



# YELL・Spirits

2016年2月号  
エール・スピリッツ

## Contents



発行：社会保険労務士法人エール

〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F

TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072

Email : [info@sr-yell.com](mailto:info@sr-yell.com) URL : <http://www.sr-yell.com>

Facebook : <https://www.facebook.com/yell1354>

- 代表より ●セミナーのご案内 ●エールは“横浜マラソン 2016”を応援します ●“会社の宝(人財)を採用しよう”
- キャリアアップ助成金が拡充されます ●マイナンバーご連絡についてのお願い ●今月のエール ●スタッフコラム

鎌倉です。先日、夫が amazon で片手に乗る小さなロボット(雪だるま型のオモチャのロボット)を買いました。このロボットのユニークな動きがすごい！ということもそうなのですが、そもそもリモコンがなくて、自分の iPhone にアプリをダウンロードし、スマホがリモコンになるという前提で作られていることに驚きました。操作説明書もないのですが、iPhone をしばらく触っているうちに子供でも操作できるようになりました。転がりながら動画を撮る機能があったり、表情・しぐさも人間味があって、驚かされるのですが、iPhone がリモコンになるので、高性能にもかかわらず、価格は抑えられています。

先日、人工知能の特集番組をテレビで見ましたが、将来は家電もスイッチなどなく、スマホで操作するようになっていくという話がありました。そういえば、今春、小学生になる息子に、最近、iPad の所有を前提とした学習教材のDMが届くようになりました…。買い物、遊び、生活、勉強、ビジネス上で、こうした商品が本当にいろいろ出てくるのでしょうか。

商品・サービス開発の在り方がこれらをインフラとした開発に変わり、私たちの生活スタイルも大きく変化していくのを感じます。ビジネスにも既存のやり方にとらわれず、どんどん新しいやり方を取り入れていくことが大事になってきますね。静かにスタートしたマイナンバー制度も、個人カードの所有が浸透していけば、内蔵されたICチップは企業にとっては、投資のいらぬインフラとなります。個人カードの所有を前提としたサービスが、やがて当たり前になる日がくるでしょう。

来月、社労士仲間と韓国に行く予定です。韓国のマイナンバー制度、電子政府について、行政機関等の視察と、電子政府の導入によって企業がどのように変革したのかという点について自分で見て、考えたいと思っています。

ところで、エールでは3月13日(日曜)、“横浜マラソン 2016”をみんなで応援します！！

仲間や家族が参加しているのを応援し、又 大好きな横浜をみんなで応援する機会にしたいと思っています。もし、顧問先・お取引先の皆様、社長や社員さんが横浜マラソンを走ることがあれば、ぜひお知らせください！！ エールメンバーが皆様とエールをおくります！！ また、当日は近くに場所を借りて、健康経営に関するテーマで社内の勉強会をする予定です。関心をおもちの方は飛び入り参加も歓迎ですので、ぜひお声掛けください。

### 建設業向けセミナー

#### 「社会保険未加入対策 ×

#### マイナンバー制度」

【日 時】 2月15日(月) 13時-16時

【会 場】 中区海岸通 4-23

万国橋会議センター

【講 師】 社会保険労務士 加藤大輔

【参加費】 7,000円(税込)

【定 員】 80名

【主 催】 建通新聞社

建通新聞社 HP よりお申込み下さい

### エールは“横浜マラソン 2016”を応援します

顧問先・お取引先の皆様、社長や社員さんが横浜マラソンを走ることがあれば、ぜひエールにお知らせください。私たちと一緒に応援しませんか？

応援団を結成し、一緒にエールをおくりましょう！

経営者も社員もお取引先様も、みんなで仲間を、横浜を応援しませんか？



詳細は秋山まで

# “会社の宝(人財)を採用しよう”

～ 自社に合った人財を迎えるために ～

人は宝と言いますが、会社にとって社員は財産です。社員の数は足りていても連携ができていなければ思うような業績は上げられません。社員が協力し合い、知恵を出し合うと人数以上の成果が出るものです。「いい人材が採用できない」「やっと採用できてもすぐに辞めてしまう」という声をよく耳にします。採用は求職者と企業とのマッチングです。まず自社を知ってもらうこと、そこから始まります。今回は自社に合った人財を採用する方法について特集します。

