

発行所 川崎美嘉子社会保険労務士事務所
〒260-0013
千葉県千葉市中央区中央1-7-8 シグマビル9階
TEL: 043-216-5601 FAX: 043-216-5602
URL: http://www.kawasaki-sr.com
発行人 社会保険労務士 川崎 美嘉子

業務内容 健康保険・厚生年金・労災保険・雇用保険の手続き
就業規則・賃金規程、労使協定等の作成・届出
各種給付金・助成金の支給申請
人事制度構築支援
給与計算

CONTENTS

page

- | | |
|---|--|
| <p>1 認定基準見直しの影響が
精神障害の労災認定件数が過去最多</p> <p>2 特集 定年後の労働条件を再検討
高齢者はこう活用する</p> <p>4 TOPICS
●短時間労働者の多様な実態に関する調査
「無期パートは有期パートより満足度高い」
●外国人被保険者のアルファベット氏名登録が始まりました</p> | <p>5 お知らせ
9月から社会保険料が変わります</p> <p>6 人事労務の法律ミニ教室
出産・育児でしばらく働けないから
次の契約を更新しなくてもいい？</p> <p>7 助成金を活用しましょう
「高齢者雇用安定助成金」が創設されました</p> <p>8 ユニークな社内制度
社員のアイデアを集めたい</p> <p>8 労務ひとこと
中小企業でもインターンシップの受け入れを</p> |
|---|--|

認定基準見直しの影響が

精神障害の労災認定件数が過去最多

6月21日、厚生労働省は「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」を取りまとめ公表しました。

まとめによると、平成24年度の精神障害（メンタルヘルス疾患）における労災認定（支給決定）件数は前年より150件多い475件で過去最多となりました。そのうち、未遂も含めて自殺件数は前年より27件多い93件のぼっています。

介護事業等で最多

支給決定件数を業種別に見ると、最も多いのは「社会保険・社会福祉・介護事業」（33件）、次いで「道路貨物運送業」（32件）、「情報サービス業」（25件）が並んでいます。また、職種別では、「一般事務従事者」（65件）「情報処理・通信技術者」（30件）「商品

販売従事者」（29件）、「自動車運転従事者」（28件）の順となっています。

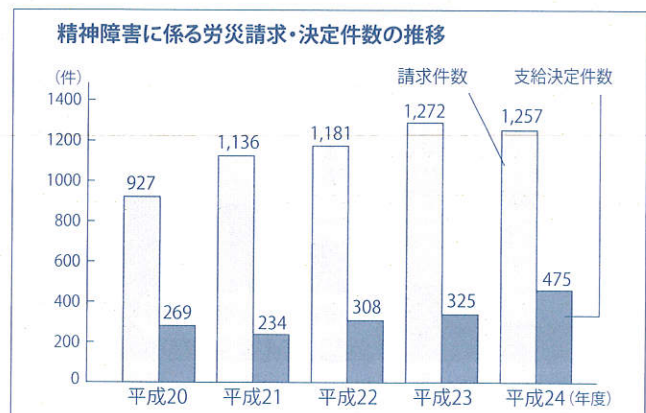
パワハラ・長時間労働も大きな要因

引き金となった原因では「仕事内容・量の変化」が59件と最も多く、そのうち自殺は19件。このほか、「嫌がらせ、いじめ、暴行」（55件。うち自殺10件）、「月80時間以上の時間外労働」（32件。うち自殺8件）など、近年社会問題となっているパワハラや長時間労働が上位に並びました。

* * *

厚生労働省で

は、平成23年12月に仕事のストレスが原因で精神障害になった場合の労災認定基準が見直されました。新しい基準では、残業時間の目安や発症のきっかけとなる出来事の例を具体的に示しています。これによって、審査期間が短縮されるとともに、認定件数の大幅な増加につながったようです。



特集 定年後の労働条件を再検討

高齢者はこう活用する

高齢化社会と年金支給開始年齢の引き上げへの対応などから、本年4月より、原則として希望者全員の65歳までの雇用確保措置が義務化されました。実際に、多くの会社で高齢者の働く姿が見受けられます。ただし、具体的な高齢者の活用場面ではまだまだ戸惑いもあるようです。今回は法律の概要とあわせ、高齢者活用のポイントを見ていきましょう。

