

「史上最大の求人難 ～人材確保の現状と有効な対策～」

令和5年1月31日(火) 15:00～17:00

日比谷コンベンションホール

主催：一般財団法人医療関連サービス振興会



講師

濱 利明 氏

(はま としあき)

社会保険労務士濱事務所 所長

講師略歴

■略歴

<プロフィール>

1963年福岡県生まれ。

ヒルトン東京ベイに入社し、外資系特有のフランクな労務管理を学ぶ。2001年社会保険労務士資格取得。

17年間の勤務を経て同社を退職。大手社労士事務所勤務を経て、2005年独立開業。現在はクリニック・病院等医療業に専門特化した人事・労務支援を行っている。

<公的資格・役職>

純真学園大学 労務担当理事(2006～2007)

市川市 労働相談員・市川商工会議所 労務相談員(2007～2010)

特定社会保険労務士 付記(2012)

一般社団法人メディカルスタディ協会 理事(2015～現在)

医療労務コンサルタント(2016)

中小企業福祉事業団(中企団) 常任幹事(2018～現在)

■著書

<主な執筆・監修>

『PTSDになった社員に企業はどこまで責任を負うのか』(日本実業出版)

『業種特化型社労士医療事業編』(中企団)

『人材面から防ぐ医療崩壊』(労働新聞社)

『会社員のための労務コンプライアンス』(第一法規) 監修

<直近の講演>

- ・「社会保険労務士のための労働相談対応の基礎実務」講演(千葉県社会保険労務士会)
 - ・「医療業界の労務管理の実務ポイント」講演(中企団)
 - ・「事業主として知っておくべき労務管理と労働基準法の基礎知識」講演(土地家屋調査士会)
 - ・「クリニック継承に必須!知っておくべき労務・社会保険の知識と助成金!」
 - ・「人事労務の基本」
 - ・「クリニックにおける人事トラブル解決方法」(メディカルスタディ協会)
 - ・「クリニックに使いやすい助成金と労務管理」(同)
- 他多数

史上最大の求人難 ～人材確保の現状と有効な対策～

皆さま、こんにちは。社会保険労務士の濱利明です。今日は天気はよろしいようなのですが、寒い中、多数お運びいただきありがとうございます。今日の議題に沿ってお話しさせていただきますが、1つでも2つでも皆さまの会社の人事管理等に役に立てるような話をさせていただけるように務めますので、どうぞよろしくをお願いします。

今日の議題なのですが、「史上最大の求人難 ～人材確保の現状と有効な対策～」と題し、お話をするわけなのですが、まずその前に少し私の自己紹介をしたいと思います。

私が社会保険労務士で、書いていますように日ごろは医療業界に特化した社会保険労務士事務所を運営しています。日々、医療業界、クリニック、歯科医、介護といった医療関連の開業から始まり、経営、運営までのお手伝いをしています。そういった関係から、こちらの会のお話を承りました。

史上最大の求人難 ～人材確保の現状と有効な対策～

社会保険
労務士 濱事務所

所長 濱 利明
2023.01.31

■ 本日のお話

今日の議題の内容ですが、6つほどお話をしたいと思います。まずこの医療関連事業者、私たち医療関連に携わる者の社会情勢というか、今年コロナ3年目ということで、どういうふうになっているのかをまず皆さまと共有させていただき、人材の採用の状況も共有させていただきます。

その中で、私が顧問先とかお客さまの中でコンサル先などでいい取り組みが数点あるので、これも

皆さまに持って帰っていただきたい内容です。それから採用後の人事管理の問題ですとか、昨今の労働法規の改正といった問題点、それから助成金の活用です。助成金はお金をもらうということではなく、助成金を活用することによって、いかに人事に役立てていくのかという論点でお話をさせていただき、まとめとしたいと思います。

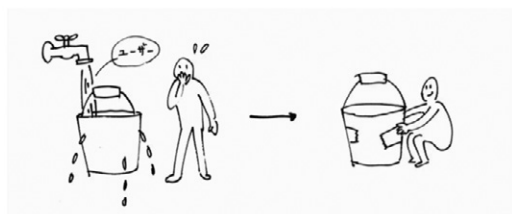
本日のお話

- ・医療関連を取り巻く社会状況
- ・人材採用状況
- ・採用取り組みの事例
- ・採用後の人事管理
- ・労働関連法規の改正と取り組み
- ・厚生労働省助成金の活用
- ・まとめ

■ 穴あきバケツ理論

まずはこの正面の図を見ていただきたいと思います。今日のお話の主題というのは、もちろん求人難に対応することですから、蛇口をひねって御社のバケツにたくさんの人材が確保できるということはもちろんお話ししますが、それよりも大切なことがあります。皆さまの会社がバケツだとしたら、50cc、水を入れたら50cc漏れていませんかという話です。やはりここがポイントで、人がいないということをよくお聞き取りすると、どんどん人が辞めていっているということがあります。その原因が何なのかというところもやはり究明していかないとこの問題は解決できません。これが今日の主題となります。

穴あきバケツ理論

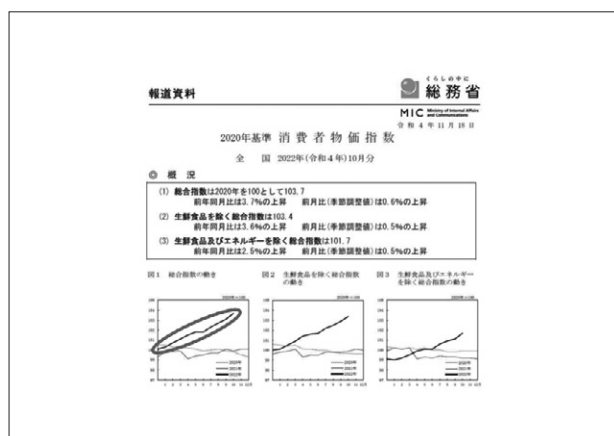


■ 報道資料

それでは社会情勢を少し見ていただきたいと思います。これは古いデータなのですが、状況はそんなに変わっていません。まずは消費者物価指数というものがあります。私はもう社会人を30年やっているので、物価が上がったということ、社会人になってから今まで経験したことがありませんでした。皆さまもそうではないですか。去年一年、こんなに物価が上がった年というのは初めてです。

10月の値では3.7%になっているのですが、実は1月の速報値の状況では、12月の時点で何と4%を超え、東京都区部、要するに23区部では、2020年に対して消費者物価指数が4.7%上がっているというかなり大きなインパクトのある物価高でした。これはもう報道がされているので、皆さまもご周知のとおりかと思うのですが、経済ですからこれが労務管理に関係あるのでしょうか。

やはりサラリーマンの皆さま、お勤め人の皆さまは給料で生活しているものですから、賃上げということに大きく関わってきますし、求人、人材募集の際に、いくらで募集するのが悩ましい問題かと思えます。これが1つの論点です。

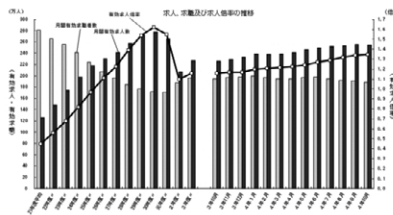


■ 直近有効求人倍率(厚生労働省資料)

それから直近有効求人倍率というものがあります。これが平成30年、2018年をピークに、やはりコロナで飲食業、旅行業、サービス業各種の休業というものがありました。求人がなくなったということで、極端に下がっている状況があります。

そういう中で、コロナが進んでいくうちに、徐々にまた求人の状況が厳しくなっているということですが、この図を見るとこの辺などは緩やかに上がっています。

直近有効求人倍率(厚生労働省資料)



■ 求人・求職ミスマッチ(2022/11/29現在)

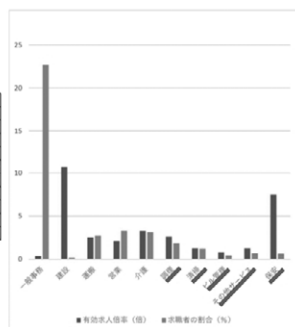
ところが求人、求職の質が変わっているということを、私たちはやはり人に働いてもらって仕事をする上では把握しておかなければいけません。こちらの正面の図の一番左の棒グラフは一般事務です。一般事務はやはり人気で、100人の求職者がいらっしやるとすれば、もう20%以上が一般事務をやりたいという方なのです。それに対して職場はどうかというともう下が見えません。何と0.32倍の有効求人倍率です。1人いれば職場0.32カ所しかないという、買い手市場と言われている状況です。

その隣は建設なのですが、これは真逆です。建設業に対しては、まず1人の求人に対して10社の会社が手を上げるという状況で非常に厳しい状況は変わりありません。これが直近の状況です。

私たち医療業界関連事業の業種はどうかというと、赤線を引いてあるところがあると思います。調理、清掃、ビル管理、ビルメンテ、保安、セキュリティの面、その他サービスなども含めると、このオレンジ色の棒グラフを見ていただいたら分かる通り、やはり働く方の手がほとんど上がらないという中で、求人倍率も厳しいということがあります。特に保安のところは厳しいです。そういった状況の中で、皆さまが人事管理をされているということはやはり悩ましいところではないかということ共々したいと思います。

求人・求職ミスマッチ
(2022/11/29現在)

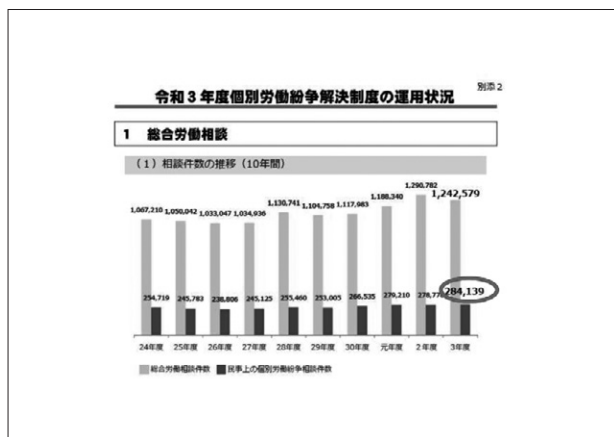
	有効求人倍率 (倍)	求職者の割合 (%)
一般事務	0.32	22.07
建設	10.78	0.18
運輸	2.49	2.7
営業	2.05	3.27
介護	3.26	3.09
製造	7.67	1.54
情報	1.28	1.15
ビル管理	0.81	0.45
その他サービス	1.25	0.64
保安	7.45	0.03



令和3年度個別労働紛争解決制度の運用状況

そのような状況の中であって、今、働いている職場の中の皆さまのマインドはどうかを見ていきたいと思えます。これは労働局で統計を取っているものです。要は職場で何か問題があったら労働局に電話をかけるなり、申告、駆け込みをして相談をするような件数です。

肌色の件数が電話をかけたという相談です。下のところのエビ茶色のグラフなのですが、これが28万件です。これは、実際争議になった件数ですが、直近では下がっているにもかかわらず、ここ10年で過去最高になっています。しかし下がっているにもかかわらず、その内容は深刻になってきています。



(2) 民事上の個別労働紛争 | 相談内容別の件数

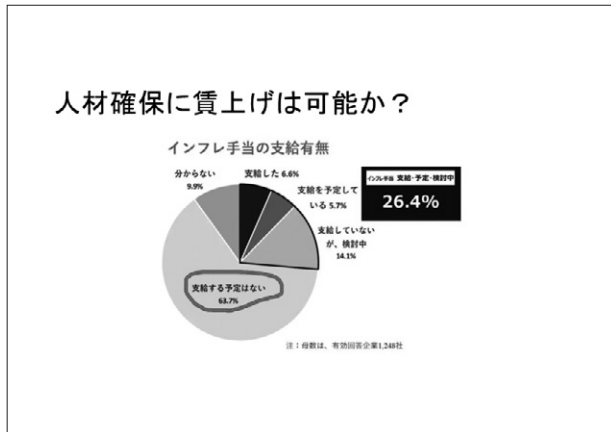
どういうことなのでしょう。これを見ていただきたいのですが、その内容です。全体の4分の1に当たるところが「いじめ・嫌がらせ」の相談です。

訴えもこのような感じの統計になっています。私はバブル崩壊のところ非常に痛い思い出で、社員時代なども経験しているのですが、解雇、退職勧奨、希望退職といったところがラインナップされていたのですが、いまやはり時代が変わっていて、「いじめ・嫌がらせ」といったところが全体の大多数を占めているということは、やはり会社の担当者の方は理解しておかなければいけません。



■ 人材確保に賃上げは可能か？

戻りますけれども、物価高の話がありました。帝国データバンクが去年秋に大手1,000社以上からアンケートを取っています。インフレに対して対応するのかという質問です。それに対しては、下の手描きの赤丸ですが、大体4分の3のところは、やはり対応できない、対応しないと見送っています。インフレに対してきちんとした当期の手当を付けるとか、賃上げをするなどという回答があったのは、全体の4分の1の企業でした。これは実態として認識していただく必要があるのではないかと思います。



