



発行：社会保険労務士法人エール
 〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F
 TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
 Email：info@sr-yell.com



Contents

- 代表より
- エール公式FaceBook始めました
- 新春企画“パーソナリティ診断サービス”のお知らせ
- 特集“求人・採用のポイント”
- 執筆記事・雇用促進税制のご案内
- スタッフコラム

鎌倉です。新年明けましておめでとうございます。年末年始はいかがお過ごしでしたか？

私は年越しに沖縄のホテルで波音を聞きながら、1年を振り返りつつ、今後10年間の「年表」を作成しました。（毎年、更新しています。）日常は、つい目先のことに追われがちになりますが、視点を上げることで、立ち位置を確認できますし、不確実なこともたくさんありますが、年表をつくることで、社会の変化を予想したり、自分自身と向き合い、また時間軸を認識できるので、大晦日に欠かせない大切な時間になっています。

さて、2014年は労働分野では大きな変革の議論がなされる年になりそうです。具体的には、①労働者派遣制度の見直し（規制緩和）、②労働時間法制の見直し、③限定正社員（ジョブ型正社員）制度の導入といった法改正の議論がこれから進められることとなっています。また、成熟産業から成長分野へ雇用流動化を進めるための施策も出てくるでしょう。今、日本の労働法制は、法律と現実が乖離していることで様々な課題を抱えています。製造業中心だった“工場法”に由来する「労働基準法」は、「労働時間」を基本に構成されているため、サービス業や頭脳労働の時代に法律が追いついていませんし、グローバル化が進み、ビジネス環境が短時間に激変する中で、解雇不自由で曖昧な法体系は、雇用の流動化を遅らせる一因にもなっています。

一方で、少子高齢化が急速に進んでいる中、社会保障制度の見直し、労働力の確保も先送りできない状況です。

顧問先様におかれましては、どの法律がいつ変わるのか等、迷われることも増えているのではないかと思います。エールでは、法改正の動向をふまえつつ、「必要なときに」「必要な情報を」、今年もしっかり提供してまいります。そして、日常的に発生する多様な労使関係、労務管理、法律問題等を具体的に解決するためにも、日頃のサポートを大切にまいります。本年も一同、どうぞ宜しくお願い申し上げます。



エール公式FaceBook始めました！

エールの取り組みやミーティングの様子、日常をUPしています。ぜひご覧下さい！！

<https://www.facebook.com/yell1354>



—新春特別企画のご案内—

弊社で提供している採用時適性検査は現在4種類ございますが、そのうち、**パーソナリティ診断**を日頃の感謝を込めまして、2月28日までの期間限定で**1社につき、3名まで無料**でお試しいただけます。

特別企画についての詳細は、同封のキャンペーン案内を是非ご覧ください！！

ご利用お待ちしております

（担当：滝瀬）

求人・採用のポイント

2013年は「ブラック企業」という言葉がインターネット上で騒がれ、労働基準監督官が主人公のドラマが放送されるなど、就職・転職を検討する人、働く人たちにとって、『会社選び』の重要性により目が向くようになった年でした。

そんな中、(株)ダウンゴが「本気の方だけ受験して欲しい」と2015年新卒採用で2,525円の受験料制度を導入し、これに対するアンサー企画として(株)オールアバウトがダウンゴの受験料2,525円を支払った学生に奨励金2,500円を支給すると発表したことが話題になりました。人材の流動化が進んでいるとはいえ、まだまだ日本では、「就職」よりも「就社」意識が強く、新卒の学生だけでなく、転職する人も『いい企業、ホワイト企業に入社したい』



と思い、一方、企業は一度採用したら、簡単には解雇できない労働法制上、『いい人材だけを採用したい』と採用に慎重にならざるを得ません。

人数の少ない中小企業が業績を上げるためには、1人1人の従業員の力がとくに重要です。自社に合う人材を採用するため、その人たちに選ばれるための求人・採用のポイントを特集します。

～ 応募したくなる求人のポイント ～

★ポイント① 自社を積極的にアピール！！(ホームページ、SNSの活用も)

企業が「いい人材」を採用したいように、求職者も「いい企業」に入社したいのです。「いい人材」を選ぶためにも自社の求人が求職者の目に留まり、まずは応募してもらわなければなりません。

求職者に興味をもってもらうためにも、経営方針・業績、職場の雰囲気、代表的商品の評判、取引先・顧客、社長のメッセージなどを記載して、自社の魅力を積極的にアピールしましょう。

