

読んでたのしく、トクしてタメになる人事労務情報誌

月刊人事労務

編集・発行 まつき経営労務事務所



今月のもくじ

ニュースダイジェスト	2015年度、中小企業の67.6%賃上げ実施／経産省 他……	P2
今月の特集	人材育成に取り組もう！人材育成策と国の支援について……	P3～4
連載シリーズ	福祉作業所の労務管理と人材育成について(3/3)……	P5～6
紙上相談室	アルバイト・パートタイマーにも有給休暇があるの？……	P6
やさしい労働法	年少者の労務管理について(2/2)……	P7
かんたん法知識	YES/NO コーナー ……	P7
編集後記	……	P8

**** ニュースダイジェスト ****

●2015年度、中小企業の67.6%賃上げ実施／経産省

経済産業省は8月28日、「中小企業の雇用状況に関する調査」集計結果を公表した。2015年度にベースアップや賞与増額等で賃上げを行った企業は67.6%で、前年度比3.3%増加（前年度64.3%）。賃上げを行った企業のうちベースアップを実施した企業は26.9%で、前年度比4.7%増加（前年度22.2%）。回答企業数は7,352社。

<http://www.meti.go.jp/press/2015/08/20150828002/20150828002.html>

●ハローワークで「就業継続サポートプラン」を実施／厚労省

厚生労働省は9月1日から、全国のハローワークで「就業継続サポートプラン」を実施している。従業員の離職を防止し、継続した就業に対する事業主の取組を支援するため、雇用管理改善の面から積極的な支援を行う。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000096095.html>



●「女性活躍推進法」が成立

「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が8月28日成立した。これにより、301人以上の労働者を雇用する事業主は、2016年4月1日までに、女性の活躍推進に向けた行動計画の策定・届出などを行うことが新たに義務づけられる。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000091025.html>

●大学生等が働きたいのは、「コミュニケーションが密」な組織／民間調査

リクルートキャリアの就職みらい研究所は7月30日、就職活動を行っている2016年3月卒業予定の大学生等に「働きたい組織の特徴」をたずねた調査結果を発表した。上位にあがったのは、「コミュニケーションが密で、一体感を求められる」「仕事と私生活のバランスを自分でコントロールできる」など。

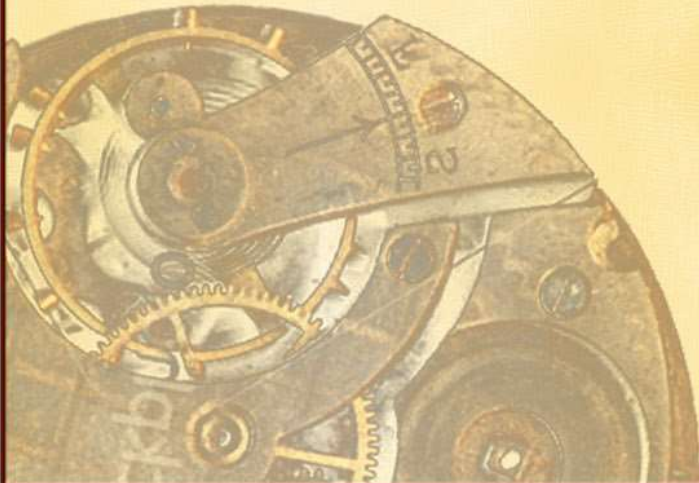
http://www.recruitcareer.co.jp/news/old/2015/150730_01/

●仕事を楽しんでいる人の6割超、高い成果をあげていると自己評価／民間調査

日本能率協会グループは7月31日、「第5回『ビジネスパーソン1000人調査』仕事を楽しむ意識」の調査結果を発表した。仕事を楽しんでいる人は全体の40.8%で、仕事を楽しんでいる人の6割超が高い成果をあげていると自己評価している。

http://www.jma.or.jp/news/release_detail.html?id=339

（参考）JIL 労働情報



～ 特集 ～

人材育成に取り組もう！

人材育成策と国の支援について

1. 近年の雇用情勢の変化と人材育成

近年、雇用情勢の急速な変化から、企業において優秀な人材をいかに確保するかが大きな経営課題となっています。

このような変化に対応し、企業が存続・発展していくためには人材育成を積極的に実施し個々の従業員の職業能力やモチベーションを高め、生産性を向上させることが重要です。

しかし、多くの中小企業においては、内部体制構築の不備、情報不足、資金不足から、多様な人材の活用や人材育成に取り組む余裕がなく、雇用環境の変化に対応できていないのが現状です。こうした状況を放置していると緩やかに人材の質が低下し、少しずつ企業業績の停滞を招き、ひいては企業が存続できない事態を招くことになりかねません。