「65歳定年」ではありません

「原則として希望者全員の65歳までの雇用確保措置を義務化」というと、「定年を65歳まで引き上げなければならない」あるいは「60歳定年までと同じ労働条件で65歳まで継続雇用しなければならない」と誤解している人が多いようです。

もちろんそれでも構いませんが、法律が求めているものは、①定年年齢の引き上げ ②定年制度の廃止 ③継続雇用制度（再雇用制度、勤務延長制度）のうちいずれかにより65歳までの雇用確保措置を講ずることです。

多くの会社は60歳定年の後、再雇用制度により有期契約を更新しながら65歳まで雇用確保を図る見込みです。

このような法律の内容は労働者も誤解していることが多く、65歳までと同じ条件で働けると期待しているケースも見受けられます。正しく理解してもらうよう、会社は法律の周知に

努めるべきでしょう。

就業規則は改定しましたか？

本年4月より高年齢者雇用安定法が改正されていますが、該当する年齢の労働者がいないといった理由から、就業規則が改定されていない会社も多いようです。早めに見直しましょう。

法改正による就業規則改定のポイントは、「対象者に関する基準の廃止」と「経過措置」です（規定例参照）。

これまで労使協定により継続雇用制度の対象となる労働者の基準を定めることができましたが、これが廃止されました。ただし経過措置により、改正法施行前に対象者に関する基準を労使協定で定めていた会社は、平成37年3月31日までの間、厚生年金報酬比例部分の男性の支給開始年齢以上の者を対象に、継続雇用制度の対象者について基準を定めることができます（図1

参照）。なお、今年3月までに定めていた対象者の基準の内容を平成37年3月末までに変更することも認められています。

継続雇用の労働条件を決める

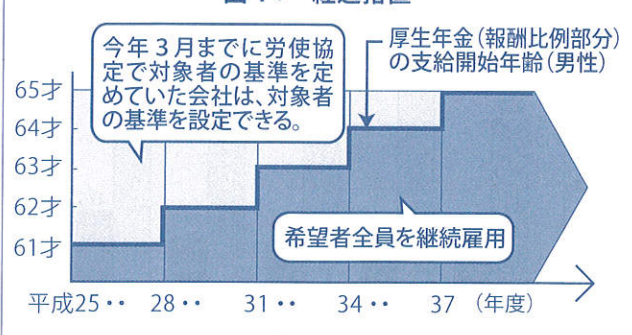
再雇用など継続雇用制度を導入する場合、定年前と同じ労働条件で雇用する必要はありません。改めて労使で労働条件を決めていけばよいのです。

ただし、労働者の有効活用を図ることからも一定の配慮をする必要があります。厚生労働省では、「高年齢者雇用確保措置の実施及び運用に関する指針」を定めているので参考にするとよいでしょう。以下に概要を紹介します。

①賃金は年齢要素から仕事要素へ

日本では、まだ年齢を基準とした賃金の仕組みをとる会社が多いのです

図1：経過措置



< 規定例 >

（再雇用対象者）

第〇条 この規程における再雇用の対象者は、労使協定に定める基準をすべて満たし、再雇用を希望する者とする。

- 前項にかかわらず、次の表の左欄に掲げる期間については、それぞれ右欄に掲げる年齢まで希望者全員を再雇用の対象とする。

平成25年4月1日～平成28年3月31日	61歳
平成28年4月1日～平成31年3月31日	62歳
平成31年4月1日～平成34年3月31日	63歳
平成34年4月1日～平成37年3月31日	64歳
平成37年4月1日以降	65歳

- 前各号にかかわらず、就業規則第〇条の解雇事由または就業規則第〇条の退職事由（定年の場合を除く）に該当する者は、再雇用の対象にはならない。

が、これでは60歳以上の労働者を正しく処遇することはできません。指針では、年齢的要素を重視する賃金・人事処遇制度から、能力、職務等の要素を重視する制度に向けた見直しに努めるよう求めています。