■ 医療関連事業者の収入

かえって私たち医療関連業の収入はどうでしょうか。私たちはどこから収入を得るのかというところが問題です。皆さまご存じのとおり、病院、クリニックといったところの報酬は診療報酬制度に依存します。だからそういったところを取引先として扱う部門ですとか、そういったところに特化して事業をされているような会社については、当然、医療機関の診療報酬が支払い上限ということになりますから、そこが上がらない限りは、例えば物価が上がるからといって賃上げができるかということになるとなかなか難しいです。事実的な値付けに関してはなかなか難しいし、賃金相場は支払い能力にやはり依存するところが多いです。

医療関連事業者の収入

- ・多くは医療機関の診療報酬制度に依存している。
- ・自律的な値付けは可能か？
- ・否、賃金相場は診療報酬改定によって左右されることになる。

医療関連機関の労働生産性

では収入が一緒だということになると、労働生産性を問われます。医療関連事業というのは、その本体の医療機関も含めて、その本体の医療業界は労働集約型と言われる産業に当てはまります。いわゆる人が付加価値を呼んで、付加価値に対して料金を頂戴するというもので、結局、人に由来するようなものです。

そこが合理化ができるのかと言えば、当然、今、言われているようなバックサイド部門でしたら、OA化、AI化、DX化などでそういったところを集約しながら、もう極力合理化されて、それに腐心されていることは皆さまの会社もそうだと思います。しかしやはり本業たる業務については、どうしても人が人に対して提供するというようなサービスは変わりがありません。ですからここには一定の限界が出てきます。

医療関連機関の労働生産性

- ・医療機関又はその関連事業は労働集約型
サニタリー、ランドリー、サプライ、フード、移送、セキュリティ
- ・OA化、AI化、DX化での業務合理化は可能か？



3,729,000円！

例えばコロナ禍で非接触というようなこともあって、ファミリーレストランなどではこういったロボットが出ています。価格にして400万円弱です。当然ランニングコストもかかってくるでしょう。初期費用でも400万円です。これではありませんが、こういった取り組みも私たちの業界でも大病院を中心に、試験的な取り組みをされているところはもちろんあります。しかしこれも一定の限界があり、コストはいいのかとかという問題もあって、それが全てではないでしょう。

3,729,000円！



■ どういう人材の確保が可能か？

それではやはり人が中心ということになると、どういう人が要るのだろうかということになってきます。ご存じのとおり、従来は特に私たち中小企業にとっては、中途採用ベテランがやはり一番ポイントで、本丸として採っていくわけなのですが、当然採られる企業は新卒、若者なども狙っていくということだったと思います。これがやはり全体の8割以上です。あとはパートなどは高齢者、嘱託、女性、障害をお持ちの方、外国籍の方も一部ということで考えておられたと思います。

どういう人材の確保が可能か？

- ・ 中途採用ベテラン
- ・ 新卒など若者？
- ・ 高齢者
- ・ 女性
- ・ 障害者
- ・ 外国人

■ 社会的マイノリティ？の人口比率

今までメジャーであったところからマイノリティーというところに行くのではないかという仮説です。実際社会的なマイノリティーというのは、どういう比率で、どういう方々がいるのかを少し見てみたいと思います。結婚、離婚が一番頭に出ていますが、結婚、離婚というのがメジャーであるか、マイナーであるかというのは、少し難しいところですが、非常に顕著な数字が出ています。生涯未婚率です。これは国勢調査で2020年に取られたデータですが、さらに上がっているでしょう。男性3割弱、女性2割弱が50歳時点で結婚をしていません。

それから離婚率です。離婚率も確からしさは非常に怪しいところはあるのですが、その年に結婚したカップル、その年に離婚したカップルの割合ということで、全体の3割、3人に1人は離婚をされているというようなところがあります。これは後で言及しますが、これによって出る効果があります。

それからLGBT、性志向と性認識、自己認識が違っている、違和感があるといった方が全体のやはり10%程度、データを取れば8.9%になるのですが、これらの数が違和感があるというアンケート結果になっています。私も左利きなのですが、左利きだと、こういうマイノリティーと言われている方がやはり全体の10%程度います。あと障害をお持ちの方も、やはり全体の7.4%です。

それから今どきの問題でやはり発達障害の問題が出てきます。発達障害、ASD、通称アスペルガー、ADHD、多動性注意欠陥障害、それからLDと言われる人たち、学習障害と言われる方です。こういう方々が全体の10%弱いるのではなかろうかと言われている時代になってきています。

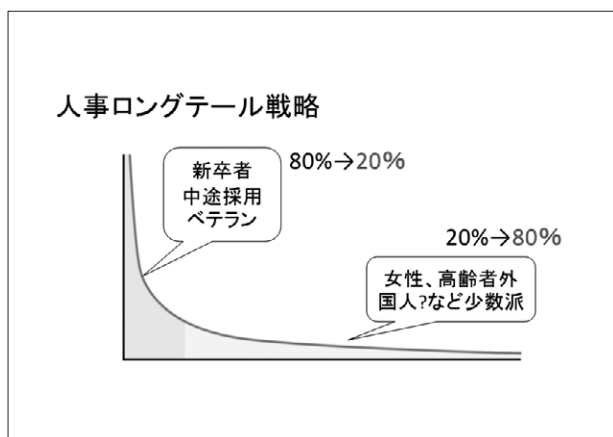
社会的マイノリティ?の人口比率

- ・生涯未婚率 男性28.3% 女性17.8%
- ・離婚率30%
- ・LGBT率8.9%
- ・左利き10%
- ・障害者人口割合7.4%(900万人強)
(身体障害割合50%、精神障害割合40%、知的障害割合10%)
- ・発達障害8.8%(ASD,ADHD,LD)

■人事ロングテール戦略

本丸の新卒や中途採用ベテランが採れなくなってきたというのは、インターネットの世界ではよく語られるのですが、Web2.0という言葉がありました。もうかつて、20年以上前の古い話なのですが、オンラインでビジネスをするようになると、パレートの法則というものがあるのですが、上位2割の品目というのが全体の売り上げの8割を占めるというのがかつての小売業の常識でした。ですから当然売り上げの高い物からきちんとラインナップしてそろえることが、その会社の本丸を支えるということになります。

人事も同じことが言えていて、当然、新卒、中途採用のベテランを採っていくということでした。しかしこれがなぜかインターネットの普及とよく呼応して崩れてきています。当然原因は少子高齢化ということになります。やはりこの新卒、中途採用のパイがもうすごく薄くなってしまいました。そこを補うために、今までは補助的にと考えていたものを、やはりここに主体として戦力して持っていく必要があります。女性、高齢者、障害者といった方々も戦略的に狙っていかなければいけないという時代になってきています。



■採用好事例 1

こういう背景があって、私どもの事務所の今、ちょうど今年、去年辺り、すごく今ふうに言えば「バズった」と言うのでしょうか、非常に良かった採用の事例を4点ほどお話ししますので、ぜひ持って帰っていただければと思います。もしかしたら皆さまの会社とは事情が違って合わないのかもしれませんが、何かのヒントになると思いますので、ぜひお持ち帰りいただければと思います。

最初の事例が、都内のECサイトの運営で、パソコンを使った仕事ではあるのですが、実態としては倉庫業なのです。ピッキングするという仕事でやはり大量のパートが必要でした。化粧品、コスメ関係の卸をやる、小売りで通販をやるというようなところで、大量の人が要りました。年商にしては25億ですから、卸としてはそんなに大きなところではなくスタートアップで調子が良かったというところですね。

以下はこういう状況で、社員の労働条件等は一般的な中小企業の平均的なもので、特筆したものはない会社です。ところが一番上に書いてありますように、ちょうど去年の今ごろに採用募集をしました。倉庫を1つ増やしたのです。それに対して5人ぐらい取りあえず、追加で採ろうとなったところが200人来てしまったのです。もう大変です。このぐらいの企業ですから、もう200枚来てしまいました。

採用好事例 1

- ・ 5名の採用に200人の応募があった
- ・ 都内ECサイト運営、化粧品卸、流通ピッキング倉庫業務人材
- ・ 年商25億円
- ・ 社員20名パート40名
- ・ 9:30~18:30土日祝日休み年末年始
- ・ 給与22万円~みなし残業有
- ・ 平均年収350~400万円程度

■社員の働きやすさ内訳

何があったのか、からくりを少し見ていきたいと思います。当然私がこの会社の聞き取りをさせていただきましたが、社員の意見などはこういう感じで、社内の雰囲気などを聞き取らせていただきました。

社長が、中小企業で始めたばかりですから、非常に気さくな方なのです。距離感が近くて、言ったことがスピード感があってすごく早いのです。働いている社員にストレスがないというようなことを言っていました。社員間のコミュニケーションも取りやすく、新しく入った方のサポート体制も、見落とさずに誰が誰、どこのチームは誰が面倒を見るみたいなサポート体制がきちんとしてあって、分からないことや失敗に対して、なすり付けたり、責任を感じたりするようなことがなかったということがいいということでした。

あとは評価制度もきちんと最初のうちから構築されていて、段階を追ってやることのスキルアップを

決めていて、それに対して評価制度をきちんと作っています。そんなに立派なものではないのです。A4の紙一枚で評価するようなものです。そういったものではあっても、恣意的に評価をされるということがないということがいいと言っていました。

社員の働きやすさ内訳

- ・代表が気さく、距離が近く意見を取り入れられやすい
- ・コミュニケーションがとりやすい
- ・サポート体制がある
- ・頑張った分を評価される、スキルアップを実感できる

■ パート募集内容

実際の募集内容がこちらです。こちらは別にな変わったことはありません。時給が抜けていますが、1,200円です。1,200円などといったら、今、平均以下かもしれません。1,200円で200人が来たのです。残業なし、1日4時間以内、週1回からOK、週2日から3日OK、10時から16時までです。あとはシフト制があって、交通費が1,000円まで、何ということはありません。どこでもありそうな募集です。

しかしこの社長さんが実は、この中にちゃんと世の中の働いているターゲットのアンケートをきちんと理解して、そこを反映させている内容なのです。

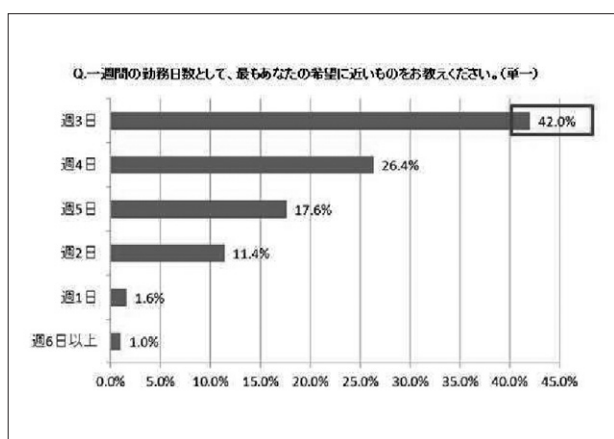
パート募集内容

- ・「残業なし/1日4以内OK/週1日からOK/
週2~3日OK/10時に始業16時前までの仕事/
シフト制/交通費1000円まで」

Q. 一週間の勤務日数として、最もあなたの希望に近いものをお教えてください。(単一)

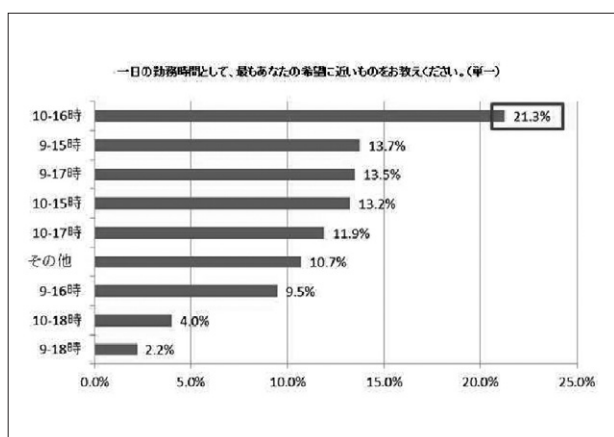
では見ていきましょう。これは主婦の方800人に取ったアンケートです。どういうふうに働きたいのかというものです。これも持って帰っていただきたい幾つかの資料になりますので、ぜひ頭の片隅にでも入れていただいております。

まずそういう方々は、週3で働きたいということが全体の42%です。



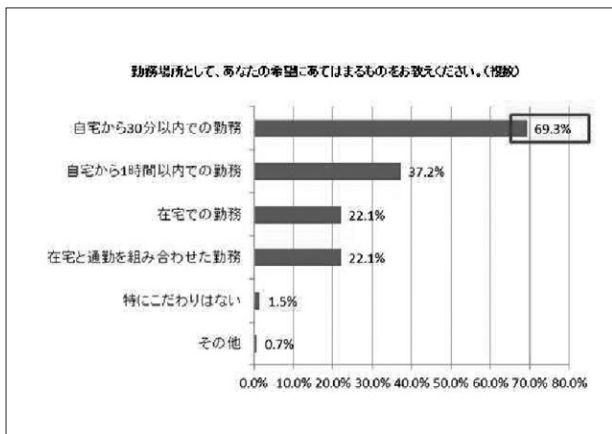
一日の勤務時間として、最もあなたの希望に近いものをお教えてください。(単一)

