



★本誌は“企業は人なり”の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。

「介護離職防止のために企業がしておくべきこと」

知っ得！人事労務トピックス

今後、団塊世代が70歳代に突入することに伴い、介護保険制度上の認定者数が増加することが見込まれます。

その子どもたちは、とりわけ働き盛り世代(40～50代)で、企業の中核を担う労働者であることが多く、企業において管理職として活躍する方や職責の重い仕事に従事する方も少なくありません。

そうした中、介護は育児と異なり突発的に問題が発生することや、介護を行う期間・方策も多種多様であることから、仕事と介護の両立が困難となることも考えられます。

このため、会社としても突発的な介護離職を予防するため今からできることはしておくことが賢明です。

その取っ掛かりとして、厚生労働省で公開されている右のような説明動画を確認することから始めてみてはいかがでしょうか。

→「仕事と介護の両立支援」で検索してください！

当事務所のホームページでもリンク先を公開しています！

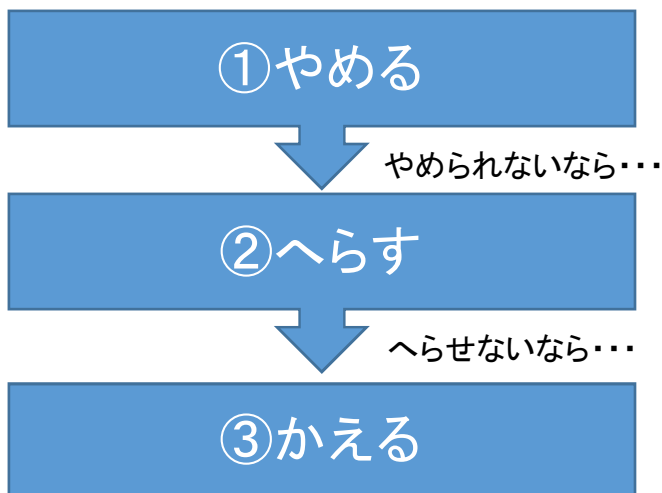


●厚生労働省のHPで公開されている仕事と介護の両立支援制度の説明動画。人事労務担当者向け、管理職向け、社員向けの3種類があります。

～私たちの「働き方改革」・総合編①～

「働き方改革のポイントは、まず『やめる』」

●「働き方改革」にも応用できる改善のポイント



変化を起こすときの考え方は、まず「やめる」。つまり、決断すること。決断とは「決めて断つ」こと。わかっているが難しい。しかし、これを越えた先に未来が待っている。

前回まで当事務所の働き方改革について、ITツールを使った生産性向上の方法についてご紹介してきました。ITツールを使うと、生産性が向上する点については、間違いないと思います。「私はパソコンが苦手だから」と言っている状況ではなくなってきたということです。

今回から、そういったITツールのご紹介だけでなく、「働き方改革」について少し核心に迫るお話しをしていきたいと思ひます。きっと、耳の痛いお話しをすると思ひます。「また、妹尾ができないことを言っている」と、このニュースレターを放り出したくなるかもしれません。

今回の「働き方改革」は、今までのやり方をガラッと変えないといけなひものになっています。「ガラッと」というよりも積み上げてきたものをぶっ壊して、作り直すという乱暴な言い方ですが、そのようなイメージを持っておかれたほうがよろしいかと思ひます。

しかも使用者だけでなく、労働者においても同様です。「働き方改革」のすそ野はかなり広いと感じています。



★本誌は「企業は人なり」の考えの元に会社の業績向上にお役立ていただきたいと願い発行しています。



せのじむのおススメ書籍コーナー

「ハローワークに特化した採用方法がわかる」



●「ハローワーク採用の絶対法則」
～0円で欲しい人材を引き寄せる求人票の作り方～

五十川(いかがわ)将史著
(誠文堂新光社)

<<目次>>

- 第1章 ハローワークだからこそ、欲しい人材は採用できる
- 第2章 初めてハローワークで求人を出す人のための基礎知識
- 第3章 無料でどこまでできる! ハローワーク求人票の仕組み
- 第4章 欲しい人材を引き寄せるハローワーク求人票の書き方
- 第5章 ハローワーク採用の絶対法則
- 第6章 他社と圧倒的微差を作る13のポイント

今月ご紹介する書籍は、同業の社会保険労務士・五十川(いかがわ)先生が出されている「ハローワーク採用の絶対法則 ～0円で欲しい人材を引き寄せる求人票の作り方～」です。

「ハローワークではいい人材が募集できない」「そもそもハローワークから紹介がこない」とお嘆きの経営者、人事担当者の方が多いと思いますが、とはいえハローワークは日本で一番大きな人材紹介「会社」です。これを使わない手はありません。

ただし、書き方を工夫することが欠かせません。その1つに「文字量」があります。

ご存じのとおりハローワークへは多くの企業から求人が集まっています。文字量が少ない求人票では、求職者の興味を引くことはできません。文字量が少ない＝情報量が少ないことを指し、それでは判断材料が少なく求職者の応募につながりにくいものです。

また、求人票は「広告」であることを忘れないようにしたいものです。

私もお客さまの求人票を拝見することがありますが、まずどのような人を採用したいのかが不明瞭である求人が多いと感じます。

具体的にこのような人に来てほしいとマーケティングでいうターゲットを絞ることが欠かせません。いい人材を採用したいのであれば、自社が採用したい人物像を明確にすることです。

工務店様

事務所日誌&編集後記

■6月の事務所の活動

- 8・19日 法的保護講習の講師を務める
- 14日 井原商工会議所定例相談会
- 14日 早朝勉強会へ参加
- 15日 CFコーチ養成塾へ参加
- 16・17日 労働時間のプロ育成・上級セミナーへ参加

■編集後記

▼先月、大阪で大きな地震がありましたね。私はちょうど研修のため大阪へ行き、帰った次の日の朝の出来事だったので驚きました。交通機関などすぐに復旧したようですが、たまたま地震が起きて亡くなられた方がいて、なんともいえない気持ちです。▼先月から事務所へ新しいスタッフに来てもらっています。また、このニュースレター等で紹介させていただきます。(S)

▼先日、息子の学校へ高校説明会に行ってきました。高校ではどのような生活をしていくのかを教えてもらいました。私は普通科しか知らないため、商業、工業、スポーツ科、農業科などいろいろな科があり、もし今、自分が高校生に戻れるなら、専門科のある学校へ行ってみたいと思いました。(ゆみ)



●スタッフハンドブックを作成されたお客様の声

～当事務所では会社のルールを見える化し、社員と共有を図るスタッフハンドブックを作成しています。

Q:ハンドブックを作成する前は、どんなことで悩んでいましたか?

A:社員に口で伝えても伝わらないし、忘れてしまう。それぞれ解釈が違い、混乱をおこす。

Q2:何がきっかけで、ハンドブックを知りましたか?

A:ハンドブックがあれば便利なので欲しいと思った。

Q3:ハンドブックを作成しようと思われた理由を教えてください。

A:社員が多くなり、新人採用も増えたので、決まりを徹底したかった。

Q4:ハンドブックはどのように(どのような場で)使用されますか?

A:入社時。

Q5:ハンドブックを実際に作成して、いかがでしたか?

A:ハンドブックを見ながら説明できる。就業規則が簡潔にまとめられていて、わかりやすい。