②就業実態に適した賃金を

指針では、継続雇用後の賃金について、労働者の就業実態や生活を考慮し、適切なものとなるよう努めるよう求めています。厚生労働省の調査によると、定年前の6～7割程度の賃金で再雇用する企業が多いようです（図2参照）。

しかし、定年前と同様の仕事や責任であるのに賃金だけ大幅に引き下げるようでは、労働者の納得を得られません。賃金を下げるのであれば、職責を軽くする、時間を短くするなどの措置もあわせておこなうべきでしょう。

③労働者の希望に応じた勤務を

定年後どのような働き方をしたいかは人それぞれです。指針では、短時間勤務制度、隔日勤務制度など、労働者の希望に応じた勤務が可能となる制度の導入に努めるよう求めています。

④65歳までの契約更新を周知

指針では、有期契約とする場合、65歳まで契約更新ができる旨を周知し、むやみに短い契約期間としないよう努めることとしています。調査によると、1年契約とする企業が圧倒的に多いようです（図3参照）。

⑤労働者の意欲・能力に応じた配置と処遇を

定年後の勤務については、役職を失ったり、部下との立場が逆転したりすることから不満を感じる人も多いようです。指針では、高年齢者の意欲と能力に応じた適正な配置・処遇の実現に努めるよう求めています。人材育成や技能継承などの役割を与えるのも1つの方策です。

⑥多様な選択肢と制度の整備を

労働者は具体的な定年後の働き方について不安に思うものです。指針では、フルタイムやパートタイムなどの勤務形態、退職時期などについて、個々の労働者の意欲や能力に応じた多様な選択が可能となるよう努め、また早い段階から働き方の選択が可能となるよう就業規則に具体的に定めるなどして制度の整備をおこなうよう求めています。

⑦労働者のニーズを分析する

指針では、継続雇用の希望者の割合が低い場合、労働者のニーズや意識を分析し、制度の見直しを検討することも求めています。

50歳になったら 定年後の生活をイメージしてもらう

労働者の定年間際になって、やっと定年後の働き方を話し合うという会社も多いでしょう。労働者は、働き方はもちろん、給与、年金などの今後の収入がどうなるのか、大いに不安を感じ

ているものです。

そこで、労働者が50歳以上になったら、なるべく早い時期に将来の生活がイメージできるような情報を提供するようにしましょう。たとえば次のような情報です。

①年金の見込み額

これまでの年金記録の確認を兼ねて、年金事務所に定年後の年金の見込み額を確認しに行ってもらいましょう。

②高齢雇用継続給付

定年後の給与が60歳時点の75%未満に低下するなど一定の条件を満たした場合、雇用保険から給付を受けることができます。定年後はこのように賃金の低下分を補う給付があることを労働者に説明しておきましょう。

③退職金の有無や見込み額

退職金や企業年金などについて、支給の有無、支払う場合の見込み額について説明しておきましょう。

早めに不安を解消

特に中小企業では、将来の約束をしてくいといったことから定年後の対応が遅れがちです。しかし労働者は、定年後の生活に不安を感じているものです。長年勤務してきた社員の定年後の生活が有意義なものとなるように、早い時期からよく話し合っ定年を迎えられるようにしましょう。

図2：再雇用した労働者の「賃金」

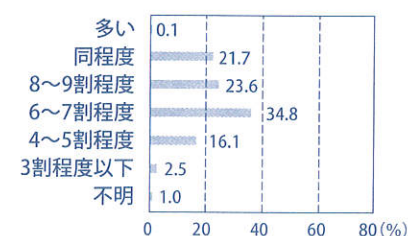


図3：再雇用した労働者の「雇用契約期間」

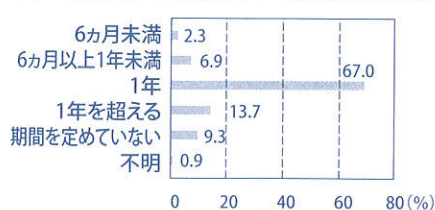
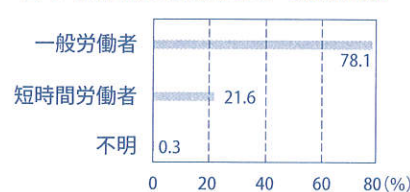