限られた求人紙面等には書ききれない情報は、自社のホームページ、ブログ、Facebookなどで発信することも、効果的です。

記入例

- 「少数精鋭で県内業界ではトップクラスの業績をあげています。」
- 「取引先は、大手企業〇〇、〇〇など。業績は安定しています。」
- 「先輩が後輩をしっかりとサポート。チームで成果を出していきます。」
- 「家庭の都合による勤務時間の調整が可能。仕事と育児の両立を支援します。」

★ポイント② 仕事内容を詳細に

ハローワークで求職者からよく質問される項目に「仕事の内容」があるそうです。「自分にできる仕事なのか?」「やりたい仕事か?」求職者にとって、仕事を探す上で重要なことです。

仕事内容を詳細に記載することで、入社後の「こんな仕事だと思わなかった」というミスマッチによる離職を防ぐことにもなります。

ハローワークで、求人票の「仕事の内容」欄の充実度と応募状況の関係を調べたところ、記載内容が少ないと応募者が少なく、記載内容が充実するに従って応募者が増えるという結果が出たそうです。

記入例 A

営業(〇〇、△△の販売)

記入例 B

当社製品(〇〇、△△)の納品・販売営業。
ワンボックスタイプの社用車(AT車)で市内の得意先(法人)を定期的に訪問し、納品、顧客管理、新商品の紹介、販売促進を行っていただきます。
固定ルートの営業で個人ノルマはありません。
営業経験1年以上で、顧客との日常的なコミュニケーションが得意な方を希望します。

記入例AとB、どちらの企業に応募したくなりますか？

記入例Aでは、営業職であること、扱う製品しかわかりません。飛び込み営業なのか、ノルマはどうか、営業に車を使用するのか・・・これだけでは仕事の内容がわかりにくいので、「応募してみよう」という動機にはつながりません。

記入例Bは、具体的な仕事の内容が記載されているため、入社後のイメージがわくため、応募への不安を解消することができます。

昨今、若者が車離れしていると言われており、自動車の免許の無い方やAT限定、ペーパードライバーも増えています。業務に自動車を使用する場合は、行動範囲・使用車種も記載しておきましょう。

求職者の目線に立って、何が知りたいか、何が不安・疑問かを考え、入社後の姿が具体的にイメージできるように仕事内容を記載し、応募数のアップに繋げましょう。

★ポイント③ 給与は正確に、わかりやすく

給与は、休日・労働時間等と並んで、求職者をもっとも重視するものです。高給の求人は求職者の目を惹きますが、実態が伴わなければ、早期離職に繋がるだけです。自社の給与水準、欲しい人材のスキル、同業他社の給与水準を勘案し、正確に記載しましょう。

また、定額残業代に関するトラブルも増加しています。定額残業代を導入している企業は、求人段階でその旨をきちんと記入しておいてください。

※同業他社の募集内容は、ハローワークインターネットサービスなどで業種・職種・地域を絞って検索すると調べることができます。

★ポイント④ 福利厚生や研修制度でイメージアップ

給与・労働時間などの待遇だけでなく、休暇の取りやすさや、福利厚生制度の充実を重視する人も増えています。また、未経験者の場合は研修制度や資格取得の支援制度などによって、初めての仕事に対する不安を和らげることができます。自社がアピールできる点があれば、どんどん記載してイメージアップに繋げましょう。



～ 採用選考のポイント ～

★ポイント① 履歴書・職務経歴書はココを見る

- ◆ 記載すべき事項が漏れなく記入してあるか
- ◆ 読みやすい文字で、丁寧に書かれているか

どちらも当たり前のことのようにですが、だからこそ重要です。履歴書・職務経歴書はその求職者との最初の接点です。文字がきれいでも、丁寧にきちんと書かれている履歴書等からは「入社したい」という想いや、誠実さを読み取ることができます。

仕事の能力や技術は書類でははかれません、求職者が自社との最初の接点を大事にしているかということはやはり重視すべきです。

- ◆ 職歴に空いている期間がないか
- ◆ 1つの会社の勤続年数が短くないか

これだけで判断する必要はありませんが、面接時にその理由を尋ねるため、チェックしておきましょう。

★ポイント② 面接のポイント

- ◆ 履歴書で気になった点は面接でその理由を尋ねる
- ◆ 退職理由は具体的に聞く(「自己都合」ではなく、「なぜ、自ら退職することを選択したのか」を。)
- ◆ できるだけ時間をかける。(必要に応じて、1回だけでなく、複数回行い、別の人が面接をする。)

転職回数が多い人、1社の勤続年数が短い人の退職理由は特に重要です。労働条件や処遇、仕事内容に対する不満が退職理由の場合は、採用しても同じ理由で退職する可能性があります。