それから時間にして10時から16時というのをトップで、21.3%がご希望されています。



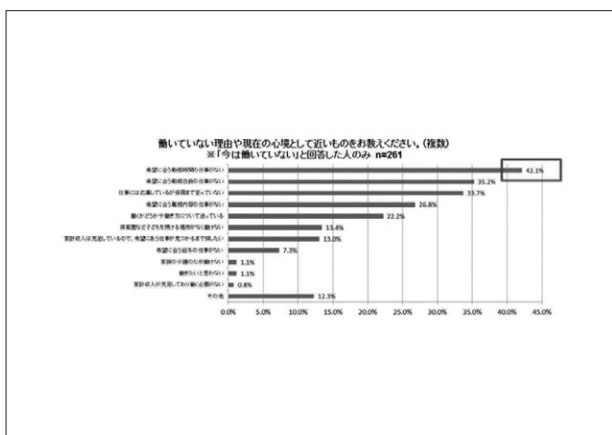
勤務場所として、あなたの希望にあてはまるものをお教えてください。(複数)

働く場所なのですけれども、自宅から30分以内という勤務が全体の7割弱です。



働いていない理由や現在の心境として近いものをお教えてください。(複数)

働いていない人に対しての質問で、全体の281名の答えなのですけれども、やはり勤務時間が合わないというのが全体の42.1%になっています。



■ パート応募理由

もう1つのアンケートなのですが、応募理由を取っています。なぜ応募してくれたのかというアンケートです。職種で言えば事務職が良かったからとか、短時間パートが良かったからとか、年収が50万円以上103万円未満というところなんです。今でもここはこだわります。税制はせっかく変わったんです。ですから実際のところは社会保険ということになるとまた違った指標があるはずなのですが、やはり昔から103万円と刷り込まれているものがあり、どうしてもそこの中で働きたいのです。種々の理由はあるのですが、そこにはどうしてもというところがあります。時間もあるでしょう。

1日の勤務時間は3時間から6時間が良かった、始業終業時刻については10時から16時までというのが良かったからということで希望されているということがアンケート調査で出ています。ここを捉えてやっているのです。

ですからここにはすごくたくさんの潜在的なパートの方々がいるということはやはり押さえておかなければいけません。「うちは清掃が夜勤であるからできない」ということはあるかもしれませんが、そこには人が要ります。対象がどこにいるかということを考えるべきということが1点です。

パート応募理由

- ・職種で言えば事務職 30.2%
- ・雇用形態は短時間パート 55.5%
- ・年収ゾーン **50~103万円** 49%
- ・1日の平均勤務時間数3~6時間 51%
- ・始業終業時刻10~16時 21.3%

■ 採用好事例2

2点目の事例です。今度は今までは対象がどこにいるかという話でしたが、採用方法が変わってきています。今までは有料広告媒体を使っていました。名前を出すとすれば、リクルート系の医療系とかはとらば一ゆ、ジョブメドレー、グッピーといったものに一般的なところを掲載して、人をたくさん集めるというようなことはあったのでしょうか。

ところが内容が変わってきています。これもうちのお客さまのある医療機関です。動画を使った採用活動をやっています。動画でYouTube、TikTok、Instagram、FacebookなどのSNSを使ったものを従業員自身にやらせてもらっていて、そういうものを使うことによって、人のソサエティーを作るのです。オンライン上のソサエティーを作る中で、そういう中から気が合う人というか、やりとりをする中で従業員に採用していくのです。今まで紹介会社で数百万円を払って募集・採用をしていたのが、本当にお金がかかりません。試行錯誤で露出を増やすことによって、そういう好循環が生まれてきています。

右上のほうにTimeeというものが出てきています。これは何かというと、これも採用の方法が変わってきています。コロナでUber Eatsが出ました。あのようなビジネスモデルをこういう仕掛けを作る方というのはみんな見ているわけです。働きたい時に働きたいだけ、簡単な方法で、登録するだけですから、履歴書も必要がありません。そしてすぐにお金が入るというシステムです。急に無断欠席をしたりすると、ペナルティーがあつたりするのですけれども、そういうようなものです。

使っている会社にインタビューをしました。「いきなり来る人はどうなのですか」、「社会人経験とかもきちんとして、いい方が結構多いです」というようなところがありました。使っていらっしゃる方もいらっしゃると思うのですが、もうそういうような働き方も随分変わってきているということで、ご参考にさせていただければと思います。

これもTikTokの動画なのですが、少し見てください。

<映像>

今の動画はTikTokの7秒か10秒の動画なのですが、たくさんこういう動画を撮っています。これは名前を言ってよろしいかと思うのですが、大京警備保障株式会社というTikTokのビジネスというところにこういう好事例があると載っているものです。こういうものでソサエティーを作ることによって12名の応募がありました。先ほどお見せしたとおり、採れないのですが、そのうち2名が採用できたという書き込みがありました。

実際、活字よりも画像、画像よりも動画なのです。昔から「百聞は一見にしかず」と言います。やはり動く動画でその人のイメージとか、やはり会社の雰囲気とかが出ます。応募してくださらない一番大きな理由というのは、やはり人間は知らないところは怖いのです。知らないところは怖いから一歩が踏み出せません。そういうところで会社の雰囲気というのを加工することなく、プロではなく自分たちで撮ることで、課長さんがぱっと出てくると生々しいです。もちろん好き嫌いはありますけれども、「こういう課長がいるのだったらいい」ということで応募したりするわけです。人間というのはそういう生き物です。やはり安心するということです。特別な条件を付けたり、好条件は逆に怪しいと思うのです。そういうところはやはり一つ考えていただければと思います。

採用好事例2

- ・ 動画を使った採用活動
- ・ Youtube、TikTok、instaやFBのリールなどによる情報発信
- ・ 業務内容や社内の雰囲気、仕事の楽しさなどを伝える
- ・ 特別な福利厚生などなくても「普通のことを普通に」伝えるだけでよい



採用好事例3

事例3点目です。これは職場環境重視パターンです。これはお客さんで、山梨県甲府市にある中堅の飲食グループです。大体従業員にして100名程度の会社です。創業はもうだいぶ20年ぐらいになりましたか。専務がもともとホテルオークラのホテルマンで、マネジメントをやっていたものですから、やはり自分のスキルですとか、ノウハウ、知識などに非常にプライドを持っていたのです。それでも「あれをやれ、これをやれ」とトップダウンでやっていたところ、やはりそれがいろいろ問題があって、総換わりしてしまったことがあるのです。誰もいなくなって、全員辞めてしまったのです。

そこでその専務が頭を切り替えて、やはりスタッフの話を聞くということが大事なのではないかと、そこから本当に大変なのですが、主な社員ということになるのでしょうかけれども、週に1回は必ず、社員と直接会って話をします。出張などもありますから、会えない時には、Zoomとか、LINEとか、動画で話ができますから、そういうものでコンタクトを取っています。「彼女はどうか」、「勉強はどうか」、「就職はどうか」、「奥さんはどうか」というような話を親身になって聞くことによって、やはりがっちり心をつかみました。

そのことによって、実はこの会社はその後、有料広告媒体に一度も出したことがないのです。もうずっと誰かが辞めたら、辞める人が前もって誰かを紹介してくれるという流れです。山梨県民の方がいらっしゃるかと思いますが、少し特殊なところがあって、非常に仲間を大事にします。もちろんそういう地域性もあるのです。「人は石垣、人は城」という言葉は甲府の言葉ですから、当然そういうこともあったにしても、そういうやり方によって、中小企業ならではの採用を安定させています。ただしやはり管理職としての人柄ですとか、時間を取れるのかということです。そういう問題もありますし働きやすい職場でないと、なかなかそういうことはかないませんが、これもエッセンスとしては非常に重要なことなのだろうと思います。

採用好事例3

- ・職場スタッフからの紹介(中小企業ならではの取り組み)
- ・特に、学生のパートアルバイトの採用には効果的
- ・山梨県甲府市内中堅飲食店グループ(総従業員数100名)
- ・専務が週1回以上はスタッフのメンタル的な相談など話を聞いている
- ・会えなくてもZoomで顔色を確認したりLINEで声掛けをしている
- ・外部媒体で応募したことはない

- ・ただし…管理職の人柄と時間を取れるかが問題
- ・働きやすい職場でないと難しい

採用好事例4

続いてマイノリティー戦略の1つをお示ししたいと思います。これは都内にある整形外科なのですが、20人程度の従業員がいらっしゃるクリニックです。整形外科はドクター以外に理学療法士、PTという人たちが必要で、これが診療報酬に影響するのです。きちんとした基準を満たす人数をそろえておかないとポイントが下がってしまうのです。だからこういう資格業を持っている人は絶対必要です。

ただ理学療法士はなかなかそろいません。いい方というか、自分の診療方針に合った方で非常にコミュニケーション能力もあり施術もきちんとできるという方となると、非常になかなか大変です。もう大体整形外科の先生はこれで困っています。

何をしたかという、もちろんいろいろな手段を取りましたが、やはり働きやすい職場だということ公開していこうということになりました。LGBTフレンドリー企業登録というものが、各自治体で行われています。福岡だとあのようなマークがもらえます。例えばプライドと言われるのですが、行動宣言から始まって啓発活動ですとか、人事制度などもダイバーシティーというのですが、いろいろなタイプの従業員に合わせた制度に取り組むことによって、このような登録ができます。

こういう会社だとマークを付けて採用募集をしたところ、やはりLGBTのトランスジェンダーという方が約2名ほど来ていただき、そのまま採用になりました。本当にその方々は患者に対する対応もよくて、施術の技術も高かったのです。負けん気が強くて努力家であったということもあり、「本当に良かった」と先生はおっしゃっています。またやはりそのクリニックの中の雰囲気も良くなったと言うのです。こういうことをするのは、やはり委員会というか、みんなで話し合いをしなければいけないのです。私たちはどうするのか、どうすればいいのか、受け入れられるのかということを真剣に話をしました。そういうことがそういったLGBTではなかった従業員にとっても副産物として非常に風通しのいい社風を生み出して、今までの離職率がかなり落ちたという事実もあります。そういうような意味でやるのであれば、ただ経費を使う、ただユニバーサルトイレを作るとかということだけではなく、副次的にはいろいろな効果があるということをお伝えしておきたいと思います。

採用好事例4

・「LGBTフレンドリー企業登録」
スタッフ20名程度整形外科、理学療法士求人
当職の求人は非常に狭き門。
診療報酬に大きく影響するため死活問題。
昨年、トランスジェンダーの理学療法士さんが
2名入職され、活躍されている。



■ 採用面接ではどこを見るか①

ではそういった手段を使って面接までたどり着いたということなのですが、どういう人を探るのでしょうか。せっかく複数来ていただいて、みんなに来ていただきたいところですが、中小企業ですから社風というものがあります。こだわりもあります。やはりそこに合った方を探るというのはとても大事なことではあると思います。

企業というのは団体です。団体にはやはり団体の特質に合った方を探る必要があります。当然基礎的な業務の能力、協調性、あとはやはりいろいろなストレスがあります。私も17年ほどサラリーマンをやりましたが、やはりストレスはあります。それに対してそれを乗り越えていくということも、やはり社会人として、社員としての能力値といは大事なことではないかと思っています。そういったことに少し欠けてしまう方を探られると、採用後は非常に、会社の担当者は苦勞されます。

基礎的能力だけですが、採用面接の時にいろいろ質問をします。当然「どんなことができるのですか。どの程度できるのですか」とお話を聞きます。しかし口だけの時があります。だからできれば、当然免許証とかはコピーを出してもらおうとかはありますが、実技テストができる業務内容であるならば、ぜひそこを見極めていただきたいです。

あとやはり中級以上の管理職を採られる場合は、総合力を問われます。これは分かりません。15分とか30分とか会って分かるかという、私も人間の本質などは分かりません。どうするかと言うと、やはりある一定の期間を有期雇用にするのです。その有期雇用が雇い止めになるか、契約が更新されるかと、きちんと条件付けして提示した上で有期雇用にするというやり方です。これはもろ刃の剣で、そういう条件ならお宅の会社には来られないということもありますから、これは社内で検討をしてください。そういう手もあるということです。

やはり残念だという方をやはりミドルマネジメントで入れてしまったら、そのインパクト、イメージ、部下に対する影響が大きいのです。そこら辺は検討していただく課題ではないかと思っています。

協調性やストレス耐性も、やはり面接では分かりません。今どき、圧迫面接などできません。だからストレス耐性など分かるわけがありません。だからこれはやはりペーパーでちゃんとやります。大企業などはSPIがあります。皆さまも入社試験の時、SPIをやられた方は多いのではないですか。しかし皆さまはあれの対策をしたでしょう。これはこういうふうに答えればよいというような、試験問題をやったではないですか。昔に対策をやったら、そういうものは覚えているのです。だから対策どおり書かれるから、対策ができる方はいい点を取られるだけで本質は分かりません。やはり少しマイナーなものをやったらいいのではないのでしょうか。だからそういうものをやるということです。