## ★ポイント① 会社の個性を見える形にする

あなたの会社はどんな会社ですか？業種、業態、仕事内容の前に何を大切にしている会社でしょうか？会社や創業者のモットーや社訓など、何を大切にしているのか、そこが会社の個性になります。心で思っているだけでは伝わりません。「想い」を目に見える形にすることで、社員の心も一つにな

ります。求職者もその「想い」に触れることで、会社の個性や雰囲気を理解しやすくなります。会社の「想い」を言葉やロゴ、イラストなど目に見える形にして、社員がいつでも目に触れるようにすると効果的です。

—エールでは—

「企業の一番のよき応援者でありサポーターでありたい」弊社の代表は、ことある毎に口にしています!! 毎月の全体会議でもこれを実務に落とし込むことが基本になっています。もちろん事務所には”エールの理念・基本方針“が掲げられています。

## ★ポイント② 会社の個性をアピールする

会社の個性をアピールするには様々な媒体を活用することが効果的です。HPはもちろん、最近ではフェイスブックやブログも活用されています。

就職を真剣に考える求職者ほど、会社選びは慎重です。会社の雰囲気や業務内容を知るためには興味のある企業のホームページを検索することが常識になっています。会社も自社の社風、ビジョン、最新情報を大量に発信することが可能な時代です。実際に働いている人の様子を知る映像やコメントは会社の大切にしていることを知っていただくことができ、ミスマッチを防ぐことにもつながります。インターネットやSNSをも広報に有用です。

—A社(建設業)では—

A社では、自社の理念や教育訓練の様子などを紹介する動画を作成し、それをSNS上に公開していらっやいます。

建設業ではこのようなことを実施している企業がそう多くはないため、対外的なアピールの面で差別化に繋がっています。

建設業では若手社員の入職者数の減少が深刻な問題となっていますが、やはり若い方ほどSNS等を介して会社のことを知ろうとする傾向は強いいため、若手社員の採用を強化したい企業にとっては、特に効果的ではないでしょうか。





**—B社では（介護事業所）—**  
 ～HPの工夫で応募者数がUPLしました！～

★応募者の感想

- ・現場の声がわかりやすかった。
- ・働いている職員がどう思っているか自分の言葉で書いてあるので、働く姿が想像できた。
- ・一緒に働く人がどんな人かを知ることができる。

★HPへのこだわり

- ・会社の理念、こだわりを明確にしている。
- ・できるだけマメに更新している。
- ・職員や利用者さんの写真を多くしている。

ちなみにサイトの中で1番人気があるのは、「会社の未来」というページです！

**★ポイント③ 欲しい人材を明確にする**

どんなに立派な履歴書や職務経歴書でも自社が求める人物像と異なっていればお互いに「こんなはずではなかった！」と思うだけです。まずは**求める人物像を明確にしておく**ことが大切です。知識やスキルだけでなく、自社とのマッチングが大切です。自社独自の面接質問リストを作成されることをお勧めします。

それでも、限られた面接時間の中でその人を知ることがなかなか難しいものです。弊社では求職者の性格や特性の傾向を知ることができる「パーソナリティ診断」「適性診断」を提供しています。社内で「この人は！」と思う社員はいませんか？モデルとなる社員との比較で、求職者の人物像がわかりやすくなります。**只今エールでは「パーソナリティ診断」のキャンペーンを実施中です。詳細はP5をご覧ください。**

**★ポイント④ ファーストコンタクトを大切に**

求人者の問い合わせの電話や面接時の訪問など最初の対応も会社の印象を左右します。求人募集をしていることを他の社員にも通知し、電話口や窓口で待たせることがないように気をつけましょう。担当者不在の場合の対応を明確にしておくことも大切です。初めて電話をする時や訪問する時は誰でも不安です。明るくはっきりとした声と笑顔で親切に対応してもらえると、好印象です。また、面接の訪問時に「お待ちしております」の一言があると、人を大切にする会社だという印象が残ります。ある企業では、応募電話を受けた際にドリンクの希望を伺っているそうです。これにより求職者としては「行かなくてはい」という気持ちになるとともに「良い社風」という印象を受けるそうです。ちょっとした工夫も大切です。

**★ポイント⑤ 柔軟な働き方を受け入れる**

育児や介護などの家庭の都合で正社員は無理だけれどパートタイマーなら勤務できる、毎日は無理だけれど週2～3日なら勤務できるという求職者は多くいます。若い正社員の採用だけでなく、経験も能力もやる気もあるけれど、フルタイム勤務はちょっと厳しいという子育て中の女性やダブルワークをしたい人、若年層の夜間通学者などにまずはパートタイマーとして勤務してもらおうという方法もあります。今は短時間勤務だけれど、状況が変われば正社員でも大丈夫！むしろ、正社員で働きたい！！という人も少なくないはず。