図4：再雇用した労働者の「勤務形態」



平成20年高齢者雇用実態調査結果の概況（厚生労働省）より

短時間労働者の多様な実態に関する調査 「無期パートは有期パートより満足度高い」

今年5月、独立行政法人労働政策研究・研修機構が『短時間労働者の多様な実態に関する調査』結果－無期パートの雇用管理の現状はどうなっているのか－を公表しました。

労働契約法が改正され、今年4月から、反復更新により通算5年を超える有期労働契約は、労働者からの申し込みにより無期労働契約へ転換される仕組みが導入されています（以下「有期契約」「無期契約」といいます）。

この調査では、短時間労働者の、とりわけ無期契約と有期契約の違いに焦点をあて、事業所の雇用管理の実態や、短時間労働者の仕事・処遇の受け止め方などの現状を把握・分析しています。以下、概要をご紹介します。

* * * * *

今回の調査では、無期雇用の短時間労働者（以下「無期パート」といいます）について、これまで混同されることの多かった短時間正社員や定年再雇用パートなどと明確に区分した上で、その活用状況を把握しました。その結果、無期パートは中小規模、有期パートは大規模の事業所に多いことがわかりました。

中小規模の事業所がパートを無期雇用している理由は、「長期勤続を期待しているから」「恒常的・定常的な業務に就かせているから」など、戦略的な要因が多く、「雇用管理上、特に契約期間を定めることはしていないから」といった手続き上の要因を大きく上回っています。

無期パートは満足度が高い

企業規模による影響を排除するた

め、有期パートと無期パートの両方を雇用している企業における有期・無期の雇用管理の違いを比較したところ、所定労働時間については無期パートの方が有期パートより短い傾向が見られました。業務や責任、人材活用が正社員と同じである割合についても、無期パートが有期パートを上回っています。賃金水準も無期パートが有期パートを上回る結果となりました。

その結果、平均勤続年数は有期パートが3.64年のところ、無期パートは6.85年と顕著に長くなっています。

パート自身の処遇の受け止め方を見ても、個人属性や就労理由、家計依存度などにかかわらず、無期パートの満足度は有期パートを上回っていることがわかりました。

不満の理由は不安定感

無期パートの満足度はなぜ有期パートより高いのでしょうか。

雇用状況別に仕事・会社に対する不満をみたところ、特に有意な違いがあったのは、「会社からいつ解雇・雇止めされてもおかしくない」など、グラフのようなものでした。

「正社員としての働き口がなかったから」等の不満を抱えながらパートになった労働者であっても、無期パートの方が有期パートより相対的に満足度は高くなっています。ま

た、不満を持っていても無期パートの方が「短時間労働者のまま働き続けたい」割合は相対的に高いことがわかりました。

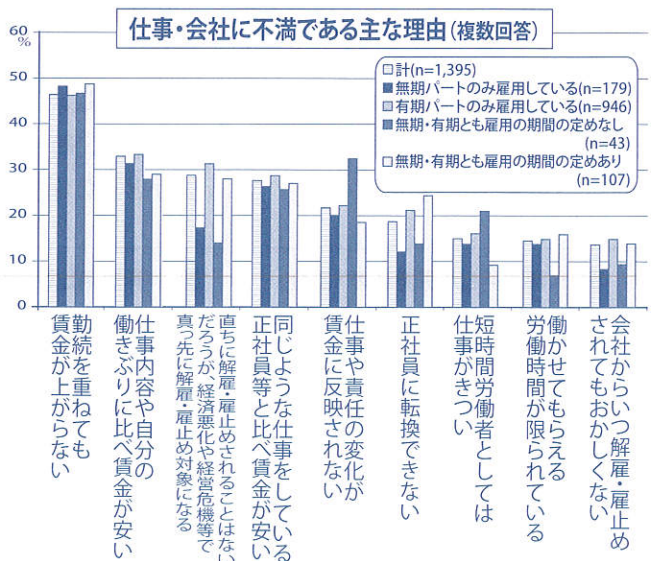
活用戦略にあった雇用契約を

こうした満足度の違いは、有期契約の反復更新による、実態としての長期勤続では得られない効果のようであり、無期パートの仕事・会社に対する満足度は、有期パートで10年以上勤続している者の満足度を上回っていました。