あとは1日体験入社ができる環境があれば、仕組みがあってできないというところもあると思いますが、1日でなくてもいいのです。1時間でも2時間でも、他の従業員と混在するような環境を作って、従業員・スタッフから採用面接に来てくださる方の立ち居振る舞い、言動、行動を、みんなの目で見ればいいのです。そういうことによって、見えてくるものもありますから、そこも採用のポイントにされればいいと思います。

採用面接ではどこを見るか？①

- ・能力・協調性不足、ストレス耐性のない社員は、採用後苦労する。
- ・「能力」は、口だけでなく、必ず実力を確かめる。(免許確認、実技テストなど)わからない要件(総合力)は、期限を定めて有期雇用とする。前職の会社に問い合わせてもいい。
- ・「協調性」「ストレス耐性」は性格診断テストを行う。「1日体験入社」をしてみらうのもいい。

採用面接ではどこを見るか②

もう1つです。採用の場で、面接ではないのですが、もう1つ見るというものが履歴書です。履歴書も今どき手書きは、やはりスピード時代ですから求めません。しかし私も国文学科を出ているのですけれども、字は人なりと言うのではないですか。やはり字を見たらその人の人なりはある程度分かります。やはりきれいな字ではないのです。できれば直筆を見るとその人なりというのは分かるので、この4点のポイントを次のスライドを見て、ご説明します。

採用面接ではどこを見るか？②

履歴書を見抜く

- ・ 丁寧に書いてあるか？
- ・ 日付は入れてあるか？
- ・ 写真はきちんと張られているか？
- ・ 右欄は、やつつけで書いていないか？

まず履歴書は一番左の上にある日付を入れてあるかどうかです。これは見てください。というのは、不採用の場合は、大概返すではないですか。返されたら他に行くという腹づもりなのです。だから来ている会社への本気度というのはやはりそこで下がっているというのは言えます。

あとはその下にある写真です。写真がきちんと切ってあって、枠のとおりきちんと糊付けして貼ってあるかを見てほしいのです。この写真をよく見ると仕事ぶりが分かるのです。糊がきちんと全面に貼ってあって、そういうことができるかどうかです。仕事はそういうものではないですか。そういうところも見えるので、そこを見てほしいということです。

あとは左側もそうなのですが、右側が肝心なのです。「志望動機」と「PR」と書いてあるでしょう。どう

ですか。本気の時は、皆さまも言葉を尽くしませんか。この人と例えばいい関係になりたいとなったら言葉を尽くします。そうしたら真っ黒になるはずではないですか。それなのに一行で、「特になし」ということです。そこも見てあげてほしいということです。

あと学歴の見方です。最終学歴を皆さまは大概見ると思うのですが、今は高校のレベルもインターネットを引いたら偏差値から始まって、その学校の校風なども出てきています。だからできれば、学力というか、レベルというのは、中学校でどこまできちんと勉強したかが大事なのです。

地頭というのですか。高校のところを見たほうが、大学をどこを出ているかよりも大事だったりするので、確かさは高校のほうが高いです。そういうところを見ていただければと思います。

採用時に必ずやること

採用時に必ずやっていただきたいことと書いてあるのですが、会社によってはできること、できないこと、時間が取れること、取れないこと、あとは正社員にはやるけれどもパートにはやらないこととかがあるでしょう。特に正社員を採られる方は、こういったことをやはり欠かさずやっていただくと、あとで失敗したということは少なくなるのではないかと思います。

この6点です。それぞれ見ていきましょう。

採用時に必ずやること

- ・採用時の簡単なテスト(大卒も当てにならない)
- ・採用時誓約書(絶対やってはならないこと)
- ・健康告知書(うつ、脳疾患などの申告)
- ・雇用契約書(有期契約など)
- ・身元保証書(お金の弁償の問題ではない)
- ・就業規則(これがなければ会社は守れない)

採用筆記テスト

まずは採用筆記テストなのですが、そんなに難しい何ページもあるものを1時間でやる必要はありません。本当にこれも中学校1年か2年ぐらいのレベルでやるような内容です。例えばここに書いてある「曖昧」、「様相」、「凡例」、「昔日」というものが読めるかどうかです。このレベルでいいのです。このレベルでいいのでやるではないですか。皆さまのお手元にあるから見ていただきたいのですが、このレベルで実は50点取れる人は少ないのです。試しにサンプルでやってみられたらいいと思います。本当にできません。なぜかという、からくりがあって、今、これの時代です。漢字を書かないのです。だから書けない、読めない、検索をしたら出てくるからあまり覚えられないのです。人の電話番号とかは覚えなくなった時代ではないですか。

しかしそれでもうこうぐらいたぐいのテストで30点以下となると、やはり会社はいろいろな社会常識を一から教えないといけないということで苦勞をします。大学を出たからといって、全然信用はできません。本当に常識がありません。大卒でいろいろなテストを取りますけれども50点を超える人はまれです。こういうたぐいで最高得点70点ぐらいしか見たことがありません。そういうものです。こういうものをやられるといいのではないかと思います。

採用筆記テスト

採用試験問題 (総得点15分)

氏名	回答日
年 月 日	

問1 次の漢字の読みをひらがなで書き、カタカナを漢字に漢しなさい。【配点2×8=16】

①曖昧() ②明程() ③凡例() ④書目()
 ⑤センサイ() ⑥名神程の持ち至 ⑦シェウダ() の事実

問2 次の()の中に適切な漢字を入れて四字熟語を完成させなさい。【配点4×3=12】

①()に阿曾 ②好()曲折 ③巨魁()然

問3 正しい敬語表現はどれか、正しい番号を一つ選択して、○を付けなさい。【配点10】

①《お客様からの電話応対の電話で》山田社長は只今、外出しております。
 ②《お客様へ説明して》A社社の幹事と書きますが、確認はいたしますか？
 ③《某社したお客様に宛かって》担当者様へ下さい。
 ④《お客様に宛かって》明日は西田専務のところへ伺います。

問4 日本国憲法が定める国民の3大義務とは何か、答えなさい。【配点3×3=9】

()の義務 ()の義務 ()の義務

その次ですが、これは答え合わせです。

採用試験問題 (総得点15分) 回答編

氏名	回答日
年 月 日	

問1 次の漢字の読みをひらがなで書き、カタカナを漢字に漢しなさい。【配点2×8=16】

①曖昧(あいまい) ②明程(あきようそう) ③凡例(はんれい) ④書目(せきじつ)
 ⑤センサイ(さんさい) ⑥名神程の持ち至 ⑦シェウダ(しゅうだ) の事実

問2 次の()の中に適切な漢字を入れて四字熟語を完成させなさい。【配点4×3=12】

①(真)に阿曾 ②好(好)曲折 ③(巨)魁(然)然

問3 正しい敬語表現はどれか、正しい番号を一つ選択して、○を付けなさい。【配点10】

①《お客様からの電話応対の電話で》山田社長は只今、外出しております。
 ②《お客様へ説明して》A社社の幹事と書きますが、確認はいたしますか？
 ③《某社したお客様に宛かって》担当者様へ下さい。
 ④《お客様に宛かって》明日は西田専務のところへ伺います。

問4 日本国憲法が定める国民の3大義務とは何か、答えなさい。【配点3×3=9】

(納税)の義務 (勤労)の義務 (納税)の義務

採用適正テスト

採用適正テストは性格診断です。ストレス耐性が分かるようになっていました。SPIの中小企業版と考えていただけたらいいのでしょうか。性格の偏向、偏りが分かるということになっているのですが、2,000～3,000円ですから、実際、今、在職の社員全部にやらしてもらえばいいのです。データを取って、この人とあの人が合うとか、あの人とこの人が似ているというところを次の採用に生かすのです。データ化しておく、大きな財産になります。これはCUBICという商品なのですが、こういうことをやると、実際会って分からないとか、顔がいいとか、そういうことに人間はだまされてしまうのです。こういうところをきちんとやっておくことによって把握ができるものもあります。たった15分で済みます。

採用適性テスト

No. 1

※：ふだん思っていることに、次の文章はどのくらい一致しますか、
「いいえ」から「非常にそうだ」の順で答えて下さい。（全てはまる
答えの番号を1つ選択して下さい。全設問に必ず回答のこと）

		い	す	か	非
		い	し	り	に
		い	せ	り	せ
			う	う	う
			だ	だ	だ
1. 何かを考え、無口になることが多い。	--- 1 --- 2 --- 3 --- 4				
2. 居眠りなどで、体を動かすことは割に少ない。	--- 1 --- 2 --- 3 --- 4				
3. いったん決心したことは、ほとんど変えることはない。	--- 1 --- 2 --- 3 --- 4				
4. たゞま盡きでも、自分の得意でないことは、最初からやらぬことにしている。	--- 1 --- 2 --- 3 --- 4				
5. 仕事を終えたあと、手落ちがなかったか何度も見直したり確認をする。	--- 1 --- 2 --- 3 --- 4				
6. 排除などをする時は、徹底的にしないと気がすまない。	--- 1 --- 2 --- 3 --- 4				
7. エントリーカードや、ミス漏れなどの恐れがある。	--- 1 --- 2 --- 3 --- 4				

入社誓約書

入社した後は、入社誓約書をきちんと取っておくべきです。業種によって禁止事項は違います。やはり患者に対して直接触れるもの、守秘義務があるもの、安全にやはり気を配らなければいけないものなどいろいろありますので、会社によって禁止事項は違うと思います。そういうものを網羅したものを、最初にやはり出して書いておいてもらうということは大事だと思います。

入社誓約書

業種による禁止事項を記載する

第1条（秘密保持の誓約）
私は、貴医院就業規則等を遵守し、誠実に職務を遂行することを誓約するとともに、以下に示される貴医院の技術上または営業上の情報（以下「秘密情報」という）について、貴医院の許可なく、如何なる方法をもってしても、開示、漏洩もしくは使用しないことを約束致します。

①業務で取扱う個人情報
②業務上知り得た技術や営業に関する情報
③財務、人事、組織等に関する情報
④他社との業務提携および業務取引に関する情報
⑤その他、貴医院が秘密保持対象として取扱う一切の情報

第2条（秘密の報告および帰属）
私は、秘密情報は貴医院の業務上作成または入手したものであることを確認し、当該秘密の帰属が貴医院にあることを確認致します。また当該秘密情報について、私に帰属する一切の権利を貴医院に譲渡

健康告知書

それから健康告知書です。健康告知書は、採用の面接の少し前ぐらいにも書いてもらうものなのですが、やはりうつ、精神疾患、フィジカル的な腰痛を持っているということが会社として受け入れられない会社もあります。そういう方をやはり何も聞かずに採ってしまい、1週間たったら「実は腰が」とか、1カ月ぐらいたったら「実はうつが」と始まってしまったりすることもあります。人事担当者はやはり苦い思いを持って思い出されると思います。それは最初から聞いておけばいいだけの話なのです。

お話としては安全衛生法上、参考にさせていただくということを取るとということと、このようなアンケートに関しては強制はしないということを一文書いておけばいいだけです。当然採用時には健康診断もやります。これはそれとは別にさせていただくということにはなっています。きちんとこういったことを受け入れられない病状、運転免許に関して、運転業務があるというところはなかなかデリケートな話になってきますが、実際どうでしょうか。てんかんという病気、障害があります。そういった方に、治療中であって、まだ発作が出るような状況で、運転業務をさせるということについては、やはり議論があるところではないでしょうか。会社として責任が取れるかということところです。やはりそういうところも社内できちんと議論をして、必要である項目は聞くべきだと思います。

健康告知書

ある場合は、その理由と結果は？

(6) 過去、うつ病などの精神的な疾患にかかったことは？ ない・ある

ある場合は、その時期と現在の状況は？

(7) 腰痛・頸痛の繰り返し、関節炎等の症状は？ ない・ある

ある場合は、どんなことですか？

(8) 最近、健康診断で異常にかかることは？ ない・ある

ある場合は、どんなことですか？

私の健康状態は、上記のとおり経過ありません。

年 月 日

株式会社 ○○
代表取締役 ○○ 職 務

(住所) _____
(氏名) _____

付記)この健康に関する告知書は、当社社員の労働安全衛生法に基づく安全衛生管理の参考資料とする以外に、他に活用いたしません。またこの告知書への記載は任意であり、強制はいたしません。



雇用契約書

それから雇用契約書です。雇用契約書は2点ほどいつも気になるところがあります。先ほども言いましたように、有期雇用である契約であるにもかかわらず、働いた後に雇用契約書を巻くとか、これはもう全然に話になりません。働く初日の前にきちんと契約を交わして、いつまでとやらない契約書というのはもう不当です。4月1日に働くのに5月の給与を払う少し前に「監督署が来たらまずいから、これを書いておいて」ということをやるからもめるわけです。だから採用する前にきちんとこういうものを用意して、何月何日から何月何日までの契約ですということをあらかじめ、ご説明もし、納得もしていただいた上で働いていただくということが肝心です。

