スタッフのスキルのばらつきが減った要因として、人事責任者の約6割が「現場でのOJTを積極的に実施した」と回答し、「研修等教育機会を拡充した」が4割強で続いています。

また、「採用の基準を上げた」ことを要因とする人事担当者は3年間で減少し続け、今回の調査では0%でした。この1年で「採用が困難になってきた」とする回答が、「容易になってきた」を上回り、人事担当者は、時給を上げたり採用基準を緩めたりして、採用数の確保に必死のようです。

社員の働きにも影響する

「テクノ依存症」とは？

◆ 今や社会問題に！

一般的に「依存症」というと、「アルコール依存症」や「ギャンブル依存症」、「買い物依存症」などが思い浮かびますが、近年、「テクノ依存症」というものが社会問題となりつつあるようです。

うつ病などのメンタルヘルスとの関連性や仕事への悪影響なども指摘されるなど、企業にとっても無視できない問題のようです。

◆ 「テクノ依存症」の特徴と症状

「テクノ依存症」は、コンピュータに過剰に適応したことによって発生する、精神的な失調症状を言うそうです。

インターネットやオンラインゲーム、スマートフォン等に没頭してしまうことが原因で発生する症状であり、「手元にコンピュータがないと不安に感じてしまう」「コンピュータに集中したいために人との会話が煩わしいと感じてしまう」など、いわば“現代病”とも言えそうです。

この症状が発生するのは、女性よりも男性のほうが多く、インターネットやオンラインゲームにのめり込みやすい若者に多いようです。

◆ 「テクノ依存症」による悪影響

この症状にかかると、「夜遅くまで起きているので朝なかなか起きられない」「友好的対人関係が築けない」など、実生活に大きな影響を及ぼすことになり、働くことに支障をきたしてしまうケ

ースもあるようです。

◆ 企業による対策は？

企業にとっては、社員の私生活まで把握・管理することはできませんが、「日中眠そうにしている」「社内で人と接するのを避けがちである」「時間の感覚が希薄になっている」といった社員については、この「テクノ依存症」を疑ってみる必要があるかもしれません。

正しい治療方法もあるようですので、「テクノ依存症」だと判明した社員には、病院での治療を勧めることなども考えられます。

会議・ミーティングを変える！

「ファシリテーション・スキル」

◆ 会議のよくある問題点

ビジネスの現場では欠かせないものであるにもかかわらず、期待した成果が得られていないことも多い会議やミーティング。

忙しいなか時間を割いているにもかかわらず、「建設的な議論はできないまま時間だけが経ってしまった…」という経験をしたことがある方も多いことでしょう。

このようなことを問題視している企業も多いのではないのでしょうか。

◆ ファシリテーション・スキルが鍵

そこで注目されているのが、「ファシリテーション・スキル」——人々の活動が容易にできるよう支援し、うまく事が運ぶよう舵取りする力です。

特に、会議の進行役自らがこのスキルを身につけることにより、会議の質を上げることができま

◆ ファシリテーションの4つのスキル

会議の場では、次の4つのスキルが求められます。

- (1) 何を目的にして、誰を集めて、どういうやり方で議論していくのか、『場』をつくる
- (2) 多くの意見を引き出すことで、参加者相互の理解を深める

- (3) 議論の全体像を整理して、論点を絞り込む
- (4) 意見をまとめ、全体の合意を形成する

◆ 効果的な会議に向けて

まずはこれら4つのことができているかをチェックすることが、効果的な会議を行うための第一歩となります。

行列のできる労働相談所

使用者が労働者の社内の電子メールを監視することはプライバシーの侵害であると言ってくる者がいますが、社内メールの監視は認められないのですか？

<< 回答 >>

- 電子メールにもプライバシーがあり、これを尊重する義務があることは言うまでもありません。一方で私用メールを制限することができることも当然と考えられ、社会通念上相当と認められる範囲と手段により、労働者の電子メールを監視することは認められると解されます。

<< 解説 >>

電子メールにも憲法に認められた「通信の秘匿」が適用され、一定のプライバシーの権利があります。ただ、社内の電子メールの場合には、これは会社の設備を使用しているもので、業務のために使用することに制限することは社会通念上も相当な理由があり、使用者は就業規則などで私用メールを規制及び監視できると解されています。

ただし、その監視の目的や方法については社会通念一定の制約があると考えられ、他人の電子メールを監視できる立場にない者が盗み見したり、そのほか業務上電子メールを監視する合理性や必要性がないのに単なる個人的好奇心で監視したりしたような場合には、プライバシーの侵害に

あたる場合もあると考えられます。

裁判例では、使用者が電子メールを監視する場合に、「監視の目的、手段及びその態様等を総合考慮し、監視される側に生じた不利益とを比較衡量の上、社会通念上相当な範囲を逸脱した監視がなされた場合に限り、プライバシー権の侵害となる」（F社Z事業部事件 東京地判平成13.12.3）としています

◆ 朝礼や会議で活かせる 「ちょっといい話」

「二人して一つの道を行くことなかれ。」

「律大品」より

お釈迦様が伝道をはじめた時に、一人の男が「人生はなんと煩わしいことだ。」と嘆いていました。お釈迦様は「煩わしさは人間の欲望が際限ないため」に起こることを諭し、また、この際限なき欲望を断ち切るには、自らの力によるしかないことを話したということです。

「欲望」は人間が成長し、社会が発展する原動力ですが、「欲望だけに身をゆだねて努力をしない人」は何の成果も残せず、「際限なき欲望を追いかけ続ける人は自らの足下を失う」ものなのです。

目標もなく、ただただ他人の境遇をうらやみながら生きていけば、満足を知ることもなく、自分自身の人生を生きることもないのではないのでしょうか。「二人して一つの道を行くことなかれ。」これは自分自身を信じ、信念をもって進むことの大切さを言った言葉なのです。

キリスト教の布教では必ず二人で宣教に出向きますが、これは「友人・同志と歩むことの強さ」を頼みとしています。これも大切なことですが、その前に「自立・自尊」という個人の生き方を確立することが大切になってくるのです。

「まずは自分を頼る、頼るに足る自分となる」、これが人間の基本の資質なのです。