このことは、基本的に中長期の雇用を予定しながら無期雇用へ移行させない理由を「現状で特段、支障がないから」（58.7%で最多）などとしている事業所にとって、今後の労働契約管理を考える上で大きなヒントとなるでしょう。

また、労働契約法の改正にともない、更新回数や勤続年数に上限を設ける事業所が増えることも予想されますが、何らかの上限がある事業所では、ない事業所より明らかに満足度が低くなっています。

モチベーションの観点から、有期契約にするかどうか、また上限を設けるかどうかは、パートの活用戦略に照らして慎重に検討すべきでしょう。



外国人被保険者の アルファベット氏名登録が始まりました

本年7月から住民基本台帳ネットワークシステム（略称「住基ネット」）において外国人の氏名や住所の管理が開始されます。それにあわせて日本年金機構は、同月より外国人被保険者の年金記録を正確に記録するための取り組みとして、外国人の被保険者および被扶養配偶者の「アルファベット氏名登録」を開始しました。

* * * * *

外国人の年金記録については、アルファベットを日本語読み置き換えるときの違い（たとえば「デビット」「デイビット」など）や、姓名の順序が逆（正しくは、日本人と同様に「姓」「名」の順とします）であること、ミドルネームの省略などから、年金手帳を紛失したときに、すでに振り出された基礎年金番号が見つからないことがあり

ます。そのため、やむを得ず新たな番号が振り出されることも多いようですが、複数の基礎年金番号を所持している場合、年金を受給する際に迅速・正確な事務処理がおこなわれないなど、被保険者が不利益を被る可能性があります。

日本年金機構では、今回の取り組みは事業主の任意であって、協力を求めて実施するとしていますが、アルファ

ベット登録によって基礎年金番号の正しい管理ができれば、前述したような外国人被保険者の不利益解消につながると期待されます。

具体的には、外国人の被保険者や被扶養配偶者の「被保険者資格取得届」「氏名変更届」「住所変更届」などを提出する際に、「アルファベット氏名登録（変更）申出書」もあわせて提出します。提出の際は、「在留カード」または「住民票」の写しを添付します。

なお、「資格取得届」には、これまでどおり「カタカナ」で記入します。

厚生年金保険被保険者 国民年金第3号被保険者		アルファベット氏名登録(変更)申出書			
年金手帳の基礎年金番号	生年月日(西暦)	性別	国籍	在留区分	届書区分
	年 月 日	1 男 2 女		1 短期在留者 2 中长期在留者等	1 資格取得届等 2 資格喪失届
被保険者氏名					
姓(アルファベット) 名(アルファベット)					
※「漢字氏名」「通称名」をお持ちの方は、下記の欄へ記入してください(記入は任意です)。					
姓(漢字)	(氏)	(氏)			
名(漢字)	(氏)	(氏)			
【記入上の注意】					
1 「厚生年金保険被保険者」「国民年金第3号被保険者」のどちらかを○で囲んでください。					
2 「性別」「在留区分」「届書区分」欄は、該当する番号を○で囲んでください。					
3 「在留区分」欄の「2 中长期在留者等」は、下記の①～④に該当する方です。					
① 中长期在留者					
② 特別永住者					
③ 一時庇護許可者または仮滞在許可者					
④ 出生による被保険者等または国籍喪失による経過滞留者					
4 アルファベット氏名は、大文字で記入してください。					

お知らせ

9月から社会保険料が変わります

厚生年金は新しい保険料率に

厚生年金の保険料率が、9月より次のとおり変更されます。

現行	改定
16.766%	⇒ 17.120%
	(労使で折半)