パートタイマー希望の方が重視するのは『時間に融通がきくこと』。もし、可能であれば、「勤務日・時間は相談に応じます」「お子さんの学校行事に合わせて休めます。」などのコメントを入れるとパートタイマーの募集に有効です。

～ よい人材に出会うための 求人情報媒体別ポイント ～

求人情報媒体		特 徴	利用者層	
ハローワーク	メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・様々な助成金を利用できる可能性がある。</li> <li>・幅広い求職者にアピールできる。</li> <li>・応募を待つだけではなく、「リクエスト制度」を利用できる。</li> <li>・インターネットでも求人検索ができる。他にもネット上転用され広がる。</li> <li>・費用がかからず、一度求人を出せば3ヶ月間公開される。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・すべての年齢層</li> <li>・職業訓練校を修了した人 (未経験でも技術を習得している人が多い。)</li> <li>・失業給付受給者</li> </ul>	
	注意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・法律を守っている企業でないと求人を出せない。 (雇用保険・社会保険に加入していない企業は不可)</li> <li>・法律を守っていることが前提となる。(改正高齢法、最賃法 等)</li> </ul>		
折込求人広告	メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・募集エリアを限定できるので近くの人を採用したいときに向く。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・近所で仕事を探したい人 (パート募集には効果がある)</li> <li>・ミセス層</li> </ul>	
	デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・募集効果が持続しない。(新聞と一緒に入るため、数日しか手元に広告を残してもらえない。)</li> <li>・新聞を取っているところにしか入らない。</li> <li>・費用がかかる。</li> </ul>		
	注意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・折込求人広告だけでなく、メディアミックス(求人サイトを併用)での利用がほとんど。</li> </ul>		
求人情報誌	フリーペーパー	メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・募集エリアを限定できる。</li> <li>・飲食店、コンビニ、駅や大学など幅広く無料で配布されている。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・アルバイト・パートを探している 学生・主婦など</li> <li>・勤務地から仕事を探している人</li> </ul>
		デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・正社員募集のものもあるが、アルバイト感覚で応募する人も多い。</li> <li>・募集効果は通常約1週間程度。 費用がかかる。</li> </ul>	
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>パート・アルバイトの募集がメイン。</li> </ul>	
	有料情報誌	メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・広域に求人が出せる。</li> <li>・求職者の意欲が比較的高い。(情報収集のために費用をかけている)</li> <li>・業種ごと、職種ごとに掲載されているものが多いため、経験者を採用しやすい。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・業種・職種を重視する人</li> <li>・転職希望者 (意欲が高い)</li> <li>・年齢層が幅広い</li> </ul>
		デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・費用は高めであり、少人数の募集にはハードルが高いか。</li> </ul>	
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>近年は、求人情報は無料で手に入るとしている人は多い。 正社員・契約社員がメイン。</li> </ul>	
インターネット	求人サイト	メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・写真や動画も掲載できる。</li> <li>・情報を多く載せることで、求人者とのミスマッチが防げる。</li> <li>・無料のサイトもある。(採用できた場合の成功報酬型もある)</li> <li>・幅広いターゲットに発信できるが、サイトの種類を選ぶことで求人者のターゲットを絞ることもできる。</li> <li>・採用までの流れが比較的小さいので、急募の際に効果がある。 (求人者の情報がフォーマットに入力されて送信される)</li> <li>・応募を待つだけではなく、スカウト機能も利用することができる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターネットを利用するすべての年齢層</li> </ul>
		デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・気軽に応募できる分、面接と採用に繋がりにくいことも。</li> <li>・競合が多い。</li> <li>・基本的には費用がかかる。</li> </ul>	
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・地域密着型の募集を推しているサイトが多い。</li> <li>・サイトの運営会社によってターゲットが違うので選定が必要。</li> <li>・掲載する場合、同業他社との差別化がポイントになる。</li> </ul>	
	SNS Facebook Twitter 等	メリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・費用がかからない</li> <li>・自社のこだわりを打ち出しやすく、採用定着に繋がりがやすい。</li> <li>・写真や動画が自由に投稿できる。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・インターネットに慣れている人</li> <li>・比較的若い人</li> </ul>
		デメリット	<ul style="list-style-type: none"> <li>・まめに配信しないと効果が得られにくい。</li> <li>・連絡をもらうまでにワンクッション必要になる。</li> </ul>	
		注意点	<ul style="list-style-type: none"> <li>・情報をシェアしてもらうことで広く情報を見てもらえる。</li> </ul>	