表面的な退職理由はマニュアルに沿って回答できますが、具体的に聞き込んでいくことで、本音が出てきます。そのため、面接はできるだけ、時間をかけて、必要があれば、別の人も面接をしてもらったほうがより客観的な判断ができるようになります。

- ◆ 能力・学力・経歴などの一側面のみでその人自身を判断しない
- ◆ 最終的な判断は、自社と価値観が合うかどうか。
- ◆ 自社のこと、仕事内容をよく知ってもらう。

人手不足の時などは、即戦力となる人材が欲しいため、つつい経歴・能力ばかりに目が向きがちです。労使トラブルが起こった時に、「実は採用した時から不安だったけど、経験者だったから・・・」という声をよく聞きます。

多くの社員や求職者と接してきた経営者や人事担当の方の「理由はないけど、何か違う」「なぜか不安・・・」という感覚は重要です。それが、「自社の社風・価値観と合わない」ということなのかも知れません。「それでも採用を！」というときは、別の人に会ってもらい、適性検査を実施してみるなど、一度客観的な意見を聴いてみることもお勧めです。

また、面接は自社に合う人材を選ぶだけでなく、自社のことをより深く知ってもらい、求職者が思い描いている企業像・仕事像にミスマッチがないかすり合わせを行う場でもあるので、自社のこと、仕事の内容を隠さず話してください。(取り繕って採用しても、早期退職・トラブルを招くだけです。)



★ポイント③ 適性検査の活用

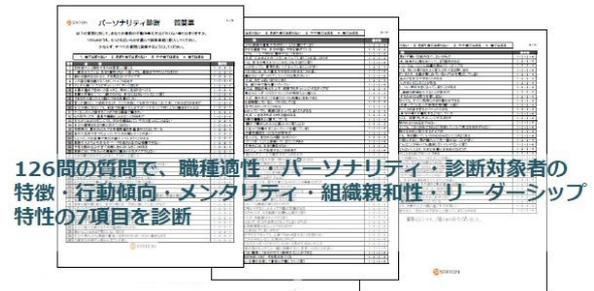
いくら時間をかけても、面接だけで求職者が自社の欲しい人材かどうかを見極めることは困難です。適性検査では、求職者の性格や特性の傾向が示されますので、面接の補助ツール、採用後の育成に役立てていただくことができます。

弊社では、適性検査「Hci-AS」に加えて、新たに「パーソナリティ診断」を提供させていただいております。適性検査に関心をお持ちの企業様は担当までご連絡下さい。

【 Hci-AS 】



【 パーソナリティ診断 】



—新春特別企画のご案内—

弊社で提供している適性検査のうち、**パーソナリティ診断**を2月28日までの期間限定で**1社につき、3名まで無料**でお試しいただけます。特別企画についての詳細は、同封のキャンペーン案内をご覧ください。



★ポイント④ 事前確認書の利用

近年、メンタルヘルス不調の方が増えています。しっかり勤務できる状態になっているのであれば、問題ありませんが、人手不足時に費用をかけて採用した人材が、長期欠勤となってしまった、退職してしまった・・・という事態になっては大きな痛手です。

少人数の企業、業種・職種上、健康状態の確認が必須の企業は後々のトラブルの種とならないよう、採用選考時に求職者に事前確認書(健康状態の自己申告書)の提出を求めることも一案です。

★ポイント⑤ 採用は慎重に

1人採用するということは、採用コストだけでなく、入社後に育成にかかるコスト・時間を要します。雇用のミスマッチは企業・その社員だけでなく、他の従業員にも影響を及ぼしかねません。できる限り、自社に合う社員を採用するためにまずは、自社に必要な人材についてしっかり検討しましょう。

事前確認書

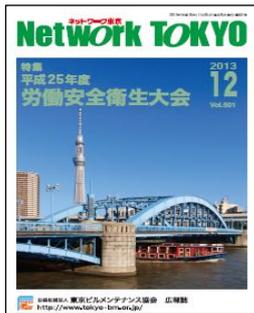
採用にあたり、あなたの個人情報について質問させていただきます。回答の正確性は、あなたの採用率、採用後の人事管理に大きく影響いたします。あなたの同意なく第三者に提供することはいたしません。記載したくない場合は、記載しなくても結構です。