※坑内員、船員等の保険料率は異なります。

厚生年金の保険料率は、平成16年から毎年0.354%ずつ引き上げられています。平成29年9月以後は

18.3%に固定される予定です。

標準報酬月額も新しく

社会保険に加入している事業所は毎年7月に算定基礎届を提出します。9月からその結果が反映され、厚生年金および健康保険の標準報酬月額が新たに設定されたものになります。標準報酬月額とは各人の保険料を算出するために便宜的に設定された報酬のランクで、給付をおこなう際も、この標準



給与計算時には
ご注意ください

報酬月額をもとに計算されます。

新しい標準報酬月額は固定的賃金の変動などが無い限り今年の9月から来年の8月まで適用されます。

* * * * *

厚生年金保険料率の変更、算定基礎届による標準報酬月額の変更は、ともに9月（10月納付分）から適用されます。給与計算時にはご注意ください。



出産・育児でしばらく働けないから 次の契約を更新しなくてもいい？

Q 契約社員がもうすぐ出産します。育児のためにしばらくは働けないでしょうから、今回の契約限りで一旦終了にしてもらおうつもりです。育児が落ち着いたら改めて契約社員として戻ってらおうと思っているので問題ないですよね。

A 妊娠や出産、育児休業の申出をしたことなどを理由に不利益な取り扱いをすることは法律で禁止されています。「契約の更新をしないこと」も不利益な取り扱いに含まれます。

不利益な取り扱いの禁止

妊娠中および産後1年を経過していない女性労働者（以下「妊産婦」といいます）や育児中の社員については、その権利が侵害されないよう、労働基準法、男女雇用機会均等法、育児介護休業法によって不利益な取り扱いが禁止されています。

まず、産前産後休業（以下「産休」といいます）期間とその後30日間は解雇が禁止されています。この期間は、天災事変などで事業が継続できなくなり労働基準監督署長の認定を受けた場合を除き、どんな理由があろうと解雇できません。

また妊産婦については、さまざまな理由をつけて解雇することを防ぐため、解雇を原則無効とし、使用者側が妊娠等を理由とする解雇ではないことを証明した場合に限り、解雇が有効になるとしています。

このほか、妊娠したこと、出産したこと、妊産婦に法律で保障されている

権利（たとえば軽易な業務への転換など）の行使を請求したことなどを理由に、不利益な取り扱いをしてはならないことが法律で定められています。

不利益な取り扱いとは、解雇はもちろん、正社員を非正規に契約変更したり、降格、減給をおこなうなどといった取り扱いも含まれ、指針によって下図のようなものが例示されています。

どうせ働けないから更新しなくていい？

有期雇用者について、次の契約を更新してもどうせ何ヶ月も産休や育児休業をとって働けないのだから、一旦終了して、働きたくなったらまた再雇用を考えるとというのも不利益な取り扱いに該当します。

そもそも有期雇用者には育児休業を与えなくていいと誤解している人が多いようですが、そのようなことはありません。

勤続1年以上で、なおかつ子が1歳

に達する日を超えて引き続き雇用される見込みがある場合も育児休業を取ることができます。これは、育児休業の申出があった時点でわかっている事情にもとづき雇用継続の可能性があるかどうかを判断するものです。現在の契約がもうすぐ終了する場合でも、更新の可能性が明示されていて、もし現在の契約と同じ長さで更新したら、子が1歳に達する日を超えて雇用されることになる場合は「見込みあり」となります（他にも要件があります）。なお、形式上は有期雇用でも、何度も契約更新して実質的には無期雇用と同じ状態になっている場合も育児休業を取得する権利があります。

以上のような要件を満たさない人については、使用者は育児休業を与える義務はないため、労働者自身が育児休業を取らずに働くか、退職するかを選択することになります。なお、産休はすべての女性労働者が対象です。

このような理由で

- ① 妊娠、出産したこと
- ② 母性健康管理措置を請求または受けたこと
- ③ 坑内業務や危険有害業務の就業制限の規定により業務に就くことができないこと、申出をしたこと又はこれらの業務に従事しなかったこと
- ④ 産前産後休業を請求または取得したこと
- ⑤ 妊娠中に軽易な業務への転換を請求または転換したこと
- ⑥ 妊産婦が時間外・休日・深夜に労働しないことを請求し、又は労働しなかったこと
- ⑦ 育児時間を請求または取得したこと
- ⑧ 妊娠等に起因する症状により働けないこと、または労働能率が低下したこと
- ⑨ 育児休業、介護休業、看護休暇の申出をしたこと、または取得したこと
- ⑩ 時間外労働の制限、深夜業の制限、勤務時間短縮等の措置を申し出たこと又は利用したこと

