

目次

- ・メインピック①
- ・メインピック②
- ・ご縁繋ぎ
- ・もう“か”る会社の労務ポイント
- ・経営IT化の視点
- ・知っておきたいお役立ち制度
- ・その他のトピックス
- ・事務所ニュース
- ・お知らせ

メインピック ①

●ヒトの問題の発生要因となる主な3つのパターン

組織として何かしらの問題が発生する場合の多くが「ヒトの問題」か「仕組みの問題」です。そして、前者には主に3つのパターンがあります。

1つ目は、「期待値調整の失敗」(入社前後でのギャップ問題)、2つ目は、「業務特性と個人の相性」(本人の特性問題)、3つ目は、「チームメンバーとの相性」(まわりのメンバーとの不仲問題)です。

労務管理は手続き業務をしていれば良いんでしょ?という認識が多いように感じます。しかし、これらの課題を解決し、経営に資するための手段・対策を講じることが本来必要なことであり、今後ますます重要になっていくと思います。例えば、僕は“採用＝価値観合わせ”であると考えているので、如何にして事前に価値観のすり合わせが出来るかを重視しています。ここが十分ではない状態で採用しても、後々どうなるかは容易に想像できるのではないのでしょうか。

一方、業務過多が要因で、メンバーが疲弊している場合やトラブルが発生しているような場合は、**仕組みの問題**であり、その仕組みを早急に改善しなければならないということになりますね。

ご縁つなぎ

今回のご紹介は、磐田市二之宮にある

「くつろぎカフェ café azure」

2015年1月に移転オープンした僕の大好きなお店で、チョット遊びに行くといつもおしゃべりが弾み長居してしまいます(^^)

一人でゆったり用の席や、カップル用などのコンセプトに応じた建築士さんの想いが込められたステキな店内には薪ストーブも。

レンタルスペースもありライブやお菓子教室、セミナー、展示会など様々なイベントも開催。

個人的にはハンバーグランチがとってもおススメです(^^)



【お店情報】

<http://www.iwatacafeazure.com/>

もう「か」る会社の労務ポイント

●労務トラブルを未然に防ぐ3つの視点

1. コミュニケーションを充実させる

巷には「モチベーションをあげる就業規則」などの耳障りのいいハウツー本が溢れているが、どんなに立派な制度を作ったところで人間関係がイマイチだと、運用で失敗してしまうのが落ち。また、合理化ということで、情(報)と(人)情のやり取りであるコミュニケーションの機会を減らすべきではない。

2. 約束を守る

労務トラブルの多くは約束した労働条件を守らないことに起因することが多い。従業員の行いがいくら理不尽であっても会社の立場は悪くなる。小さな約束を守ることで信頼関係が出来てくる(社内信用)

3. お互い様のバランス感覚

耳に入る都合のいいことばかりを鵜呑みにするのではなく、情報は全体を見て判断し、**経営者の想い、手段、そして目的がブレることなく一致していることが重要。**

労務トラブル防止に魔法の杖はない



緑のあるところを40秒見るだけで生産性がアップするようです(^^) 職場に観葉植物もいいですね!



※表面もご覧ください



9月、10月のイベント

- ・算定による標準報酬月額の変更
- ・厚生年金保険料率の変更
- (※控除開始月は企業によって異なる)

※どちらも給与計算への影響が大きいので要注意



労務 = 法律 + 経営 × 人の気持ち

メインピック ②

●60時間越え残業の割増率5割の具体的な影響を試算してみると…

先月号でもお伝えした通り、残業が60時間を超えた場合の割増賃金(50%)が中小企業にも3年後から適用されることが決まってしまう。企業にとってはイタイ本改正ですが影響を試算してみると…

【前提条件】 時給換算 1,500円(月給250,000円 年間休日110日)

80時間の残業をしている人が10人いる場合には、 $1,500 \times 20 \text{時間} \times 25\%$ (増加分) = 7,500円
 社会保険料等を考慮(約20%増)すると、 $7,500 \times 120\%$ = 9,000円/月
 $9,000 \text{円} \times 10 \text{人}$ = 90,000円/月
 1年間では108万円(9万円 × 12カ月)となります。 ※特別条項回数は無視した仮定