それからもう1つが固定残業の問題があります。皆さまの会社でも一部、営業マンはもう仕方がないと思います。外で働くから、事業所外のみなし労働制度というものがあるので、それは仕方がないとしても、

内勤の方で固定残業を取り扱っている会社も散見されます。どうしてもというのだったらやるしかないのですが、雇用契約書がいい加減過ぎる会社がやはり多いのです。

例えば25万円の基本給に対して、「固定残業が含まれています。以上」というようなものです。働く人は不安ではないですかという話になりませんか。「何時間ですか。いくらですか」というところですが、やはりこういうところは基本給と別に明記しなければいけません。例えば、25万円の基本給であれば、それに対して5万1,000円で28時間は別に固定残業として支払われますということをきちんと明記した上で、そこまでは付加して出る残業代はありませんということを事前に説明しておくべきです。こういうところをいい加減にするから従業員ともめるのです。納得していただいた方が働けばいいのです。

ただ今の社会状況は、労働者は一部の企業以外は売り手市場です。そういう中で、固定残業はどういうイメージを持っておられるかという、営業は歩合がありますから別として、「ブラックです」と言われるだけです。今後、どんどん強くなってきますので、ここは本当に改善できるのか、改善するにはどういうふうにしていけばいいのかということを、社内で本気で討議したほうがいいと思います。やはり「固定残業」と書いてあるだけでも、ぴんとそこにははじかれてしまう可能性があるということです。今は金額の大きさよりも、そういったところはリーズナブルに合理的にされて、ストレスがないほうを求めているということやはり知らなければいけません。

雇用契約書

有期雇用
固定残業

雇用契約書

株式会社〇〇(以下「会社」といふ)と、〇〇、〇〇(以下「本人」といふ)とは、以下の条件により2023年〇〇月〇〇日より雇用契約を締結する。

契約期間	1. 期間の定めなし。 (2) 2023年〇〇月〇〇日～2024年〇〇月〇〇日まで
就業時間	1. 就業時間(週労働時間) 週40時間
勤務時間	1. 1年間の労務管理(週労働時間) 週40時間 2. 1日あたりの労働時間(労働時間) 1日あたり8時間(労働時間) 1日あたり8時間 3. 1週間あたりの労働時間(労働時間) 1週間あたり40時間(労働時間) 1週間あたり40時間 4. 1ヶ月あたりの労働時間(労働時間) 1ヶ月あたり160時間(労働時間) 1ヶ月あたり160時間 5. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 6. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 7. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 8. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 9. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 10. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 11. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 12. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 13. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 14. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 15. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 16. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 17. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 18. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 19. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 20. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 21. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 22. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 23. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 24. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 25. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 26. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 27. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 28. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 29. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 30. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 31. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 32. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 33. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 34. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 35. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 36. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 37. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 38. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 39. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 40. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 41. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 42. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 43. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 44. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 45. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 46. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 47. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 48. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 49. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 50. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 51. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 52. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 53. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 54. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 55. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 56. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 57. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 58. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 59. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 60. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 61. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 62. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 63. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 64. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 65. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 66. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 67. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 68. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 69. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 70. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 71. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 72. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 73. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 74. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 75. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 76. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 77. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 78. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 79. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 80. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 81. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 82. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 83. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 84. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 85. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 86. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 87. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 88. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 89. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 90. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 91. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 92. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 93. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 94. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 95. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 96. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 97. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 98. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 99. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間 100. 1年間の労働時間(労働時間) 1年あたり2,080時間(労働時間) 1年あたり2,080時間
待遇	1. 基本給 (円/月) 250,000円/月 2. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 3. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 4. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 5. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 6. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 7. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 8. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 9. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 10. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 11. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 12. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 13. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 14. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 15. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 16. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 17. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 18. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 19. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 20. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 21. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 22. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 23. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 24. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 25. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 26. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 27. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 28. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 29. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 30. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 31. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 32. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 33. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 34. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 35. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 36. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 37. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 38. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 39. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 40. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 41. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 42. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 43. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 44. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 45. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 46. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 47. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 48. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 49. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 50. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 51. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 52. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 53. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 54. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 55. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 56. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 57. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 58. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 59. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 60. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 61. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 62. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 63. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 64. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 65. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 66. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 67. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 68. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 69. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 70. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 71. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 72. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 73. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 74. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 75. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 76. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 77. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 78. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 79. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 80. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 81. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 82. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 83. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 84. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 85. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 86. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 87. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 88. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 89. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 90. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 91. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 92. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 93. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 94. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 95. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 96. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 97. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 98. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月 99. 固定残業時間 (時間/月) 28時間/月 100. 固定残業代 (円/月) 51,000円/月

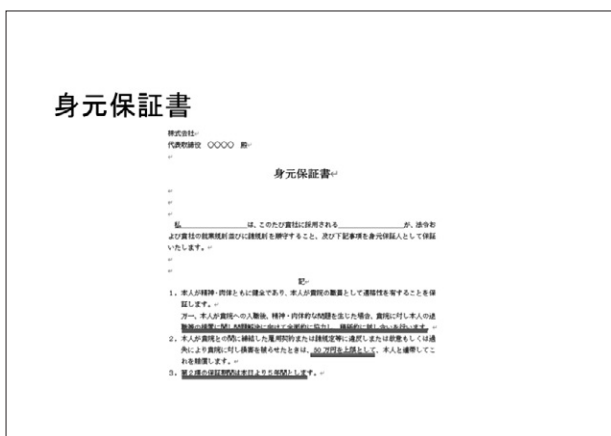
身元保証書

それから身元保証書については、民法が少し変わりました。金銭保証についての保証人は保証額を根保証のように、やったことは全部、例えば5,000万円やってしまったら、5,000万円を請求するというのが今までのフォーマットだったのですが、それは通用しません。裁判の判例上、雇っていたのは誰ですかと使用者責任を問われるので、そもそも駄目なのですが、ちゃんと上限を明記してくださいということです。

だからといって、皆さまの会社が5,000万円と書いてしまってもいいのですが、5,000万円と書かれた身元保証書に誰が保証人にサインしてくれるのですかというもう1つの問題があります。ですから常識的に考えて、給料の2～3カ月以上の保証金は払ってくれるのかということです。だからそういうところもきちんと入れていくということです。それから年数も5年までがこれに有効ですというようなことも

きちんと入れるということです。

あとは私は身元保証書を書いていただくことの一番の眼目は違うことを考えています。今はやはりメンタルで不調を起こして会社に来られなくなったということになると、医師は会社の担当者と面会ができませんという診断書を書いてきます。そうすると労働者と会社と、では今後、休職するのか、退職するのかという話し合いができなくなるのです。そうすると窓口を失ってどうしていいのか分からなくなり、慌ててその担当者を探すということになるわけです。だったら最初から身元保証人にそういったこと、上の赤で書いてあるところをお願いしておくということで、そういった事態になった場合にそういった方を頼って、法律上は代理というわけにはいかないのですが、窓口になっていただき、お話し合いを進めていくということがいいのではないかと思います。



■ 就業規則ポイント

就業規則は必ず作ってください。当然社内にはおありだと思います。やはり2つ大きなポイントがあると思います。懲戒のところに出勤停止とか、減給の制裁とか、いろいろと法律上で決まったとおりに書いてあるのですが、1つ抜けているものがよくあります。諭旨解雇というものがあります。

要は解雇ではないのです。解雇ではなく、社内的には自己都合で辞めるのです。公文書上も、離職票などを切る時は、自己都合になるのですが、当然何か非行、よろしくないことを行った場合です。被害者がいる場合があるのです。被害者に対して、何らか会社としての処分を行ったというようなものです。これも方便なのですが、処分をしましたというものが諭旨解雇に当たります。「解雇をしました」と言えます。だからこういう規定もきちんと整備しておくことです。

懲戒解雇というのは実際、非常に難しいのです。昔、懲戒免職がありました。福岡市役所の方が、泥酔して、大きな川の欄干から歩いている人を、バックして跳ね飛ばして、川に突き落としたという事件があったのです。ただこの裁判の経過は見ていませんが、当然、福岡市としては懲戒免職をしたのです。それに不服として争いましたが、結局、解雇不当という判決です。地位確保という、法律上は地位を取るといふ反対の言い方をしますが、それぐらい懲戒解雇はなかなか認められません。日本はある意味、社会主義的な福祉国家ですから、労働者に有利ということになるので、そういうことになってもなかなか通らないということがあるのはやはり知っておかなければいけません。だからこういう規定をきちんと

整備しておくということです。

あともう1つがパートをたくさん雇用されるような会社は、急にいなくなってしまうたり、シフトを入れているのに来なくなるということがあります。そういった場合にはこの規定を入れておいてください。14日たって連絡が付かない場合には、最終出勤日に退職したものとみなすという規定を入れておくと、手続き上は不安がないと思います。

やはり昔でしたら、パートは雇用保険にも社会保険にも入れないケースが多かったのですが、最近やはり20時間を超えるようなスタッフの場合は、大手などは社会保険まで入れなければいけないというような状況です。そうなってくると、社会保険は会社の負担分とかが大きいではないですか。どうすればいいのかということ是非常に悩ましいです。ですからそういった場合には、こういった取り組みをしておくのです。

仮に事件に巻き込まれたというようなことが後で分かった場合には、退職の手続きを取り消して復帰させてあげればいだけの話ですから、こういうことを入れておくことで、やはりスムーズに行きます。

就業規則ポイント

・**諭旨解雇**----- 懲戒解雇相当の事由がある場合で、本人に反省が認められるときは、解雇事由に関し本人に説諭して解雇する(諭旨解雇となる者には、状況を勘案し、退職金の一部を支給しないことがある)

・(居所不明による退職)

第48条 社員が届け出なく欠勤し、居所不明等で会社が本人と連絡を取ることができず欠勤開始から14日を経過した場合、社員が退職の意思表示をしたものとして、最終出勤日に退職したものと扱う。

■ 価値観を見る！

また採用面接の内容に戻るのですが、採用面接の時には何を聞くのでしょうか。当然志望動機とか、希望給与とか、実績などを聞きますが、それはあまり意味がありません。志望動機などはひな形がありますし、給与は高いほうがいいに決まっています。実績も盛ればいくらでも言えます。そういうことを聞いてもあまり意味がありません。肝心なことは価値観を聞くことです。

価値観を見る！

・採用面接では答えのないことを質問してみる

■ 管理職面接の質問

どういうことで価値観が分かるのかというと、答えのない質問を聞けばいいのです。例えば管理職であれば、「部下全員が仕事を辞めることになりました。あなたはどうしますか」とか、「部下をどうやって育成しますか」とか、「リーダーとして必要な素質はどういうことでしょうか」という質問は答えがありません。自分の中にしかないし、その時考えなければいけないことです。そこで出てくる答えこそが、皆さまの会社の社風と合うか合わないかという価値観が分かります。

これは管理職ですから、一般社員にしてみれば、例えば「全く経験のない仕事を急に振られました。あなたならどう対応しますか」とか、「職場のメンバーに苦手なタイプがいます。あなたはどのようなふうに対応しますか」など、いろいろな質問ができると思うのです。そういうことを聞くことによって、ひな形の質問よりはよほど価値観の分かる質問になると思います。エッセンスを1つか2つ入れて、ぶつけてみたらどうでしょうか。

管理職面接の質問

- ① 部下全員が仕事を辞める事になったら？
- ② 上司からミッションを買った後、あなたの部下にどうやってその仕事を分配しますか？
- ③ チーム全体のモチベーションをあげる為にはどうすればいいか？
- ④ 部下をどうやって育てるか？
- ⑤ 部下同士が喧嘩、ぶつかりあった時、上司としてどう対応するか？
- ⑥ チームづくりをする時、一番気にしているところは？
- ⑦ リーダーとして必要な素質とは何でしょうか？
- ⑧ どうすれば、良い結果を出し続ける事ができるか？

■ 採用後の人事管理

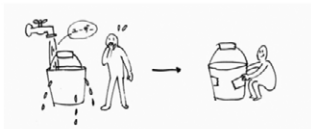
ではここで採用をしました。せっかく費用と時間を使って、採用決定と言ったにもかかわらず、1週間で辞めたり、1カ月で辞めたりしませんか。理由はいろいろです。「親の介護です」とかが最近はやっています。うちのお客さんでも「介護で」ということがあります。

私は濱ですけれども、濱ちゃんの時代はいろいろな親戚を殺していましたが、今は親の介護でというような、いろいろな他の家庭的な理由を付けて辞めていませんか。

でも本当の理由はそうですか。違うところにあるのではないのでしょうか。そこはやはり見なければいけないと思うのです。

採用後の人事管理

・なぜかせっかく時間と費用をかけても人が辞めてしまう...



