



★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

「学びは実践することで完結する」



今月ご紹介するおススメ本は、30万部のベストセラーとなった学び(インプット)を結果(アウトプット)に活かすヒントが満載の一冊。勉強されている方であれば、知っていることもあるかもしれませんが、改めて読むとアウトプットの大切さを感じてもらえると思います。

「学びを結果に変えるアウトプット大全」
(サンクチュアリ出版 樺沢紫苑著)

「教えることは二度学ぶこと」という言葉があるように、学びは教えることで深まるものです。

ロンドン大学の研究で、暗記をしてもらい「終わったあとテストをする」と予告したグループと、「他の人に教えてください」と予告したグループとでは、教えてくださいと予告したグループのほうが高い得点をとったという結果があります。

私も人に教える機会がありますが、理解していないことは教えることができないので、教える日まで入念に準備します。その過程が、いちばん吸収率が高いとなんとなく感覚で感じています。

この本でも、教えることは「最強のアウトプット術」と紹介されています。

教えるといっても講師になる必要はなく、勉強会を立ち上げて講師を持ち回りで行うとか、家族や友達に教えることでも十分です。

経営者、管理者であれば、部下に社内のちょっとした勉強会の講師をしてもらえば、人材育成にもつながると思います。

～社長さん、総務担当者のための知っておきたい人材採用～

「新ハローワーク求人サービス・求人者マイページを登録しよう」

●求人者マイページの登録はともても簡単！

ステップ	ポイント
1	追加項目を登録
2	求人者マイページを登録
3	求人者マイページを開設
4	メールアドレスを入力
5	パスワードを登録
6	登録完了

※1～2は、管轄のハローワークで行うため初回のみハローワークへ出向くこと。3以降は、インターネットにアクセスし設定します。

※管轄のハローワークで手順が異なる場合がありますので、事前にご確認ください。

皆さんは、本年1月より稼働しているハローワークの新求人サービス「求人者マイページ」(事業主向け)を開設されましたか？

求人票の情報量が、A4片面からA4両面と増えましたので、従来に比べ書く項目や量も増えました。そのため手書きで書くより、オンラインで入力するほうが効率的です。

また、このコーナーで何度もご紹介しているように、窓口へ出向くことなく求人票が出せること、求職者の情報が検索できることが大きなメリットです。

デメリットは、求人掲載まで従来より時間がかかっていること(新システムが軌道にのればいずれ解消するかと)、システムの様式に該当しないイレギュラーな書き方ができないことでしょうか。(こちらは従来もそうであったように求人特記事項を上手に活用することでしょう)

登録は簡単なので、まずは求人者マイページを開設してみましょう。



●今後施行（※一部施行済み）が予定されている労働関係法令の概要一覧と対応

施行日	改正内容	概要	主な対応案
平成31年4月1日	年次有給休暇の時季指定義務	10日以上のある年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日ついて毎年、時季を指定して与えることを使用者に義務づけ	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の年次有給休暇取得状況の現状を把握 ・就業規則の整備 ・年次有給休暇管理簿の作成(更新) ・従業員の年次有給休暇取得状況のリアルタイム把握 ・取得促進を行う
平成31年4月1日	医師による面接指導制度の拡充	特定の従事者のうち一定時間を超える長時間労働者を対象に面接指導の実施を事業者義務づけ、一般労働者の面接指導の対象要件の拡大	<ul style="list-style-type: none"> ・賃金台帳の法定記載項目の確認 ・給与明細書の記載項目の確認 ・労働時間とされる時間の把握、社内ルールの確立 ・残業時間、休日労働時間の把握 ・一定時間を超えた場合の通知
平成31年4月1日	労働時間の状況の把握の実効性確保	労働時間の状況を省令で定める方法(事業者の現認や客観的な方法による把握を原則)により把握	<ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の整備 ・労働時間とされる時間の把握、社内ルールの確立 ・タイムカード、勤怠システムの導入
令和2年4月1日 (※中小企業)	時間外労働の上限規制	原則月45時間以内、年360時間を上限。臨時・特別の事情がある場合年720時間以内、月45時間超は年6ヵ月以内、単月100時間未満、複数月80時間以内(いずれも休日労働含む)を限度	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の残業時間、休日労働時間の現状を把握 ・36協定の内容を検討する ・就業規則の整備 ・労働時間とされる時間の把握、社内ルールの確立 ・タイムカード、勤怠システムの導入 ・従業員の残業時間、休日労働時間をリアルタイムで把握
令和2年4月1日	民法賃金債権の消滅時効の見直し	賃金請求権の消滅時効を原則5年とする。ただし、当面は3年とし改正法から5年経過後に再度検討する	<p>前掲の措置をすべてとったうえで、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・就業規則の整備 ・労働条件に現状と不整合がないか確認 ・給与計算の方法に法令違反がないか確認
令和3年4月1日 (※中小企業)	パート・有期労働法、労働者派遣法の改正	有期雇用労働者の均等待遇規定を整備、労働者に対する待遇に関する説明義務、派遣先の労働者との均等・均衡待遇	<ul style="list-style-type: none"> ・正社員と非正規社員の異なる点を洗い出す ・就業規則の整備 ・労働条件に現状と不整合がないか確認 ・人事評価制度の導入
令和5年4月1日	中小企業の割増賃金率の適用猶予措置の廃止	1ヵ月60時間を超える法定時間外労働に対しては、使用者は50%以上の率で計算した割増賃金を支払う、または有給の休暇(代替休暇)を付与する	<ul style="list-style-type: none"> ・従業員の残業時間、休日労働時間の現状を把握 ・60時間超の残業を発生させない経営戦略

★いずれの改正について共通する対応のポイント

① **トップ(事業主)**が全社的に取り組む方針を打ち出し従業員と目的を共有すること、② **従業員と労働条件を含め職場のルールを共有すること**。その中でいちばん大事なのは**トップの方向性と決断**です。まずは**情報分析、経営理念の確認、経営戦略の決定**から始めましょう。経営戦略と働き方改革は**両輪の輪**・労働時間とされる時間の把握、社内ルールの確立

です。月2回人事労務の基礎がわかる無料メルマガ「**労務のツボ**」配信中