



- 大手企業が、国内外のグループ企業の人事情報を統一させ、中長期的には評価を統一させるという記事と、数社の取り組みが紹介されていました。管理者の評価をグローバルの単位で統一させることを目指しているようです。
- 「統一させる」ということは、業種固有の項目ではなく、各社共通する管理者としての力量を統一することとなるでしょう。今後は「管理職は、現場の中で一番のベテラン」というだけでは通用せず、部署の経営者としての力量が、ますます求められてくることになりそうですね。

2015年度新卒採用に関する企業調査

現在の活動状況

- アイデムが発表した2015年度新卒採用に関する企業調査によると、14年6月1日現在の新卒採用活動状況の進捗は、「現在も継続して行っている」が80.1%と最も多く、業種別でみると通信業、卸売業・商社などが割合が高くなっています。
- 採用活動の終了時期については、「2014年9月末ごろまで」見込んでいる企業が最も多く、16.4%でした。一方、従業員規模の大きい企業については、9月末以前に終了を予定している企業の割合が高くなっています。

新卒採用活動にかかった費用

- 新卒採用においてかけた費用の中で、最も比重が高いものは「就活ナビサイトの利用費」(17.6%)で、「自社の説明会開催やインターンシップの運営に関する費用」(10.7%)、「会社案内やパンフレット等の資料作成費」と続いています。
- 金額については「100～300万円未満」(16.5%)、「50～100万円未満」(15.1%)、「1000万円以上」(13.1%)の順になっており、従業員規模が大きくなるほど、かける費用も多額になっています。



- ついつい採用活動のみに目が行ってしまいがちですが、入社後に、「入社前にイメージしていた仕事とズレはないか?」、「仕事をする上で困っていることはないか?」、「気軽に相談できる同僚はいるか?」など、定期的なフォローアップを忘れずに行うことも大切なポイントです。

人材マネジメント実態調査2013

重要課題は「ミドルマネジメント層の負担軽減」と「次世代経営人材の育成」

- リクルートマネジメントソリューションズは「人材マネジメント実態調査」を実施したところ、9割前後が「ミドルマネジメント層の負担が過重になっている」「次世代の経営を担う人材が育っていない」という問題を挙げています。
- 2025年に向けて重要なこととしては、「自らのキャリアに関して責任を持って、自らキャリア形成を行う意識の向上」を重視する企業が特に多い結果となりました。



- 多くの方は「キャリアと言っても・・・」と具体的なイメージを作るのは容易ではありません。また、自分の意向だけではなく、与えられた仕事・所属部署も、将来のキャリアに大きく影響を与えます。
- 「キャリア」は”自ら作る“という「未来目線」の意識を醸成することも大切ですが、同時に、結果的にいままでのような経験を積んできたのか?という「振り返り(過去)目線」の意識を醸成することも大切だと思います。



～こんなときはどうする？～

日々の業務でありそうな、労働問題をクイズ形式にまとめてみました。

インターンシップ受入における注意点

Q

当社ではインターンシップ制度を企画しています。就労時間や報酬の設定によって、労働者性の有無が変わると思いますが、社会保険の取り扱いや労働時間の管理はどうなるのでしょうか？

A

- インターンシップに参加する学生が「直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業所に帰属し、かつ、事業場と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当する」と考えられます。この判断基準に照らし、**学生が労働者に該当する場合は、最低賃金以上の賃金を支払う必要があります、始業・終業時刻の把握はもちろんのこと、労働保険および社会保険の加入要件を満たした場合は、通常雇用する労働者と同様の取り扱いをする必要があります。**
- 労働者に該当しない場合でも、業務に対する経験値が少ないのですから事故を起こす確率は一般の労働者より高いと思われます。万一の事故の対応についてあらかじめ検討しておくことも重要です。

外国人を雇用した場合の注意点

Q

外国人を雇用した場合、各種保険等の取り扱いについて、注意する点はどのようなものがありますか？

A

- 使用者は社会保険制度の加入手続きを行う必要がありますが、その際、就労が認められる在留資格である外国人か否かを確認する必要があります。具体的には、在留カード、旅券、資格外活動許可書、就労資格証明書を通じ、在留資格・在留期限等を確認することになります。加入基準は、日本人と同じ条件で適用され、短時間雇用者など健康保険の被保険者とならない場合は、当該外国人が居住する市区町村の国民健康保険に自ら加入することとなります。
- 労働保険についても基本的に日本人と変わりませんが、雇用保険については、海外からの出向・派遣社員が日本で勤務する場合は、一部雇用保険に加入できないケースもあります。



- インターンシップは就業体験が目的であり、無料の労働力ではありません。通常のアルバイトを使う感覚で学生を使用するとトラブルの元になります。戦力として使うのではなく、社会貢献活動の一環と考えて受け入れるのが良いと思います。
- また、インターンシップ制度の方針や責任の所在等については、契約書を作成の上、学校・学生・企業間で明確にしておくのがよいでしょう。



気付き日報

ヒューマンイノベーション株式会社 代表取締役 今井洋一

社会保険労務士 ・ (財)生涯学習開発財団認定コーチ

TEL : 03-3791-1180 FAX : 03-6674-2508 Mail : info@humani.jp

受付時間 10:00~17:30 (土日祝日および弊社休日を除く) <http://nippou.org/>