そこで、今回は国の成長戦略の一環として行われている人材育成策を積極的に活用し、人材の質の向上を図ることで企業の存続発展を図っていくことを提案したいと思います。

2. 厚労省が進める「職業能力評価基準」

■ 職業能力評価基準とは

個人の能力向上や仕事の成果を「見える化」するツールとして、厚生労働省では職業能力評価基準を平成14年から策定をはじめ、現在では業種横断的な事務系職種のほか製造業関係、建設業関係からサービス業関係にいたるまで53業種272職種の約6,800の能力ユニット（平成27年5月現在）を整備しています。

■ 職業能力評価基準の目的

自社の従業員の能力向上を図る前提条件として、「そもそも自社に必要な能力とは何か？」を具体的に示す必要があります。

また、外部から人材を求める場合、従来は職歴（職務経歴書）や資格の有無などで応募者の能力を判断してきました。しかし、他社と自社では職務の内容の定義がそもそも異なるため、ミスマッチが起こることが往々にあります。

企業にとって、求める人材像をより具体的に描き、応募者に示すことが雇用のミスマッチを防ぐこととなります。職業能力評価基準を整備することで、自社で実際に求められる職業能力を具体的に示すことができ、企業の人材ニーズと労働者の有する職業能力をマッチングさせることが可能となります。

■ 人事制度や教育制度等の整備への活用

職業能力評価基準は、新しい人事制度の立ち上げや見直しに活用することができます。

人事制度や教育制度を整備したり見直したりすることは人事担当者の負担が重く、中小企業においてはなかなか整備が進んでいない現状があります。

そこで、厚生労働省が多種多様な業種や職種で整備した職業能力評価基準を活用することで、導入の負担を軽減することができます。

職業能力評価基準の能力ユニットを自社の業務に合わせて組み合わせれば導入も容易です。また、各企業の活用目的に応じてカスタマイズすることもできます。新しい人事制度の立ち上げや見直し、社員教育制度の導入、キャリア・パスの提示など、様々な目的に活用することができます。

■ 職業能力評価基準の特徴

職業能力評価基準は、中央職業能力開発協会のホームページに公開されており無料でダウンロードすることができます。

中央職業能力開発協会（職業能力評価基準のご案内）
<https://www.hyouka.javada.or.jp/user/outline.html>

中央職業能力開発協会HPからダウンロード

自社にフィットするようにカスタマイズ作業

自社版の職業能力評価基準の完成！

■ 職業能力評価基準の活用

職業能力評価基準は、具体的には次のような活用ができます。

- ① 「職能要件書」「職務記述書」「役割基準書」として活用する
- ② 従業員のキャリア形成や能力開発の指針として活用する
- ③ 従業員の処遇決定の基準として活用する
- ④ 「中途採用面接シート」として活用する（人材要件確認表）
- ⑤ ジョブカード制度の「モデル評価シート」として活用する

3. 企業内人材育成推進助成金の活用

■ 企業内人材育成推進助成金とは

企業の人材育成制度導入を後押しする国の施策として今年度から新たに「企業内人材育成推進助成金」が創設されました。

企業内人材育成推進助成金は、①教育訓練・職業能力評価制度 ②キャリア・コンサルティング制度 ③技能検定合格報奨金制度 のいずれかの人材育成制度を新たに導入し、その制度を労働者に適用（その制度に基づき人材育成を実施）した場合に、一定額を助成する制度です。

職業能力評価基準をはじめとする厚労省が汎用性のあると認めた評価基準を活用した制度構築に活用できます。

■ 受給金額

教育訓練・職業能力評価制度助成

- ・ 制度導入助成

中小企業	50万円
中小企業以外	25万円
- ・ 実施助成

中小企業	5万円
中小企業以外	2万5千円

（実施助成は10人が上限です。）

※ この他、キャリア・コンサルティング制度助成、技能検定合格報奨金制度助成のメニューがあります。

■ その他

助成金の活用の手順は、次のとおりです。

① 導入する人材育成制度の検討



② 計画の作成、計画届の提出



③ 制度の導入、就業規則への規定



④ 制度の適用、支給申請書の提出



⑤ 助成金の受給

その他細かい受給要件があります。受給要件や手続についての詳細は、厚生労働省の以下のサイトに公開されている「活用マニュアル」に詳しく掲載されています。

厚生労働省「企業内人材育成推進助成金」

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000081260.html>

【職業能力評価基準の例】

		レベル1	レベル2	レベル3	レベル4	
		ユニット番号 02C008L11				共通
共通 能力ユニット	能力ユニット名	チームワークとコミュニケーション				
	概要	社内外の関係者・関係部門と連携しながら円滑に業務を遂行する能力				
能力細目		職務遂行のための基準				指 定 活 用 レ ス ト ラ ン ス
①部門内におけるコミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> ○ お客様からのクレームや、アクシデント等の重要な情報については迅速かつ正確に上司に伝え、相談し指示を仰いでいる。 ○ 次のシフトの担当者に業務を引き継ぐ際には、定められたルールや手順に沿ってお客様からの伝言や問い合わせ内容等を確実に引き継いでいる。 ○ 正確な情報の伝達を行うために、コミュニケーションの方法は単に口頭によるものばかりではなく、重要なことや要点などを文章（文面）にして共有している。 ○ 余力がある場合には、進んで周囲の仕事を手伝っている。 					