このような不利益取扱をしてはいけません

- ① 解雇すること
- ② 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと
- ③ あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、その回数を引き下げること
- ④ 退職または正社員をパートタイマー等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要をおこなうこと
- ⑤ 不利益な自宅待機を命ずること
- ⑥ 降格させること
- ⑦ 減給をし、または賞与等において不利益な算定をおこなうこと
- ⑧ 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価をおこなうこと
- ⑨ 不利益な配置の変更をおこなうこと
- ⑩ 就業環境を害すること
- ⑪ 派遣スタッフについて、派遣先がその派遣スタッフの就業を拒むこと

助成金を活用しましょう

「高齢者雇用安定助成金」が創設されました

高齢者が意欲と能力がある限り年齢にかかわらずいきいきと働き続けることができる社会を目指して「高齢者雇用安定助成金」制度が平成25年5月16日から新設されました。

この助成金には、「高齢者活用促進コース」と「高齢者労働移動支援コース」の2つのコースがあります。

高齢者が働きやすい環境を整備 ▶「高齢者活用促進コース」

高齢者の活用促進のため、雇用環境整備の措置を実施した事業主に支給されます（表1、表2参照）。

助成金を受給するには、事前に「環境整備計画書」を高齢・障害・求職者雇用支援機構に提出して計画の認定を受けなければなりません。他に、次のすべての要件を満たす必要があります。

- 雇用保険の適用事業所であること
- 60歳以上の定年を定めていること、65歳以上の定年または継続雇用制度を定めていること
- 1年以上継続して雇用されている60歳以上の雇用保険被保険者が1人以上いること

＜支給額＞
措置の実施に要した費用の**2分の1**（中小企業は**3分の2**）
上限：1年以上雇用している60歳以上の雇用保険被保険者数×20万円（ただし、最高でも500万円まで）

定年を控えた他社社員を受け入れ ▶「高齢者労働移動支援コース」

職業紹介事業者*のあっせん等により、定年を控えた高齢者を雇い入れた事業主に支給されます。これは、A会社が自社の定年予定者のうち他企業での雇用を希望する者について職業紹介事業者に求職を出し、A会社と密接な関係がないB会社が、その定年予定者を、失業を経ることなく受け入れた

場合が対象となります。

*職業安定局長が定める条件に同意する一定の有料または無料職業紹介事業者

定年予定者の雇い入れに際して、次のような要件があります。

- 定年の1年前から定年までの間に定年予定者と労働契約を締結すること
- 職業紹介事業者の紹介により雇い入れること
- 65歳以上まで雇用する見込みがあること
- 前の会社と密接な関係にないこと
- 対象者が前の会社との間で移籍することについて同意していること

＜支給額＞
対象者1人につき**70万円**
（1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の短時間労働者の場合は1人につき40万円）

表1 高齢者の活用促進のための雇用環境整備の措置

1. 新たな事業分野への進出等
 - ・高齢者が働きやすい事業分野への進出（新分野進出）
 - ・高齢者の就労に向く作業の切り出し（職務再設計）
2. 機械設備の導入等
 - 高齢者が就労可能となるような
 - ・機械設備の改善 ・作業方法の改善 ・作業環境の改善 など
3. 高齢者の雇用管理制度の整備
 - ・高齢者に関する賃金制度・能力評価制度などの構築
 - ・短時間勤務制度 ・在宅勤務制度の導入 ・専門職制度の導入
 - ・研修システム・職業能力開発プログラムの開発 など
4. 70歳以上まで働ける制度の導入
 - ・70歳以上への定年の引上げ ・定年の定め廃止
 - ・65歳以上への定年の引上げおよび希望者全員70歳以上までの継続雇用制度の導入