1.	最近1年以内の医師の診察・検査・治療・投薬を受けたり、入院手術を受けたことがありますか？	はい・いいえ 答えたくない
	はいの場合は内容を全て記入してください。	
	採用名 () 時期 (年 月)	
	診療科目	
	内科 循環器内科 消化器内科 心臓内科 精神・神経科 外科	
	産科外科 婦人科 眼科 耳鼻咽喉科 泌尿器科 脳神経外科	
	その他 ()	
2.	現在、医師の診察・検査・治療・投薬を受けていますか？	はい・いいえ 答えたくない
	はいの場合は内容を全て記入してください。	
	採用名 ()	
	診療科目	
	内科 循環器内科 消化器内科 心臓内科 精神・神経科 外科	
	産科外科 婦人科 眼科 耳鼻咽喉科 泌尿器科 脳神経外科	
	その他 ()	
3.	過去の通学会社と通学理事の経歴について、全て下記に記載ください。	
	前職 (会社名) 理由 ()	
	それ以前 (会社名) 理由 ()	
	(会社名) 理由 ()	
4.	前職の会社から在籍確認を取ることがありますが、その件については承認いただけますか？	はい・いいえ 答えたくない
5.	保証人の書写保証書への署名の取り付けを承認いただけますか？	はい・いいえ 答えたくない
6.	入社前に健康診断書(入社予定日より3ヶ月以内)の提出または入社前の健康診断の受診を承認いただけますか？	はい・いいえ 答えたくない
7.	契約書の提出(個人印鑑、捺印禁止捺印についても含む)することを承認いただけますか？	はい・いいえ 答えたくない
8.	時間外労働、休日労働をさせていただくことがあります。承認いただけますか？	はい・いいえ 答えたくない
9.	職種・職種変更があることについて、承認いただけますか？	はい・いいえ 答えたくない
10.	家族(同居または別居)に個人等があなたが必要(費用)がありますか？	はい・いいえ 答えたくない

上記事項について、記載の通り回答ありません。

平成 年 月 日

氏名 印



弊社代表 鎌倉が今年も東京ビルメンテナンス協会様の会報誌“NetworkTokyo”の「相談コーナー」に連載執筆させて頂いております。

12月号は、昨年拡充された“雇用促進税制”を取り上げています。なお、昨年末に、この“雇用促進税制”は2年延長されることと決定しています。適用年度開始後2ヶ月以内に事前に計画申請が必要ですので、関心ある企業様は是非お声かけください。

スタッフコラム

今月のコラムは
佐藤が担当します



佐藤です。

明けましておめでとうございます。本年もどうぞよろしくお願い致します。

今年はカレンダーの並びが良く、長い年末年始休暇となりました。

皆さま、年末年始はいかがお過ごしでしたでしょうか？

私は年末に丸2日かけ、家中の大掃除をし、その後は地元・静岡に帰省し、のんびりとお正月を過ごしました。

我が家のお正月恒例行事は、大晦日は年越し麻雀をし、1日は伊豆へ1泊旅行、2日・3日はテレビの前で箱根駅伝観戦！大体このパターンです。

箱根駅伝、ご覧になりましたか？今年も熱かったですね～！東洋大の優勝！シード権争い！復路9区の一斉繰り上げスタートはもう少しのところで襷がつかずなかった大学もあり、テレビの前でドキドキしていました。

優勝した東洋大の選手の腕に書かれていた「その1秒を削り出せ」という文字。

3年前に21秒差で敗れたあとに、「1人1秒短縮できれば・・・」という想いで立てたスローガンだそうです。

たった1秒でも、全員がそれを強く意識したら、チームとして大きな成果となる。

小さなことでもコツコツと積み重ねれば、報われる。

少しの工夫・改善で効率化を図り、1秒ずつでも無駄な時間を減らしたら、労働時間の短縮に繋がる。

1人1人がもう少しずつ努力したら、会社の業績アップに繋がる・・・

「その1秒を削り出せ」。この言葉からいろいろなことを考えさせられました。（最後の方は、職業病ですね・・・）

2013年の半ばから、定額残業代について経営者側に厳しい判決が増えてきており、行政も長時間労働・サービス残業への取り締まりを強化しています。これまで労働時間の長さで成果を上げてきた日本の企業も、仕事の効率化、生産性の向上を図り、「その1秒、1分を削り出し」労働時間短縮に取り組まなければならない時期となりました。

「人が足りない」「余剰な人員は抱えられない。急な注文は残業でカバーするしかない」「生活残業になっているから、社員が帰りがたがらない」・・・実際のところ、労働時間の短縮は簡単な問題ではないのですが、今年はどうしたら会社も社員もHAPPYに時短できるかということを考え、顧問先企業様と取り組んでいきたいと思っております。

私的目標は、「その1秒を削りだし」て、週に2日はホットヨガに通い、「その100gの脂肪絞り出せ！」です。

お正月太りました・・・(ToT)