



★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。

知っ得！人事労務トピックス

「平成30年7月豪雨について厚労省からの発表」

厚生労働省のホームページでは、平成30年7月豪雨に関する情報が掲載されています。健康・医療、雇用・労働、年金等、分野ごとに区分し掲載されています。

(HPは「平成30年7月豪雨について」で検索できます)

【主な掲載内容】

●健康・医療・介護・福祉

(医療機関等の受診について)

・保険証がなくても医療機関等を受診できます

●雇用・労働

・賃金や解雇などの労働条件について、使用者が守らなければならないことをQ&Aにまとめました

・労災保険の請求は、事業主や医療機関の証明書がなくても受け付けます

・平成30年7月豪雨の災害に伴う雇用調整助成金の特例について

・労働保険料等に関する申告期限・納期限等の延長について

●年金

・厚生年金保険料等の納付の猶予について

・厚生年金保険料等に関する納付期限の延長措置について

【その他の災害に関連する情報】

●岡山弁護士会

岡山弁護士会のホームページに「被災者生活再建ノート」が掲載されています。被災された方が受けられる公的支援制度や相談内容を記録し相談者が変わっても引き継げるよう工夫してあります。

●ふるさとチョイス災害支援

「ふるさと納税」で災害支援ができます。被災した自治体を任意で選択し、寄付できます。

●各県(市町村)ホームページ

お住まいの県や市町村のホームページ等でも定期的にご確認ください。

●雇用調整助成金

一時的な休業を実施することにより、従業員の雇用を維持した場合に助成。現在、豪雨災害による特例を実施しています。

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！

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「募集採用をする前にやっておくべきこと①」

●募集採用をする前にやっておくべきこと

こんな間違いをしていませんか？

面接は採用する側が選ぶと思っている
⇒ 選ばれているという意識をもつことが成功の一步

「丁寧に指導」と募集しておきながら対応が雑
⇒ 新入社員を歓迎する雰囲気を作っておくこと

採用は一般社員へ丸投げしている
⇒ 中小企業は社長が顔、社長が関わるのが重要

面接者と約束した採用通知の期限を守っていない
⇒ 約束を守ることが次につながり、信頼につながる

その場で採用することを伝えている
⇒ 応募者の気が変わりやすく辞退につながることも

採用をする前に計画を立てていない
⇒ 採用計画を立てることで具体的に行動できる

世の中、人手不足感が深刻化してきました。

人づてに聞いた話しでは、アルバイト、パートが集まらないため廃業するところもあるそうです。

これからは、時代にあわせた雇用をしていくことが必要になってきたのではないのでしょうか。

即ち、働く人にあわせた労働時間、休日にする、業務を標準化する、利益性の低い業務をやめる、外注化する、ICTをフル活用するなど。

そのうえで、自社に必要な人材はどのような人で、何をしてもらいたいのか、そのために必要な能力は何かを検討し、計画を立案し、実行していくことでしよう。

というわけで、まずは左のチェックリストで自社の実態をチェックしてみてください。

このリストはとても大事なもので、1つでもチェックが入ったら、すぐに改善が必要です。



★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

「幸福度を高めると業績が向上する」



●「幸福学×経営学」
～次世代日本型組織が世界を変える～

前野隆司・小森谷浩志
・天外伺朗 著
(内外出版社)

<<目次>>

- 第1章 幸福学が経営を変える
- 第2章 働く人の幸せを追究するホワイト企業大賞受賞企業の物語
- 第3章 これまでの経営学 これからの経営学
- 第4章 ホワイト企業への道 The White Company Way

今月ご紹介する書籍は、次世代の日本型組織を提唱している本で、社員の幸福と会社の経営は両立するのか、というテーマで書かれた本です。

ES(従業員満足度)という言葉がありますが、ESと幸福度はどのように違うかというと、ESは会社の中の特定の部分(労働環境、人事評価、福利厚生)しか指していないことに比べ、幸福度は人間関係や家庭環境、余暇の過ごし方など従業員の人生全般にわたる充足を測る指標を指しています。

しかも驚いたことに、ESは仕事や職場環境に対する満足の改善を図っても、業績の向上に資するとは限らないという研究結果があります。

それでは会社として、幸福度を高める(幸せな社員を増やす)ためには、どうすればよいのでしょうか。

それは「幸せの4つの因子」を高められるようにすればよいのです。

- ①やってみよう(自己実現と成長)
- ②ありがとう(つながりと感謝)
- ③なんとかなる(前向きと楽観)
- ④ありのままに(独立と自分らしさ)

社員の幸福度を高めるには、その家族や私生活の部分を含めて幸せにしたほうよいのです。

小売店様

事務所日誌&編集後記

■7月の事務所の活動

- 11・18日 福山市・技能実習生向け「法的保護講習」の講師
- 12日 井原商工会議所主催「定例相談会」の相談員を務める
- 17日 同事務所内で開催した早朝勉強会へ参加
- 18日 所内勉強会の開催
- 13日 大阪・「CFコーチ養成塾」へ参加
- 22日 岡山・岡山県中小企業診断士会主催セミナーへ参加
- 29日 岡山・岡山桃太郎ビジネスアカデミーセミナーへ参加
- 30日 大阪・「新設された介護分野の技能実習制度・介護ビザ(在留資格)の活用注意点と人材確保実務」研修へ参加

■編集後記

▼開業して10年ぐらい経つと、同じことの繰り返しで惰性になり、もうやめたいと思うような業務があります。ところが先日、ある出来事で、そんな思いが吹っ飛んだことがあります▼守秘義務があるので詳しくは書けませんが、その人の一言で、私の業務をとっても大事にしてくれていることがわかり、襟を正す思いになりました▼人間はとんでも単純です。その出来事があってから、もっと工夫の余地があるのではないかと、もっとしてあげられることがあるのではないかと思えるようになりました。私自身の使命感に火がついた瞬間でした。感謝。(S)

●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。

Q1: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:今迄、私の中で普通であったことが、社員と共有できていない事柄がみられ、ギャップを感じたことです。

Q2: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:会社の中ではっきりしない事をいつでも読める形をすることが、協力体制作りの一歩となると思いました。

Q3: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:朝礼の時や個人的に注意を促す時、新入社員への説明時など使用します。

Q4:ハンドブックを実際に作成して、いかがでしたか?

A:就業規則の改訂を行い、ハンドブック作成をしていただいたので、就業規則の内容確認ができました。なかなか開くことの少ない就業規則と違って、個人が持つことは社員にとって安心して仕事ができる1つのツールとなっている。