

第4号

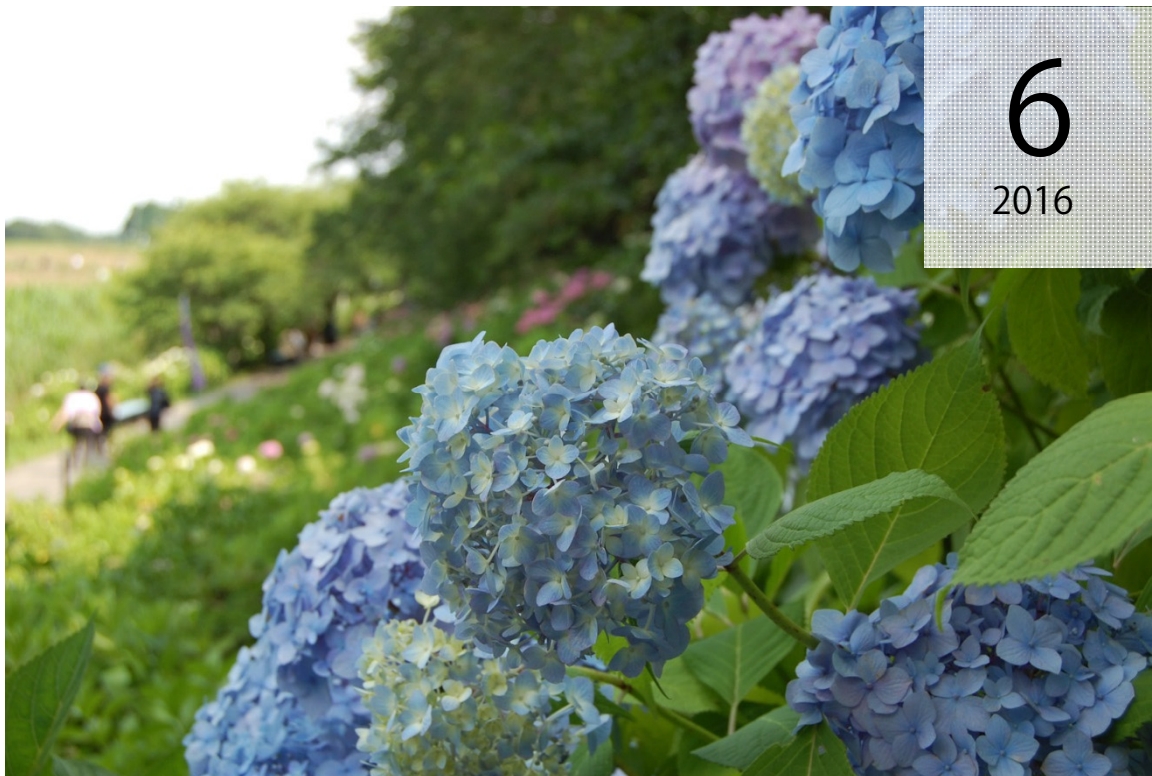
平成28年6月27日

人材開発協会 会報

# 経営労務情報

6月といえば梅雨ですね。雨が多くなると一気に蒸し暑さが増して、過ごしにくくなります。お体にはくれぐれもお気を付けください。

掲載内容に関して不明点等あれば お気軽に当協会 までお問い合わせください。



発行人：人材開発協会

理事長 湯瀬 正博

連絡先

〒102-0072

東京都千代田区飯田橋2 11 5人材開発ビル

TEL:03-6380-8530 / FAX:03-5215-1734

# 1. 助成金事情通信（東京都の助成金）

レポート 理事長 湯瀬正博



人事に関する助成金といいますと、厚生労働省のイメージがありますが東京都の産業労働局からも、多くの助成金が出ております。案外知られていないのですが、今回はこの東京都の助成金について調べて報告いたします。

## 1. 環境整備推進助成金 ？

東京都の助成金で「東京都中小企業雇用環境整備推進奨励金」という助成金があります。

それは、就業規則に、処遇制度 昇格制度及び正社員転換制度を整備し、職能資格制度規程、賃金規程等に定めることを要件とします。

整備する内容は次の通りです。

- (1) 処遇制度の作成
  - ア) 職務又は職能等に応じた格付け区分
  - イ) アの区分との業務内容の関連性
  - ウ) 賃金テーブル
  - エ) その他必要事項
- (2) 昇格制度の作成
  - ア) 昇格時期
  - イ) 昇格基準
  - ウ) (1) との処遇制度との関連性
  - エ) その他必要事項
- (3) 正社員転換制度の作成
  - ア) 適正な手続き
  - イ) 客観的に確認可能な要件・基準
  - ウ) 実施期間
  - エ) その他必要事項