～ 連載シリーズ ～

福祉作業所の労務管理と人材育成について (3/3)

福祉作業所の労務管理と人材育成について、今号では、福祉作業所の職員を対象としたコミュニケーションとメンタルヘルス対策「怒りのコントロール」についてのポイントお伝えいたします。

1. 対話の基本5要件

今回のテーマ「怒りのコントロール」をうまくするためには、まずは対話の基本5要件をおさえておくのがポイントとなります。

①内容に応える

相手の言葉を正確に受け取る。

②感情に応える

3種類の感情（発言に伴う感情、発言を押し出している感情、感じているが言葉にならない感情）を理解する。

③情動への対応

自分自身が大きな器となり、相手からの情動（感情に似ているが、感情のように意識できずより衝動的な反応、キレるなど）をひとまず預かる（受け止める）。

④行動への対応

行動の意味を理解する。行動には、葛藤の現れ、葛藤からの逃れ、主張の現れ、衝動や情動の放出、意思の実行などの意味が隠されているので行動にどのような意味があるのかを理解する。

⑤沈黙への対応

相手が沈黙（※注）をしている時、沈黙にも関心を示し、理解する。必要であれば相手の支援も行う。

実際に問題が起こった時は、まずは自分自身が落ち着いて考え、①相手の言葉を正確な受け取りをする、②感情に応え、3種類の感情に分類することが重要となります。

ただし、情動として現れたものについては、応えるというよりは、自分自身が大きな器となり受け止めることが重要となります。

（※注）沈黙の意味（反抗、反応への無力性、逃避、自己内対話、自己硬直など）

2. 自分の感情が乱されそうになったとき

実際に怒りがこみ上げるケースが発生した場合は、とっさに反応をしてしまうと自分に不利益な反応をしてしまうケースもあるため、意識的に反応を遅らせるようにします。

①大きく深呼吸をする

気持ちを落ち着かせる、反応を遅らせる効果があります。

②頭で6秒数える

反応を遅らせることと、頭を落ち着かせることが重要となります。

③思考を停止させる言葉を投げかける

自分自身の思考を停止させる（考えない、考えないなどを自分の心の中でつぶやく）ことで気分を落ち着かせることができます。

④落ち着くセリフを唱える

自分自身であらかじめ落ち着くセリフを決めてそれを唱えます。（例：「リラックス、リラックス」「集中、集中」など）

⑤怒りの逃げ場を作る

手元にある物に意識を集中して、観察（例：観葉植物を見る、旗や目印を見るなど）することで、自分自身の意識をそらします。





** 紙上相談室 **

Q. 年次有給休暇は、アルバイトやパートタイマーにもありますか？仮にアルバイトやパートタイマーにも年次有給休暇があるとして、週2日勤務の方の場合は出勤日数が正社員の8割に満たないから年次有給休暇を与えなくてもよいでしょうか？

A. 年次有給休暇は、アルバイトやパートタイマーの方も当然に取得することができます。また、週2日勤務の方も週2日勤務に対しての全労働日の8割以上出勤をすれば週の所定労働日数、勤続年数に応じて年次有給休暇が付与されます。この制度のことを年次有給休暇の比例付与と呼びます。

⑥見守る、守っている存在をイメージ

自分自身を守ってくれている存在をイメージします。（例：野球選手がグローブに家族と刺繍してピンチの時にそれを見るなど）

⑦気分を上げる

自分自身で気分の上がるフレーズを唱えて気分を上げていきます。（例：「わくわくする」「これで成長できる」といったプラス志向のフレーズで自分自身が気に入ったものを唱える）

⑧一度、その場から離れる。

感情が上がってしまい、どうにもならなくなった場合、どちらかがその場を離れ、落ち着いて考える時間を作りましょう。ただし、その場合はいつ戻ってくるのか（1時間後など）を決めておくようにしましょう。

⑨怒りの状態をイメージし、捨てる

適当な物を怒りの状態に見立てて、それを投げ捨てて、気分を発散します。（例：投手がローゼン・バッグを投げ捨てて怒りを捨てたとイメージする、その場に物が無い時は、自分自身の頭の中で怒りをゴミ箱に捨てることをイメージすることでも効果があります。

これら全てが常にうまくいくわけではありませんが、いくつかは役立つものがあると思います。仕事や私生活の場でぜひ実践して役立てて頂ければと思います。

<参考>

厚生労働省ウェブサイト

所定労働日数に応じた年次有給休暇の付与日数
(年次有給休暇の比例付与)