つまり、何も手を打たないまま残業を80時間させていけば、割り増し分だけで利益が108万円減ることになるのです。3年後に慌てないためにも、今から仕組みの見直しや改善を進めていきたいですね。最近では、実感としてITシステムの導入など業務の効率化のサポート相談が増えていきます。

【経営IT化の視点】最先端の採用支援ツール

「応募を掛けても人が集まらない」など多くの企業にとって悩ましい問題である採用。課題として以下があります。

- ・ハローワーク以外の手段で何がいいかわからない
- ・求人誌は毎月の費用が高額
- ・自社ホームページの採用欄が弱い、または存在しない



そこで、これらを解決する手段として注目されている最先端の採用支援ツールを紹介します。

【1】利用は完全無料

【2】オリジナルの採用サイトが簡単に作成可

採用ノウハウが活かされた膨大なテンプレートから選択可、スマホ用にも最適化

【3】応募者管理ツール機能

面談設定や合否連絡など煩雑な作業もWEB上で一括管理が可能

【4】転職意向者へのスカウト送信

総合求人・転職支援サービスに登録している480万人(※2016年6月時点)の転職希望者にスカウトを送信可

【5】求人情報専用の検索エンジンに自動掲載

作成した求人ページは求人情報専用の検索エンジンに自動掲載

このような様々な価値が提供されている高機能ツールを積極的に活用する企業と、検討もしない企業では結果として大きな差となって表れてくるのではないかと思います。

事務所ニュース

掛川百年塾でご縁を頂いた都田建設 DLoFre's のさとちゃんこと内山会長から、BBQ研修にご招待いただき初めて参加させていただきました(^_^)

毎週木曜日の昼食時間を使って行われるこの研修は1時間の中で50名以上の食事を用意し、準備から片付けまでを完了させます。圧倒的なスピードとコミュニケーション、従業員さんのイキイキとした姿、皆さんで創られている社風力に感動しました！



知っておきたいお役立ち制度

●社会保険料の負担が減る企業年金制度って？

企業で退職金制度を検討する際の選択肢の一つとして「確定拠出年金(401K)」がありますが、数年前から「**選択制”確定拠出年金”**」が目立っています。この制度は60~65歳の所得補償を目的としているだけでなく、**現役世代では社会保険料の負担を削減する(会社、本人共に)**という面も持ち合わせた、国が定めた制度です。また、本制度に加入するか否かを本人が選択できるという点も導入し易い要因の一つ。現在の社会保険料の負担は企業にとって決して少なくはないので、本制度導入による効果が期待される場所です。

【概算シミュレーション】

標準報酬月額 ¥300,000(18等級)の社員が¥30,000/月の掛け金で
 標準報酬月額 ¥260,000(16等級)になる場合の会社負担削減額

一人当たり **-66,523円/年**(健保 -23,736円/年、厚年 -42,787円)
 20人加入の場合…**年間約130万円**の社会保険料削減(会社)

【自己紹介】

水谷拓郎 掛川市(旧大須賀町)出身
大学卒業後、システムエンジニアとして10年間勤務。主に車載メーカーの生産工程・管理のシステム開発に従事。管理職時代の5年間には自チームの退職者ゼロ。その後、社労士として独立・開業。経営者が安心でき、頑張っている人がバカをみない組織創りが信念。



趣味は、バスケ(NBA)、ヘヴィロック、アウトドア、お酒、料理、etc...



「なんで社労士になったの？」

よく聞かれます。僕は前職のSE時代、管理職として色々なトラブルを見てきました。その中には自分の手の届かないものもたくさんあり、歯がゆい思いもしました。そんな経験を通して「もったいないトラブルをなくしたい、頑張っている人がバカをみない環境を創りたい」これが僕の社労士としての原点です。そして起業して2年半経ち、誰にも相談出来ない悩みを抱えている経営者の力になりたいという想いが強くなり、社労士としてだけではなく自分の出来ることを考える日々です。