表2 モデルケース

短時間勤務制度の導入による高齢者の職場環境の整備

金属製品製造業

現状・問題点

- 定年後はフルタイム勤務を希望しない高齢従業員が多い。
- 意欲と技能のある経験豊かな高齢従業員は定年後も働き続けて欲しい。

取組内容

- 専門家と相談して定年後の再雇用制度を見直すとともに、新たに短時間勤務制度を導入する。
- 新たな短時間勤務制度の運用に伴う管理システムを構築する。

取組の効果

- 高齢従業員にとって体力や生活ニーズに合わせた勤務が可能となる短時間勤務制度を導入し、高齢従業員がいきいきと働ける職場環境を整備した。

【助成金の対象となる経費】

コンサルタント経費、管理システム開発費

この他にも詳細な支給要件が定められています。



社員のアイデアを集めたい

「もっとこうすれば組織が良くなるのに」「こんな商品を作れば売れるのに」と思っている、社員は上司に気を遣って意見や提案を出せないことがあります。会社側も、現場の社員からどんどん提案を出してほしいと思っているのに、なかなかうまく集められないものです。

そんな中、社員のアイデアをうまく吸い上げ、活力源としている企業があります。

気づき、考える訓練に

S社では、毎日社長への3行の提案書を書かせています。この会社のすごいところは、毎日、全社員が30年以上にも渡ってこの提案を続けているという点です。たった3行とはいえ、毎日書くとなると題材探しが大変です。そのため、社員が自然といろいろなものに気づけるようになったり、考える力が養われるというメリットもありま

す。

この提案書がきっかけで社長が業界の特需をいち早く察知し、大增産体制をとったことから、特需をほぼS社だけで吸収できたこともあるそうです。

S社以外でも、最近ではイントラネット上に提案用のブログを設置し、アイデアを思いついたら即座に書き込めるようにしている企業があるようです。書き込みに対して読んだ人がコメントをつけていくなどして、みんなでアイデアを精査していくこともできます。

提案が形になるとまた提案したくなる

M社では、上司の悪口と給料への不満以外は、どんな提案も参加賞として1件500円、採用されれば3万円という社内提案制度が実施されています。

M社と同じような提案制度を実施したのに、今一つアイデアが集まらないという企業もあるでしょう。

M社では、社内中、機械をはじめ、いたるところに「改善提案実施箇所」というシールが貼られているといいます。社員の提案から商品化されるものも少なくないそうです。

確かに、賞金が有効なインセンティブとなる場合もありますが、それよりも、「自分たちの提案が取り上げられ、形になった」「自分たちの声がトップに届き、会社を動かすことができた」という感覚の方が、大きなインセンティブになっているのではないのでしょうか。せっかくアイデアを出しても会社の反応が鈍いと「もう提案するのはやめよう」となってしまいます。

全社員からの提案に目を通したり、アイデアを形にしていくのは骨の折れる仕事ですが、そこをおろそかにせず、続けていくことで、社内の知を結集する良い循環ができるのかもしれない。

労務ひとこと

2014年新卒就職活動の意識/動向調査(実施:(株)ジョブウェブ、レジェンダ・コーポレーション(株))によると、インターンシップが学生と企業のマッチ度向上に役立つという回答が企業、学生ともに約8割を占めました。また、企業にとってインターンシップは、就職サ

イトに次いで有効な母集団形成手法となっていることがわかりました。

がありました。最近では中小企業やベンチャー企業にも広がりを見せています。大企業でおこなうセミナー形式のインターンシップとはちがって、こうした企業では実際に社員と一緒に

中小企業でも インターンシップの受け入れを

数カ月働いてもらう「就業体験タイプ」のインターンシップが多いようです。

まったく社会経験のない学生に働いてもらっても手間がかかるばかりで

メリットがないと思う企業もあるかもしれません。

しかし、インターンシップを受け入れた企業では、受け入れ後、「業務プロセス」や「評価」を改善するなど良い変化があったという声も多く聞かれます。また、毎年新卒を採用するわけではない小規模な企業においては、インターンシップの受け入れを通

して若手社員が成長するという効果もあるようです。企業活性化策の一つとして検討できるのではないのでしょうか。