去年、ちょうど1年前にこういう事件がありました。覚えていますか。もうテレビで連日日本が恥ずかしいと報道されました。これは何かというと、建設業のベトナム人技能実習生です。2トントラックに乗っているのが、ベトナム人の実習生です。下でほうきを持って社員が叩いているのです。暴力でいじめているのです。こういうものを撮っている人がいて、朝日新聞で公開され、非常に大問題になりました。



■ 採用条件と実態の乖離

暴力ということになると本当に事件ですし、よほどのことがないと皆さまの会社で起こるようなことはないと思うのですが、やはり見えないところとか、陰湿ないじめとか嫌がらせは本当に多いのです。今は例えばパワハララインはどこなのかということになると思うのですが、今の若い人たちは大きな声で怒られたりとかしたことがないのです。ですから部下の指導・教育という名のしかり方にも工夫が必要です。大声で直接的な叱咤(しった)などというのは、本当にもう急にびくっとしてしまうのです。

そういうことを繰り返しされることによって、やはり心が折れてしまうということがあります。そこはやはりまず人事担当者、管理職は絶対分かっていらっしゃると思うのですが、ここは気を付けなければいけないし、まだまだそういうことをやっている会社は多いというのが私の認識です。

どういったことが行われて辞めていくのかというと、まず初日入りました。オリエンテーションもやらない会社はまだあるのです。そしてほんと現場に放り込んで、「こいつを頼む」みたいなことをやっています。そういうところがまだまだ見受けられます。それで人がいないとか言っています。

先ほども言いましたが、いじめ・パワハラです。暴力ではないにしても、無視をしたり、仕事を教えなかったりとか、ぞんざいな扱いをするというようなところがやはり散見されます。それも放置されています。

それからパートやアルバイトとか、非正規、派遣の方々、皆さまの会社のお手伝いをしてくださっている業務委託や協力会社の方々を露骨に区別しているというか、私から言わせると差別なのですが、そういうところがあります。私は市川に住んでいます。市川はどういう街かというと、海岸沿いに倉庫と工場が非常に多く密集している地域です。今はあまりいないのですが、そういうところのお客さんとかに聞き取りをしますと、食堂があります。島があるでしょう。ご飯を昼に一気に200人ぐらいが食べられるところがあります。手前のところが社員とプロパーのパートが食べる場所なのです。一番奥の薄暗いところにパートではなく、派遣の方とか、業務委託の方が食べるスペースとなっています。何も書いていないのです。勝手にそういうふうになっているのです。

初日来る派遣の人とかは間違えるではないですか。それで社員のところで食べているのです。そうすると古いパートの女性の方から、「何をここで食べているの」と言われます。しょうゆでも使うものなら大変です。「私たちのしょうゆを勝手に使って」みたいなことになります。こういうことがまだまだまかり通っています。21世紀のこの時代にそんな人権無視のようなことがあるのです。

人権の話などはこういう求人の話には関係ないかもしれませんが。しかし今は売り手市場です。もうそんな対応されたスタッフの方は次の日来ますかという話です。そういうことをやはり私たちは少し考えなければいけないということです。

あとは人事と現場の擦り合わせができていないところをもう一度見直してください。提示された条件が、「うちはこういうことをきちんとやっていますから」と言いながら、残業代も払われない、有休も使わせてくれない、希望したシフトと全然違うシフトを渡されたとか、給与も手当が付いていないとか、現場と全然合っていなかったりします。

こういうこともきちんと現場と擦り合わせをして、会社の意図をきちんと現場に伝えるという努力がやはり必要だということです。

採用条件と実体の乖離

- ・新人教育オリエンテーションをしない、放置
- ・いじめ、パワハラ
- ・パート、アルバイトなどの非正規、派遣スタッフへ業務委託の差別
- ・提示条件が守られていない(残業、有休、シフト、給与)

■ 業務管理

業務管理についてなのですけれども、当然今の時代ですから、タブレットなどでマニュアルをやりま
す。あれはもうぜひやってください。紙とかでもやっていらっしゃるし、マニュアルすらないようなところ
もありますが、もうそれはすぐ帰ったらマニュアル作成をしてください。

マニュアル化して合理化をする、工程を単純化するという効果もあるのですが、それ以上に、人の安定
という意味では、業務をある人からひきはがすということが最も大事なのです。誰かが知っている、その
人に媚を売らなければいけない、聞かなければいけない、ご機嫌を取らなければいけない、そういう不健
全なことをいつまでもやっているのですかということです。だからそういうものは全部吐き出させるの
です。できれば分かりやすい画像付き、それから動画といったものをやるという手順を踏んでいただい
ければと思います。

業務管理

- ・作業の単純化と作業マニュアルの作成
- ・各工程の簡略化、写真画像付きの作業書



- ・業務属人化の排除

■ スマホ・タブレットによる動画マニュアル

例えばこういう動画があります。これはみどり訪問クリニックというところの先生が、Teachme Bizという画像とか、タブレットを使ってマニュアルを作っています。少し入りづらいかもしれませんが。

<映像開始>

姜: 地域という大きい組織の中で、Teachmeが浸透していくという形にしていきたいのです。もう1つは、在宅医療というのはセルフケアが原則なのです。そうすると家族にある手技に関してはマスターしていただかなければいけません。その時に、これまではやはり使いにくいマニュアルばかりだったのです。そういう意味で、こういうTeachmeというものをうまく活用できたらいいと思っているのです。

高齢化社会ですから、お年寄りでも、一応見掛けはITツールになっていますけれども、僕はこれは結構分かりやすいと思っているのです。そこを一般の方々にも広げていけるというやり方も僕は考えていきたいと思っています。

最初は1人のリーダーを決めてやっていたのです。しかし今はもう全員が作られるようになってしまったものですから、そういう意味ではもう今は実は8割方ぐらいまで進んでしまっているのです。

当院は本当にどんどん実験をやってみようとしています。ですからこれまでに使わなくなったツールもたくさんあります。そういう意味で生き残ったのがTeachmeではないかと思っています。

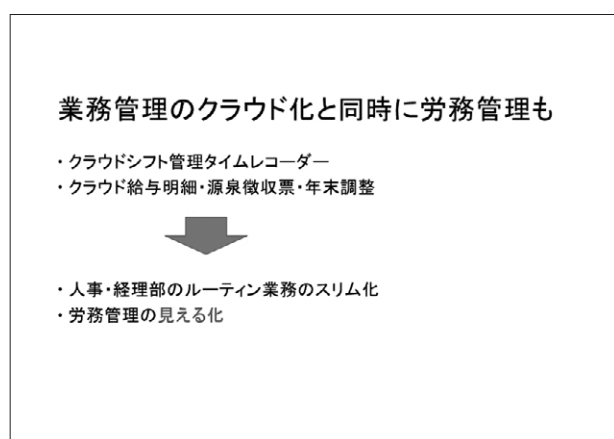
<映像終了>

濱: こういうところでこういう飛び道具と言われる物も活用しながら、健全化を図っていただければ、従業員の安定に資するのではないのでしょうか。先生もおっしゃいましたけれども、最初は2割でいいのです。初日から30人分のとか、初歩的なものからまず初めて、どんどん深くしていけばいいので、何も全部マニュアル化する必要はないし、できないのももちろん分かっています。しかし最初のところを2割ぐらいをすれば、パレートの法則ではないですが、全体の8割を占めます。

スマホ・タブレットによる動画マニュアル

■ 業務管理のクラウド化と同時に労務管理も

それから業務マニュアルと一緒に、人事・総務もクラウド化することはやはり強くお勧めしています。もちろん人事・労務、経理は、ある時期は非常に大変です。ですからそういったことをスリム化するという意味でも効果があるのですが、入力するのは手元のスマホだったりするわけですが、これを行うことで、労務管理の見える化ができます。何時何分に打刻したとか全部手元で見えます。そういうことを当社は隠しませんということです。見える化して、お互いがきちんと分かって、納得した上で働くというやはり合図になると思うのです。そういう意味で活用していただければと思います。



■ ルールのある評価制度

あと評価です。評価もご大層な、外資系のものを頼むと、数千万円、数億円とかがかかってしまうような人事制度を構築されます。そういうものでなくてもいいです。本当にA4の紙一枚でもいいので、きちんと半年に一遍程度、上司と部下が膝を突き合わせて、今年目標ですとか、去年の反省、それに対しての評定を、上司と部下の双方がやはり納得して今年目標を作っていくということです。そういう恣意的にならないということをルール化していくということがやはり必要だと思います。

これはパートでもやっていただいたほうがいいと思います。社員は当然やっていらっしゃると思うのですが、パートもやられたらいいと思います。こういうことをやることによって、「やはりうちは透明性がある」という話になってきます。

ルールのある評価制度

今後の雇人目標		評価			
1日一言、お客様さんへの声掛け！		本人	上司	部下	
4: 積極的な働き方(先例)への 実行数および評価されている 5: 目標達成状況(先例)への 6: 評価状況(先例)					
項目	具体的な行動	ポイント	本人	上司	部下
1	モチベーション維持	一ツラツラの楽しい仕事(上司の仕事)に挑戦してある	1		
2	チームワーク	仲間が帰るている、声をかけます。→後で仕事の準備(帰る人で行く) →知っている知識は、どんどんまわりたいと思える。→失敗を他人のせいにはしない	1		
3	約束を守る	遅刻をせず、1日の約束を厳守する。→遅刻をせず、1日の約束を厳守する。→遅刻をせず、1日の約束を厳守する。	1		
4	積極性、前向きさ	仕事が終わると積極的に帰る人である。→業務に対して積極的に帰る人である。→業務が終わると積極的に帰る人である。	1		
5	へたがない	業務上ではよくでき、熱い。→知られていないが、仕事でよくでき、熱い。→知られていないが、仕事でよくでき、熱い。	1		
6	地域貢献への貢献	地域行事に参加し、積極的に参加している。	1		
7	法律の知識	労働基準法を知っている。→内務省労働部は知る。→労働基準法を知っている。→内務省労働部は知る。	1		

退職問題(流れ)①

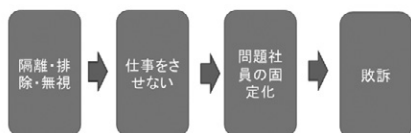
それから退職の流れです。これは採用とは関係ないかもしれませんが、やはり労務トラブルがいざ起こってしまうと、真面目に一生懸命働いている人まですごく大きな影響があるのです。やはりこんな会社に入られるかみたいな話になってきて、次の退職の呼び水になってしまいます。ですからこういうところはやはり流れを変えなければいけません。

流れとしては、今までどうしていたかということ、大概の会社にとってはこういう問題社員は面倒くさいのです。隔離・排除・無視をしてきました。隔離をして仕事をさせないということをやってきました。そういうことが固定化されてきます。

結局、「あいつは仕事をしない。仕事ができない。失敗ばかりする」ということで、では辞めさせろという話になって解雇でしょう。では日本の判例はどうなっていますかと、それは会社は全然話になりません。ですから会社としては大きなペナルティーを受けます。

退職問題(流れ)①

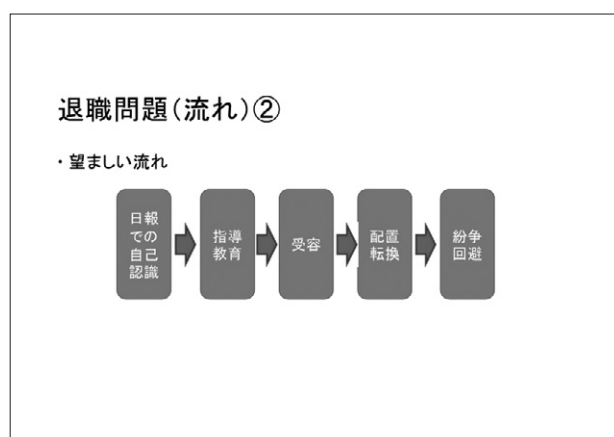
避けるべき流れ



■ 退職問題(流れ)②

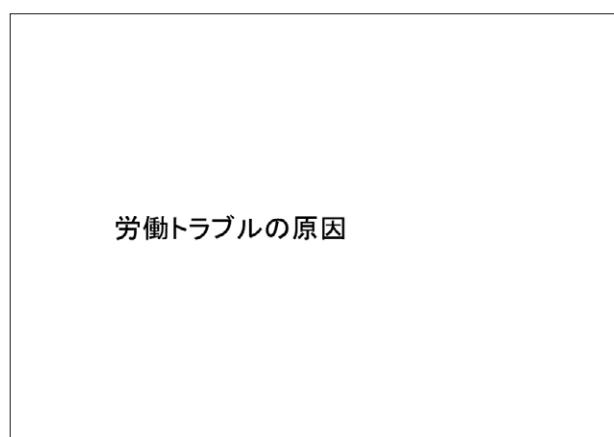
それをどうしたらいいかということになると、やはりきちんと日報を付けて、ご自身に確認をしていただくということです。それを上司として、指導・教育をしていくことです。指導・教育の内容を本人にやはり時間をかけてじっくり分かっていただく、受容していただくということです。そこまでやって改善できない場合には、人事ということがあるかもしれません。配置転換であったり、場合によってはやはり退職という流れもあるのかもしれません。