週所定労働日数	1年間の所定労働日数	6箇月	1年6箇月	2年6箇月	3年6箇月	4年6箇月	5年6箇月	6年6箇月以上
5日	217日以上	10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日
4日	169日～216日	7日	8日	9日	10日	12日	13日	15日
3日	121日～168日	5日	6日	6日	8日	9日	10日	11日
2日	73日～120日	3日	4日	4日	5日	6日	6日	7日
1日	48日～72日	1日	2日	2日	2日	3日	3日	3日

※週の所定労働時間数が30時間以上の場合、週の所定労働日数が4日以下の方の場合も表の一番上段の年次有給休暇の付与日数が適用されます。



** やさしい労働法 **

Vol. 123

年少者の労務管理について(2/2)

先月に引き続き年少者（18歳未満の者）の労務管理をテーマに解説します。

1. 年少者に関する労働時間及び休日の制限

18歳以上の労働者については、法定労働時間（原則1日8時間、1週40時間）を超える残業を命じる場合、36協定を締結して行政官庁（所轄労働基準監督署長）へ届け出ることによって協定に定められている内容の時間外労働・休日労働を命じることができますが、年少者（18歳未満）についてはこれが認められておりません。

つまり、18歳未満の労働者は原則1日8時間、1週40時間を超えて働かせてはなりません。

なお、災害等又は公務のため臨時の必要がある場合については、年少者であっても時間外・休日労働をさせることができます。

2. 年少者に関する深夜業の制限

満18歳未満の者については、深夜時間、原則として午後10時から午前5時まで（厚生労働大臣が必要である認められた場合は、地域又は期間を限って午後11時から午前6時まで）の間、働くことが禁止されています。ただし、交代制によって勤務する満16歳以上の男性に限っては行政官庁（所轄労働基準監督署長）の許可を受けた場合次の30分間、勤務が可能となります。

- ①午後10時～午前5時が深夜となる場合
⇒午後10時～10時30分の30分間
- ②午後11時～午前6時が深夜となる場合
⇒午後11時～11時30分の30分間

** YES/NO コーナー **

Q1.	使用者は労働者を休日に労働させた場合においては、3割5分以上の割増賃金を支払わなければならない
Q2.	使用者は労働時間が8時間の場合においては、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならない
Q3.	業務上負傷し、または疾病にかかり療養のために休業する期間を超えれば解雇制限期間が終了するので解雇できる
Q4.	雇入れの日から起算して6カ月間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した場合には、年次有給休暇を与えることになるが、8割の出勤率には育児休業、介護休業した期間は出勤したものとみなしてよい
Q5.	半日を単位として与えることができる年次有給休暇の日数は5日以内に限る
<解答>	
A1.	<u>(NO)</u> 1週間に1度も休日を与えなかった場合のみ3割5分以上になります。たとえば土曜休、日曜出勤の場合は3割5分の割増は不要ですが、週40時間を超えている場合は2割5分以上を払う必要があります
A2.	<u>(NO)</u> 労働時間が8時間を超える場合においては少なくとも1時間以上になりますが、6時間を超え8時間までは少なくとも45分の休憩を与えれば構いません
A3.	<u>(NO)</u> 休業する期間+30日間は解雇できません
A4.	<u>(YES)</u> その他、業務上の負傷、疾病による休業期間と産前産後の法定休業期間、年次有給休暇を取得した日も出勤したものとみなすことになっています
A5.	<u>(NO)</u> 時間を単位として与える時間単位年休は5日の制限がありますが、半日単位の年休は制限がありません

編集後記

立秋を過ぎて、猛暑から一転して梅雨時のような天気が続いています。わずかな晴れ間には夏の強い日差しが照りつけるので、秋がまた短くなるのではと危ぶまれます。

来月からマイナンバーの通知カードが配布されますが、国民全体への周知が徹底しているとはいえないためか、各社の対応はまちまちになっています。社内で一度も検討したことがない会社は今月中に社員への周知と対応の流れを決めることをお勧めします。

扉の写真は、先月帰省の際に訪れた旧新潟税関庁舎です。江戸末期の修好通商条約で開港した当時の面影が残っています。

まつき経営労務事務所

〒111-0036

東京都台東区松が谷 3-1-12

松が谷センタービル 4 階

Tel: 03-3845-9645

e-mail: matsuki@pns.bb4u.ne.jp

URL: <http://www.matsuki-hrc.com>

Matsuki Human Resource Consulting

*Matsugaya Center Building 4th Floor,
3-1-12, Matsugaya, Taito city, Tokyo 111-0036
T: 03-3845-9645*

matsuki@pns.bb4u.ne.jp

<http://www.matsuki-hrc.com>