この様な制度の整備を必要とします。

この助成金は、いわゆる人事制度を作ること求めています。

それに対して 40 万円の助成金が出ます

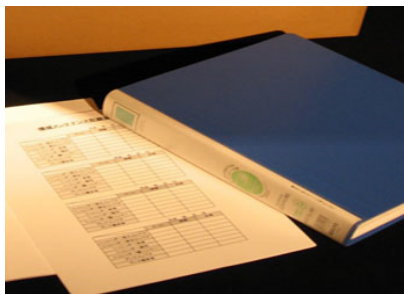
この分野で 株式会社人材開発(理事長が代表取締役を務める会社)は長期に渡り、研鑽を積んできております。

中小企業にとって、合理的に行われる人の評価と、その評価に基づく処遇は、とても重要なことです。

我々は、人事制度を導入する目的を次のことに視点を置いて、ご紹介させていただこうと考えます。

- ① 公正・妥当・納得性のある評価と処遇の実現すること
- ② 業績の向上と社員の能力開発や育成を目的とすること
- ③ 年齢や勤続年数ではなく、能力に応じた評価を行う
- ④ 自己評価と、目標のすり合わせにより納得性ある報酬体系を実現すること
- ⑤ 総合的な会社への貢献度を処遇に反映させることで、働き甲斐を醸成し、会社の成長と成果の向上を目的とすること

今後この内容につきまして、少しずつご紹介してゆこうと考えております。



## 来年1月に施行される 介護休業制度等の法改正

育児・介護休業等に関して以前は育児に大きな注目が集まっていましたが、ここ最近では「介護離職ゼロ」という言葉をよく耳にするようになるなど、介護に対する関心が急速に高まっています。今後、団塊の世代が後期高齢者となる平成37年頃には、介護が人事労務の分野で大きな問題となることが予想されており、介護をしながら働き続ける人の「介護と仕事の両立」への対応が求められることとなります。これに関連し、今国会で育児・介護休業法が改正され、平成29年1月1日に施行されることが決定しました。



### 1.現状の介護に関する制度

現状の介護に関する制度は、介護休業制度をはじめとして、介護休暇、介護のための時間外労働の制限、介護のための深夜業の制限および介護のための所定労働時間短縮等の措置（短時間勤務、フレックスタイム制度等からの選択）が設けられています。

ただし、これらの制度はあるものの、実際に介護を行う労働者にとって、使いづらい面も多くあるということで、今回、制度の改正が行われました。

### 2.改正された介護に関する諸制度

今回の改正では4つの制度について、変更もしくは新設がなされました。

#### ①介護休業の分割取得（変更）

これまでは、原則、対象家族1人につき1要介護状態ごとに1回であった介護休業を、93日を限度として、対象家族1人につき3回まで分割して介護休業を取得できるようにする制度

#### ②介護短時間勤務制度の創設（新設）

要介護状態にある家族を介護する労働者（介護休業を取得していない労働者）が申し出た場合には、短時間勤務を取得できる制度

#### ③時間外労働の免除制度の創設（新設）

要介護状態にある家族を介護する労働者が請求した場合には、時間外労働を免除する制度

#### ④介護休暇の半日単位取得（変更）

これまでは、1日単位とされていた介護休暇について、半日単位でも取得できるようにする制度

②は連続した3年間という期間の上限がありますが、③については、要介護状態にある家族を介護する間は、期間の上限なく請求できるものとなっており、介護が長期間にわたる場合には、時間外労働の免除も長期になる可能性が高くなっています。

### 3.介護休業給付金の給付率の引上げ

その他、介護休業を取得した際の賃金の補償も変更されます。具体的には、介護休業を取得した際に被保険者に支給される雇用保険の介護休業給付金の給付率を賃金の40%から67%に引き上げるといふものです。これは平成28年8月1日に施行されます。

現状、出産と育児に関しては女性を中心に対応が進められていますが、介護については男女の幅広い年代で切り離せない問題となるでしょう。法改正に対応して制度を導入することも重要ですが、それと共に、働き方そのものの見直しも検討しなければならない時期が来ています。





## 昨年度よりさらに強化される 厚生労働省の過重労働対策

長時間労働が社会的な問題となつてからかなりの時間が経ちますが、問題意識は高まっているものの、抜本的な改善ができていない企業も多くあるようです。実際に、平成27年4月から12月に行われた「長時間労働が疑われる事業場に対する労働基準監督署による監督指導」では、半数を超える事業場で違法な時間外労働が確認され、是正・改善に向けた指導が行われています。