しかし先ほど言ったような、隔離とか放置とかということをするよりも100倍いいわけです。ちゃんと指導・教育をしていって、それでも駄目かということは、やはり第三者的に見てもそうではないですか。ですからこの流れで紛争解決をしていただきたいと思います。



■ 労働トラブルの原因

労働トラブルの原因はいろいろなものがあります。



■ 労働トラブルの原因①

労働トラブルの原因は物理的なものだと思います。残業だったり、有休だったり、給料が安いとかということもあるのですが、私がやはり深く関わってきて思うことは、個人的な恨みが圧倒的に多いです。降格された、賃金を引き下げられた、パワハラです。「なぜ私が」、「なぜ僕が」という恨みが上司・会社に向くのです。だからこれはいつものコミュニケーションの問題というのが実際はほとんどです。これが本当の理由で大体8割だと思うのです。仕返しをしたいというものです。

あとの2割ぐらいというのは、やはり個人的な理由によることがあります。借金をしたりとか、散財したりとか、浪費とか、そういったことで、無理な金銭要求をしてくるといのはやはり少数ではあるけれどもあります。これはどうにもならないです。それはもう是々非々で対応していただくしかありません。

労働トラブルの原因①

- ・実は不満の原因は残業問題でも有休でも賃金でもなかった！
- ・多くは、個人的恨み(降格、賃金引き下げ、パワハラ)の意趣返しであったこと。
- ・または、個人的な金銭トラブル(借金、離婚による養育費、無理なローン、浪費)

■ 労働トラブルの原因②

労働トラブルの原因でもう1つが大きなところで言えば、先ほどもしましたが発達障害の話があります。これも結構多いです。どのような対応をしているかということ、よく分からないから、こういう障害を持っている方は、あいさつもしない、片付けもしない、仕事もできない、ミスが多いという評価を大体付けられます。

本当にそうなのかと言えば、片面を見ればそういうことなのですが、先ほども言いましたが、私たちの中には10%弱います。そういうところが人格否定に及んでいて、本当に深刻な、うつとかを発症してしまって、会社を辞める、会社とトラブルを起こすということにつながっています。

だから私たち会社の管理職ですとか、人事の担当者は、こういったことについてやはり勉強をしていく必要があるのです。どういう傾向があるのか、彼らはどういうふうに見えているのかということ、やはり時間をかけて勉強をしていく必要があるのです。だから私なども東京大学情報科学研究所のLITALICO研究所というグループがあるのですが、そういったところと一緒にADHDの特性などについて学ばせていただいています。

労務トラブルの原因②

「大人の発達障害」の問題
ADHD(注意欠陥多動性障害)
ASD(自閉症スペクトラム、アスペルガー)
LD(学習障害)



これは幼児の取り組みなのですが、特性としては一緒です。例えば視覚的に非常に刺激を受けると、ぱっぱととらわれてしまいます。だからこういう壁、仕切りを付けたりします。あとは目の前の刺激にとらわれて、後ろのことを忘れてしまうということがあるので、一つ一つの行動に1日の計画表を付けて、それが終わったらこれを外していくというやり方です。

もう1つが聴覚的刺激にも反応してしまうという特性があります。そういうものにはイヤーマフラーを付けてそういったところを避けて、自分の今やるべきことに集中させるとかをします。あとは下で言えば、絵を描いています。少しおしゃれに言えば、ユニバーサルデザインと言うのですが。彼らは出すことはできるのです。戻すことができないという特性があるのです。ですからそういうような物は、どこに何を戻すかという絵を描いておきます。例えば会社であれば、ユニバーサルデザインを多用するとかです。

よく工具を入れる時に形で入れるではないですか。あのような物を活用することによって、そういったことを防ぐことができます。物によって防ぐことができるような取り組みもありますので、そういったことを私たちは勉強をしながら、彼らとの共存を図っていかねばいけません。

10人に1人を少しずつ削っていったら、もう本当に人がいません。そういった方もうまく使っていくというか、一緒に働いていくことです。中にはギフトドと言って、非常に天才と言われる人がいます。本当に会社の社運を左右するような能力を持っている人が中にいます。ですから皆さまと同じ行動ができないからといって、同じ評価をするというのは、もういまやナンセンスです。ですからぜひこういった取り組みをしながら、うまく活用していただきたいと思います。



■直近の労働法改正

直近の労働法の改正があります。去年秋、育児休業法が大きく改正されました。毎年変わっているから、もう何がどう変わっているのか分からないくらい変わっていますが、大きく変わりました。今日も衆議院の予算委員会をやっていますし、異次元の改革ということで、働き方改革、家庭の責任といったことに取り組むというような表明を首相がされて、それがずっと審議されていますが、そのとおりやって、さらにこういうものが進んでいきます。

去年の10月からどうですか。皆さまの会社で男性の方が育児休業を長期で取るようなご希望を出されることはありませんでしたか。私なども今までは1週間とか取って、子どもが生まれるから、生まれて3日とか1週間とかを取るのが関の山でした。それが1カ月、半年です。この前、1年というのがいました。そういう時代です。法律ですから断れません。話し合いはできるかもしれない、譲り合いはあるのかもしれないけれども、もうそういうことが申請として当たり前に出てくる時代です。

そういうことには人が要ります。やはりフォローするには、フォローするという係がないとフォローができるわけがありません。やはりそういう余剰人員とまでは言いませんが、そういうことを助け合って仕事ができるには、先ほども言いましたように、会社内の人事管理がいかに大事かということを考えなければいけません。

それからその下です。今年4月には、中小企業はいよいよ60時間以上の残業をした場合に、割増賃金が25%から50%に上がります。これはいろいろな福利厚生費などを入れると、もう150%払ってしまったら、はっきり言って会社としては2人目を雇ったほうが安いのです。そのぐらいのインパクトのあることです。

ですから60時間以上というのは本当にもうどうでしょうか。考えていかなければいけないという状況になっています。大きくこの2つの法改正があるということをご理解いただきたいと思います。

施行・施行予定時期	法律の名称	改正内容
2022年4月	育児・介護休業法	・育児休業等の対象者に臨 別の制限を撤廃 ・有期雇用労働者の育児・ 介護休暇取得率を強化
2022年4月	女性活躍・ワーク スタイル規制法	・中小企業における「ワハラ」 禁止措置の義務化 ・一斉解雇禁止法施行計画の策 定・女性活躍に関する情報 公開義務を30人から101人 以上に拡大
2022年4月	年金制度改正法	60～64歳の在職者年金の 支給停止基準を月額28万円 から4万円に
2022年10月	健康保険法	短期育児休業の社会保険料 免除要件を変更
2022年10月	年金制度改正法	100人超の企業で働く短時間 労働者も社会保険の適用対 象に
2022年秋	育児・介護休業 法	・出生直後の柔軟な育児休業 ・出生直後の分娩補助
2023年4月	働き方改革関 連法	中小企業において、月60時間 超の割増賃金を25%から 50%に
2023年4月	育児・介護休業 法	大企業において、育児休業 取得状況の公表を義務化
2023年10月	年金制度改正法	50人超の企業で働く短時間労働 者も社会保険の適用対象に
2025年4月	雇用保険法	高年齢雇用継続給付の上限 を15年から10%に

■労働トラブルの予防①

助成金をもらおうと書いています。厚生労働省には、人を雇うことで頂ける助成金があります。皆さまもご存じだと思います。この助成金は当然、お金をもらえるからいいということなのですが、私としては目

的はお金をもらうことではないのです。労働トラブルの予防につながるからです。本当に真面目にやれば、今まで起こってきた労働トラブルの8割は防げます。カテゴライズすれば、それをやっていない会社が助成金をもらえばやらなければいけないことがあります。そこを一生懸命真面目にやることに、全体の8割は防げます。

労働トラブルの予防①

・助成金をもらう事！

■ 労働トラブルの予防②

どういったことでしょうか。まず厚生労働省の人を雇うことについての助成金、大事なことは5つほど条件があります。まずは当然ですけれども、従業員を雇うということです。それについて社会保険、雇用保険です。20時間で社会保険に入れなければいけない大企業はあります。取りあえず、雇用保険とか、社会保険に適正に入れます。

それから人事の書類を適切に整備するということです。三帳簿と言われている物があります。賃金台帳、タイムカード、労働者名簿です。こういう物をきちんと整備することがまず大前提です。

それから雇用契約書も法定どおりにきちんと取り交わすということです。それからそれに基づいて適切な給料を支払っていくということです。適切な給料というのはもう言わずもがな、残業代、休日出勤、深夜手当、前提となる基本給といったものが、きちんとした計算の上、支払われているということがまず前提となります。

さらに言えば、書いてありますとおり、会社都合で従業員を解雇しない、会社都合の退職をさせないということです。これも全てではないですが、パーセンテージがあります。会社都合の離職率というものを割り出して、ある一定の数値を出すと助成金はなくなるのですが、基本的には会社都合で辞めさせないということも条件になってきています。

どうですか。これをやれば、若干残るものもありますが、今までやってきた条件のかなり大きなところが防げてくるのです。ですからこういったところをきちんと真面目に整備し直しましょうということです。

経済産業省の助成金は補助金と言うのですが、厚生労働省の助成金はあれと違って、そんなに金額は大きくないのです。経産省の助成金ははっきり言って、今、安くて1,000万円から高いもので億を超えるような補助金を出されるケースが多いです。非常にもう何かのプロジェクトをやる場合というのは、そ

の補助金をもらわないとできないというケースはあるのですが、こと厚生労働省は1人雇っていくらという感じなので、本当に何十万円なのです。もう30万円とか、60万円とか、皆さまの会社の財政的には、人数が多い場合は影響、インパクトはありますが、そんなに売り上げというようなイメージではありません。しかし一応、お金が頂けるといことで、そういう面もあるのですが、基本的にはこういったことを暗黙にやっていただくことによって、人が辞めなければ、それに関する経費はかからないので、ぜひそこはそういう意味で取り組んでいただきたいと思います。

労働トラブルの予防②

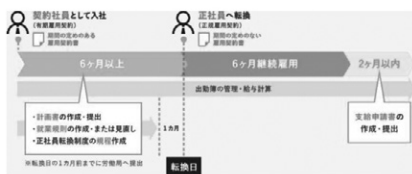
- (助成金をもらう条件)
- 従業員を雇う
 - 雇用保険に入る
 - 人事の書類を適切に整備する
 - 適切なお給料を支払う
 - 会社都合で辞めさせない

労働トラブルの80%は防げる！

① キャリアアップ助成金

取り組んでいच्छるとは思うのですが、例えば簡単なところで言えば、有期雇用で働いていच्छる社員を正社員に登用した場合、キャリアアップ助成金というものを頂けます。内容をご存じの方多いかもしれませんが、これも前提となるのは、先ほどの5つの条件です。そういうことを守ることによって、中小企業であれば、57万円という金額がもらえます。

① キャリアアップ助成金



我が国離婚率

もう1つが特開金という助成金があります。これはハローワークからの紹介で、母子家庭のお母さん、高齢者、障害をお持ちの方を雇う場合にもらえる助成金です。

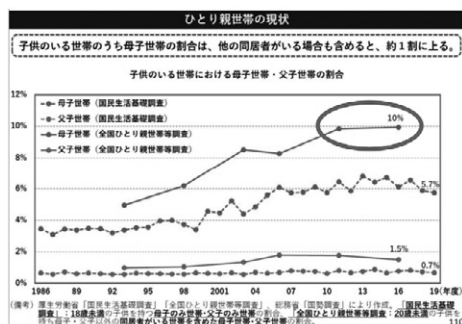
我が国離婚率

- ・ 婚姻件数約59万組
- ・ 離婚件数約20万組
- ・ 離婚率は35%程度
- ・ 3組に一人は離婚している計算となる。

ひとり親世帯の現状

数値を見ていただきたいのですが、先ほどもお示したように、シングルマザーです。シングルマザーに対して出るものですから、全体のカップルの30%から35%が離婚されてシングルになっているということをデータで見ると、全世帯の10%がシングルマザーというようなデータが出ているのです。

ここはなかなか各企業も二の足を踏んでいて、採用にたどり着かないのですが、今まで言いました労務管理のヒントなども工夫していただければ、ここに働きたい、働ける人がいるのです。世帯数の10%です。こんなにいるのに、指をくわえて見ているような状態があるので、ぜひここにはアクセスしていただきたいです。



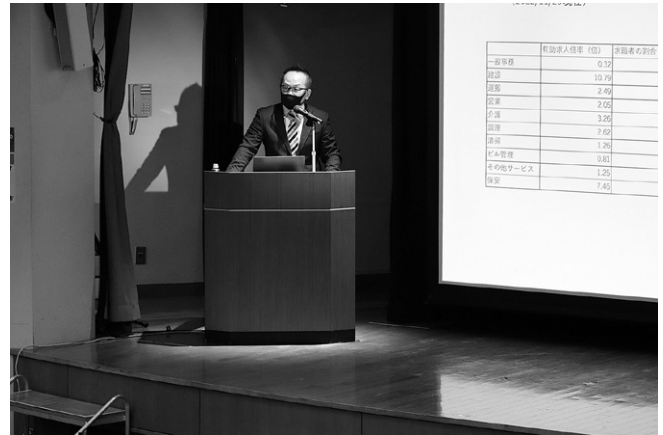
②特開金

これが特定求職者雇用開発助成金です。書いてあるとおり、就職に困難な人たちに対しての助成金が出るので、ぜひ工夫してやっていただきたいです。

②特開金

高齢者
母子家庭母
障害者





まとめ

まとめに入らせていただきます。まずは医療関連を取り巻く社会状況です。物価が上がっているということと、私たちの取引相手である医療機関の原資は、社会保険料、健康保険料引く保険支出です。

