

=====

社会保険労務士法人エイチ・アール・エム

メールマガジン

平成19年2月15日号 VOL2

=====

お待たせいたしました！弊社メールマガジン2月号です。

前回のメールマガジンはいかがでしたか？

「いじめの現場から」と題して、いじめと労務管理の共通する問題点を「コミュニケーション不足」とお伝えさせていただきました。

予想以上の反響に驚くとともに、多くの方にご賛同いただいたことで私たちの考えていることは間違っていない、と自信を深めました。

メルマガ登録者数も増えてきましたし、今後もこの調子で私たちの熱い思いをお届けしていきたいと思えます！

セミナー案内その1

平成19年2月22日(木)に、弊社 宮川弘之が講師を務めます就業規則セミナーがあります。

テーマは

その場でズバッと診断！あなたの会社の就業規則は大丈夫ですか？

中小企業オーナー経営者のための労務管理対策セミナー

ご興味のある方、参加申込されたい方は以下をご覧ください。

www.hrm-t.com/003.htm

セミナー案内その2

平成19年3月1日(木)に、弊社 宮川弘之が講師を務めます(第2部)
メンタルヘルス・リスクマネジメントセミナーがあります。

テーマは

第1部「会社を守る！従業員を守る！職場のメンタルヘルス」

第2部「メンタルヘルスにおける労務管理上のポイント」

ご興味のある方、参加申込みされたい方は以下をご覧ください。

www.hrm-t.com/003.htm

第2回コラム「従業員から見切りをつけられないようにしましょう」

日本の中小企業では、ごく少数の幹部社員と社歴の短い社員という従業員構成になっている企業が大半だと思います。大企業では採用計画をきちんと立て、計画的に従業員を採用していますが、中小企業ではそうは行きません。どうしても行き当たりばったりの採用となってしまう。そのためにアンバランスな人員構成になってしまうのでしょうか。

いえ、それだけではありません。それは採用した従業員が企業に定着せず、短期間で次々と辞めていくのが本当の理由です。

中小企業だから従業員が定着しないのだと、あきらめ顔でお話される経営者の方が多いのですが、このことの意味を本当に理解されている方は非常に少ないと思います。

そうです。「会社が従業員に見切りをつけられている」のです。

若い従業員が「自己都合」という理由で会社を辞めていくとき、理由を聞いてみるとそれなりの理由があるようです。しかし、仲のよかった社員には「この給料では生活できない。だから転職する。」と話しているようです。でも、「利益が出ていないから出したくても出せない。」ではいつまでもたっても同じことの繰り返しです。一握りの幹部に会社の命運が

かかっている。こんな危険なことはないと思いませんか。そんな会社にしないために次の3つをご提案します。

1. 会社のビジョン(将来の見通し)を示す

確かに経営者なら、誰もビジョンは持っています。しかし、従業員に対して見えるカタチで示しているケースは非常に少ないのではないのでしょうか。企業理念・経営目標を作っても「景気が悪い」「儲からない」と経営者が形だけ作っているのでは効果が期待できません。

それよりも、当社は5年後にはこうありたい。しかし、現状はこうだ。だから、今は辛抱して頑張ってくれ。と言った方が説得力があるのではないのでしょうか。

トンネルでも、出口の明かりが見えるから、見通しが分かり、安心して運転できます。しかし、出口が見えないと不安で、安定した運転は難しいのです。

2. 評価を行い、従業員に伝えよう

人間は「人に評価される」ということが非常にうれしいものです。以前、業績が芳しくなく、何年も昇給していない会社で従業員に経営者に望むことは何かと、アンケートをお願いしたことがあります。賃金や賞与を上げてほしいという意見が当然のごとく多かったのですが、それと同じくらい「自分の評価を伝えてほしい」という回答がありました。ビジョンと同じく、経営者の従業員に対する評価を伝えるということは非常に大切なのではないのでしょうか。

3. 若年層の賃金を見直す

一番ストレートな方法ですが、自社の若年者の従業員の賃金をよく見てください。

中堅社員と若年者では賃金に大きなひずみがあります。バブル期以前に入社した方とその後入社した方では毎年の昇給額が大きく異なったため、こうしたひずみができたのです。若年層の賃金を見直すだけでも立派な賃金改革ができます。

こうしたことから工夫していただいても従業員の定着率は上がっていくのではないのでしょうか。

今月は、田中義郎が担当しました。

事務所ニュース

弊社では、人事労務情報満載の事務所ニュースを発行いたしております。

本メールマガジンと併せてご愛読いただければ、以下のうれしい？特典つきです。

1. 最近話題の人事労務関連のトピックスがわかりやすくご覧いただけます
2. まだまだ知られていない社会保険労務士の守備範囲も皆様にご紹介していきます。

事務所ニュースのことをもっと知りたい！という方は以下からどうぞ

<http://www.hrm-t.com/010.htm>

編集後記

先月号の編集後記で触れましたホワイトカラー・エグゼンプションは、労働者側の強い反対により、今国会での法案提出は見送りとなりました。

その代わりといっは何ですが、残業代の割増率引き上げは盛り込まれることとなりました。

メンタルヘルスの問題と併せて、国は企業に労働時間をもっと減らせ、と言っているわけですが、お金や人員をギリギリの中でやりくりしている中小企業にとって、これ以上、労働時間を減らすことは至難だと思えます。

そこで、まず考えられることのひとつにアウトソーシングがあります。

通常のアウトソーシングは、手間や経費削減が目的であって、社内問題の解決まで求められていませんでした。

ですが、今後は、社外の専門家に社内問題を洗い出してもらい、気付いていない問題や、先延ばしにしていた問題を一つひとつ解決して

もらうようなアウトソーシングが、ますます増えていくと思います。

例えば、退職に伴う引き継ぎで、気付かないうちに間違いまで引き継いで
しまうことが多々見受けられます。

そういったことの繰り返しが何年も続いた結果、いざ問題発覚となったときには
は取り返しのつかない大問題へと発展していった事例を数多く見てきました。

問題が起きてから対処するのと、問題が起きる前に対処するのでは、
企業に与える影響に雲泥の差が出ることは言うまでもありません。

皆様におかれましては、先手先手の企業経営を今後も続けていっていただ
ければ、と切に願う今日この頃です。

発行責任者

社会保険労務士法人エイチ・アール・エム

社員 社会保険労務士 高田 和彦

☑伊丹事務所 〒664-0028

伊丹市西台1-3-5 伊丹駅前サンハイツ210

TEL 072-775-4404 FAX 072-775-4405

大阪事務所 〒531-0072

大阪市北区豊崎2-9-7 サンロードビル1F

TEL 06-6376-8670 FAX 06-6376-8671

<mailto:takada@hrm-t.com>

<http://www.hrm-t.com/>