### 1. 昨年度話題となった「かとかく」

昨年度、東京・大阪の両労働局に「過重労働撲滅特別対策班」（通称「かとかく」）が設置されました。この「かとかく」は、過重労働に係る大規模事案、困難事案等に対応するための専従対策班として活動を行い、大手靴小売会社等3件の書類送検を行いました。各種メディアで大きく報道され、書類送検された会社のイメージは著しく低下したと言われています。

### 2. 全国に設置された専門担当官

この「かとかく」については、平成28年度に厚生労働省本省に「本省かとかく」が設置され、全国47労働局に長時間労働を指導するための担当官である「過重労働特別監督監理官」が1名ずつ配置されました。この監理官は問題業種に係る重点監督の総括（企画・立案・実施）等を行うということで、今後、労働基準監督署の監督指導が強化されることは必至でしょう。

なお、重点監督対象事業場も、月100時間超の残業が疑われる事業場から月80時間超の残業が疑われる事業場へと拡大されています。この拡大により、監督対象となる事業場は、年間1万から2万へと増加しました。

### 3. 実施されるサイバーパトロール

「かとかく」の設置のほかに、平成27年度より、インターネット上の求人情報等の監視を行い、過重労働等の労働条件の問題があると考えられる事業場の情報を収集するサイバーパトロールが実施されています。サイバーパトロールの対象は、求人系口コミサイト、掲示板サイトから、SNSやブログ等までとかなり幅広くなっており、問題がある事業場については、その情報が労働基準監督署の監督指導等に積極的に活用されることになっています。この取組は平成28年度も引き続き実施されます。

このように国を挙げて長時間労働対策・過重労働対策が進められていますが、単純に長時間労働対策を行うと、従業員が労働時間の正確な記録を行わず、不払残業が発生したり、持ち帰り残業の発生につながることもあります。また、長時間労働による会社への不満が、SNSやブログで噴出する可能性もあります。業務効率が悪い、人員が不足しているといった根本的な課題を把握し、その対応をしていくことが求められます。

前回に引き続き監事である中小企業診断士 保科氏の寄稿によります。VOL. 2 としておくりします。

## 経営マネジメント講座

### 「PDCAサイクルを回そう Vol. 2」

企業を取り巻く様々な資源、資産及びリスクを管理し、企業経営を効率よく最適化するための手法についてわかり易くお伝えしていきます。

今回は「目標達成」に繋がる「D（実行）」と「C（評価）」をご説明します。



1. **Plan**（計画）：目的を達成するための計画を立てる
2. **Do**（実行）：立てた計画を実行する
3. **Check**（評価）：実行した結果を評価する
4. **Action**（改善）：評価時に発見した問題点を改善する  
⇒改善計画を立てる（1. Planへ戻る）

#### 1. 「実行時の事前準備と事後評価」

計画を実行する上で重要となるのが事前準備です。「段取り八分」と言われるように、せっかく素晴らしい計画を立てても事前準備ができていないために、計画通りにいかないことをよく聞きます。

そのためには、まずは計画を実行するリーダーがメンバーを束ねて、事前準備を具体化することが重要になります。

「5W2H」で立てた計画を、実行日までに誰が何をどのように準備するのかという、詳細な行動計画を作成し、その準備状況を定期的に共有・確認し、「ヌケ・モレ」が無いよう準備します。

また、準備段階で是非とも検討して頂きたいのが、事後評価に関する事項です。「PDCA サイクルを回す」ためには、計画実行後に評価することがとても重要になります。目標達成できたかどうかを評価するためには、実行結果をデータで評価できるような指標とその目標値を設定しましょう。

#### 2. 「評価の重要性とポイント」

4つのサイクルを効果的に運用する上で最も重要となるのが、「C（評価）」です。「P⇒D」のみをひたすら繰り返している企業もありますが、実際には最初から「当たり」を見つけるのは難しく、実施結果を振り返り、評価し「良かった点・悪かった点及びその要因」を整理・分析します。

「結果を振り返らずに前進あるのみ」という考えも潔いですが、計画を実行したことで初めて判ることも多く、その結果を冷静に評価することから改善点を見つけ出し、目標達成のために成功確率の高い改善計画を導き出していくのです。なお、評価するためには、前述の通り、事前に設定した指標に関して、目標値と実績値の差異が生じた要因を分析し、次の「A（改善）」へ繋げていきます。

「C（評価）」実施することで「PDCA サイクルを回す」ことができ、これによって目標達成が実現します。リーダーが根気よく、チームメンバーへ働きかけていきましょう！