主に7割負担の分です。そういったものの引き算で残った金額がやはり原資となりますから、結局、お金で人は引っ張ってこれないということが現実です。やはり高いお金だと来るのではないかとすることはあるかもしれませんが、そこは物理的に難しいです。生産性を上げるのもやはり一定の限度があるという話をさせていただきました。

それから人材採用の状況に関しては、やはり業界的には求人難が続いています。圧倒的にホワイトカラー、オフィスワーカーについては多数の応募があるにもかかわらず、私たちの現業と言われている労働集約型のこの業種にあってはなかなか苦戦が続いていきます。ですから本来的な新卒採用ですとか、中途採用のベテランを主としてやりつつ、それ以外にロングテールという話をさせていただいたのですが、いろいろな種類のカテゴリーの労働者の方にもメニューをそろえるという人事の採用の取り組みをしていただくことが不可欠になります。

ぜひ洗い直しをしていただいて、新卒でないと駄目なのか、中途採用ベテランでないとさせられないのか、置き換えはできないのかということの一つ一つの業務について、人を組みわせることで、午前・午後でそれはできることではないのかとか、いろいろなパターンがあると思います。ここはどうしても深夜でないとできないのかとか、もうその業務の聖域を超えて、やはり検討し直す時期だと思えます。

本当に人はいません。外国人が来ますか。残念ながら、やはりあのようなベトナム人をこのように叩いているような国です。そういうところも見直すとともに、人はいません。ですからそういったところをもう真剣に取り組む必要があると思います。

採用の取り組みの事例として4つほど挙げました。対象者がどこにいるのかという話と、求人方法が変

変わりました。時代は変わりました。もう時代は紙ではないのです。もう本当に皆さま、漢字が書けなくなりましたが、もう24時間、タブレットとスマホです。それがいいのかどうか、本当に私も疑問に思います。私もできることなら、1カ月間ぐらゐスマホなしで、どこか山にもって生活ができたらいと思うぐらゐ、こういうスマホなどに振り回されている毎日です。皆さまもそういうふうな思いはいっぱいだと思うのですが、ここから当分逃げることはできません。やはりそこに着目して、求人をしていくしかないと思います。

あと採用後の人事管理というお話もさせていただきました。これについては、まず新しい人を求めるよりも、今、来ている従業員に適切な人事管理ができているのかどうかです。人権という言葉を出しました。人権などということ、こういうところで話をすると、日比谷公会堂の隣ですし、昔は学生運動などでこういうところで話したのですが、人権をここで大上段から話をしますと社会派みたいな感じですが、今は違います。人権は経済用語です。人権を守れない会社は、この日本の社会にあっては、もう多分生き残れなくなるのではないですか。

私も社会派ではありません。ちゃんとお客さん、経営者からお金を頂いて、アドバイスをしつつ、いい経営ができるというようなことを言っていたわけですが、もうそこを素通りして行くわけにはいかないということを、本当に念を押して申し上げたいと思います。

それから労働関連法規です。大きなことを2つ話しました。今日も衆議院で話されているとおり、要は従来の集団の管理をしていた会社にとっては、本当に非常に過酷な状況になります。個々にいろいろカスタマイズされた人事管理が今からの流れです。

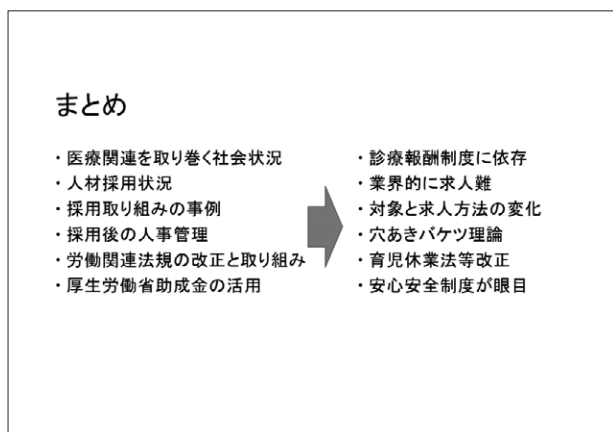
昔から言われています。全体から個の時代です。本当にそういう時代が変わってきています。全体でみんなで行く、社員旅行などというのは、コロナのせいもありますけれども本当に頻度が減っているのではないですか。そういうような時代です。個々に合わせたカスタマイズをする人事管理というものが求められてきます。本当に私たち会社の経営を担う担当者というのは、本当に大変だと思います。そこまで考えなければいけません。しかしそういうところに対応していかないと、もう本当に人は来ません。これはもう言い切れると思います。

それからそういう法律の流れとともに、助成金というものがあります。もちろん補助金を取られている会社、そういう部署を持っていらっしゃる会社ももちろん知っています。そういうところはもちろんされればいいと思うのですが、そういうことではありません。小さい金額であっても、厚生労働省の助成金の本旨を本当に理解した上で、企業の人事制度を安定させるという意味で活用するのです。これを強くお話をさせていただきたいと思います。

やはり今は情報はどこからでも取られます。御社の名前さえ聞けば、御社がどのような会社であるか、裏はどこからでも引くことができる時代です。いろいろなところ、SNSとかに書き込んであります。それがいいのか悪いのか分かりませんし、非常に名誉棄損とかそういうようなこともあります。飲食店などで、非常に下品なことをして、SNSなどで公開したりします。そういうことも含めて、情報というのは非常にもうどこからでも引くことができるという状況になってきています。

ですので、人を集めるには、まず突飛なこととか、変わったこと、ハワイ旅行があるとか、給料が1,000万円も初任給でもらえますとか、私たち労働集約型の仕事に携わる者というのは、そういうことではありません。もう一般的でいいのです。ただ来てくれないのはなぜでしょうか。なぜかというとう安心できないからです。本当に信用できるかどうかというところを実態としてもそれをやらなければいけないし、さらに言えば、やはりそういうことを見せていかなければいけない時代です。ですからそういう取り組

みやっていたきたいと思います。



■ 行動しましょう！

最後に「行動しましょう！」ということです。これも聞いたことがある方が多いと思います。こういったお話を聞いて、本当にそうだと思った方ももしかしたらいてくださるかもしれません。ただ「来たらいい。ちゃんちゃん」で終わって何もしない人が70%です。行動する人が25%です。

例えば先ほどのTikTokなどは続けないと意味がないのです。露出をとにかくたくさん出すことによって誰かの目に触れるというところまでやり続けなければいけません。そして試行錯誤が必要です。最初の一発目で成功することなどあり得ないのです。ですからいろいろなことをやって、当たったらそのパターンでまた工夫するとか、やり方を変えるとかということでは結果は出ません。非常に根気も要るし、時間もかかります。しかしやるしかありません。しかしやってくれる会社は5%しかいません。

これはなぜでしょうか。皆さまの中にはもしかしたら1人、2人ぐらい、私の話を聞いていただいて、本気でやっていただこうと思う人はいらっしゃるかもしれませんが。ただ正しいと思っても、行動ができない理由は、私もサラリーマンをやっているからよくよく知っています。それはなぜでしょうか。皆さまの会社にも反対勢力がいるからです。いいこと、私から聞いたこと、これはもう本当にそうだと思った、しかし会社内に持ち込むと反対勢力がいるのです。既得権益です。

人手不足だから、業務のノウハウをばらまきなさい、きちんとそういうものを公開しなさいと言いました。業務のノウハウを持っている人は出したいと思うわけがありません。たこ焼き屋さんが自分のたこ焼きの配合を教えてくれるわけがありません。2代目が決まってようやく渡る人に初めて教えるというぐらいの抵抗というのはあるわけです。

皆さまが会社に持ち帰って、やろうと思っても、それに対して「やはり無理だ。うちの専務は聞いてくれない」ということだったり、社員に言ったら、面倒くさいとなるわけでしょう。そういうことが容易に想像できるからできないのです。

行動しましょう！

- ・何もしない人70%
- ・行動する人25%
- ・継続する人5%



■ ご清聴ありがとうございました！

ですからそれには1つアイデアがあります。私の宣伝ではありません。しかし外部の力を使ってください。これがご提案になります。皆さまが言ってもなかなか聞いてくれないことはあるではないですか。「そういうことは面倒くさい。何の意味があるのか。どれだけもうかるのか。それよりも」と言われます。会社は失速していくかもしれないし、そうなるのでもあるから問題意識を持っているにもかかわらず聞いてくれません。そういう抵抗勢力に遭ってなかなか進められないということは、やはり外部の力を利用してほしいです。

例えば人事労務であれば、私のような社労士であったり、経理であれば、会計士、税理士を巻き込んで、そういったところを改善、改革をきちんとやっていくのです。

法律的なことだったら弁護士とか、やはり外部力、専門家を活用することによって、非常に説明とかも、そういった場合に、リーズナブルにしてくれます。コンサルタントとしてお迎えして、意見を言っていたら、その人の論ではなく、自分の話してもらいたいことを言ってもらえばいいのです。

ですからぜひそういったようなことを活用していただきながら、ぜひ今日、本当にそうだと思われた方は、敵が本当に多いですが、当事者意識を持っていらっしゃる方がもしいらっしゃるのであれば頑張ってください。そういうところです。

今日の話はここまでです。ここは会場の都合があって、もし終わった後に私に少しご相談があるというような場合は、30分程度でしたら無料でご相談に乗れますので、資料のほうのメールアドレスとか、社会保険労務士濱事務所のホームページを開いていただければアクセスできるフォームのページがありますので、お問い合わせいただいで打ち合わせなどをさせていただくことも可能ですので、ぜひよろしくをお願いします。

今日は以上です。ありがとうございました。

ご清聴ありがとうございました!

 社会保険
労務士 濱事務所

『働く場所から日本を光輝にする!』

〒272-0133

千葉県市川市行徳駅前1-26-15

河本ビル3F (027279-4026)

社会保険労務士 濱事務所

TEL047-398-6297 (平日9:00~12:00)

FAX047-359-6272 (24時間受付)

mail hama@shama.com

hp <http://www.shama.com/>

《会場からの質疑応答》

<質問者>

本日はとても勉強になりました。ありがとうございました。ちょうどいろいろ質問はあるのですが、今、私が抱えているところで、これなのではないかと思ったのが、やはり労務トラブルの原因の②です。大人の発達障害の問題です。

やはり先ほど先生が言ったように、何回言ってもあいさつができないですとか、周りとうまくやっっていけないという従業員がどうしても孤立してしまい、居づらくなって辞めていくということをたびたび見掛けます。

こういう状態は、やはり相手も私よりも年配の方だったりするのですが、「発達障害ですよね」とこちらから言うのもあれで、どのように見定めたらいいのかということのを少し質問に思ったので、手を上げさせていただきました。お願いします。

<演講師>

ご質問をありがとうございます。本当に発達障害ですとか、精神的な問題、職務能力の問題については、答えがありません。やはりそれを前提としてということになります。本当にその場その場で最善のことを考えるしかないのです。

まず発達障害かと思っても、前提として、本当に発達障害かどうか分かりません。愛着障害と言われる幼少期の育ち方に由来するものも1つあります。それから精神疾患から似たような障害が出ることもあるのです。

例えばそううつでそういうような障害に似たような障害があります。波があって出てしまうみたいなことがあります。昨日言っていたことと今日言っていることが違う、感情の起伏があるということもあります。統合失調症の症状も素人ではなかなか区別がつかないですから、私も相当勉強はしていますが、ドクターではないですし、はっきり言って分かりません。

ただその傾向であるようなことというのは、やはり全体で勉強会をするしかないのです。そういう知識を入れていくのです。おっしゃるとおり、「あなたは発達障害ですよね」などということを使うと、それこそ人権侵害に当たってしまうようなことと言われる場合もあります。「あなたはドクターではないの

に、なぜそんな勝手なことを言うのですか」というようなこともあります。

ですからまずはそういうような知見を社内で、勉強会をする時間はなかったにしても、管理職であれば、そういうような勉強会はできるかもしれないし、会社に合ったような取り組みを、冊子を配るとかということで、全員がそういうことを共有することで、本当にお気持ちは分かるのですが、まずは先ほどの人格否定みたいなところに入って居づらいということを防ぐのです。

しかし程度問題で、やはりパフォーマンスを出せないということになると、本当に会社にいられるのかということも、実際あります。一緒にできないという可能性もあるので、そこら辺も含めて、まずは教育をするということと、やはり程度問題で判断するという事しかないのだらうと思っています。