## ～ 採用選考のポイント ～

### 【自社に合う人材を採用するためのポイント・注意】

- ◆ 自社のこと、仕事内容を知ってもらう。HP がある場合、HP などを見て面接に臨んでいるか。
- ◆ 能力・学力・経歴などの一側面のみでその人を判断しない  
※人手不足の時は、即戦力を求める為、経歴・能力に目が向きがちですので留意しましょう。
- ◆ 最終的な判断は、**自社と価値観が合うかどうか**。 ……選考において最も重要な点

### 【採用選考のポイント】

#### ★ポイント① 履歴書・職務経歴書はココを見る

- ◆ 写真・記載すべき事項が漏れなく記入してあるか。読みやすい文字で、丁寧に書かれているか。
- ◆ 志望動機がその人の言葉で書かれているか。  
⇒「入社したい」という意欲や誠実さが表れる部分です。

#### 【内容で特に注意してみるべき部分】

- ◆ 職歴に空いている期間がないか
- ◆ 1つの会社の勤続年数が短くないか

これだけで判断する必要はありませんが、面接時にその理由を尋ねるため、チェックしておきましょう。

#### ★ポイント② 面接のポイント

- ◆ 履歴書で気になった点は面接でその理由を尋ねる
- ◆ 退職理由は具体的に聞く(「自己都合」ではなく、「なぜ、自ら退職することを選択したのか」を。)   
※転職回数が多い人、1社の勤続年数が短い人の退職理由は特に重要！
- ◆ 時間をかけ、見極める。(必要に応じて、複数回来てもらう。別の人も面接に入れるなど。)

#### ★ポイント③ 適性検査の活用

適正検査には、「短時間で」「効率的に」「客観的に」情報を収集できるという利点があります。

面接だけで求職者が自社の欲しい人材かどうかを見極めることは困難ですので、適正検査を補助的に上手く活用していただくのも効果的です。エールでは、適性検査を数種類、ご用意しております。それぞれ特徴が異なりますので、自社の採用選考により合った適正検査を選んでいただけます。適性検査に関心をお持ちの企業様は担当までご連絡下さい。

#### 【 Hci-AS 】



#### 【 パーソナリティ診断 】



#### — 新春特別企画のご案内 —

弊社で提供している適性検査のうち、**パーソナリティ診断**を2月29日までの期間限定で**1社につき、3名まで無料**でお試しいただけます。特別企画についての詳細は、同封のキャンペーン案内をご覧ください。

NEW!

平成 28 年 2 月 10 日(予定)改正

# キャリアアップ助成金が拡充されます！

## ●キャリアアップ助成金の概要

パートや有期契約労働者、派遣労働者といった非正規雇用の労働者(正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む)のキャリアアップを促進するため、正社員への転換制度、短時間正社員制度の導入、教育訓練制度などを設ける企業で、実際に利用者がでた場合に活用できる助成金で、6つコースがあります。まずは、3～5年のキャリアアップ計画をたて、計画の認定を受けてから、次のA～Fの制度を実施し、対象者が出た場合に申請を行います。

### A 正規雇用等転換コース

正社員へ転換または直接雇用する制度を導入し、実際に1人以上転換させた事業主に対して支給

**支給額** ★1事業主につき。( )内は大企業です。

- ①有期→正規: 1人あたり **60万円(45万円)** [改正前 50万円(40万円)]
- ②有期→無期: 1人あたり **30万円(22.5万円)** [改正前 20万円(15万円)]
- ③無期→正規: 1人あたり **30万円(22.5万円)** [改正前 30万円(25万円)]
- ④派遣→正規: 1人あたり 80万円(70万円)

※対象者が母子家庭の母(父子家庭の父)の場合、1人あたり①10万円②5万円③5万円を加算

※1年度1事業所15人が上限(②は10人)

※対象者は6ヵ月以上雇用された有期契約労働者であること(派遣の場合は6ヵ月以上派遣)(無期雇用に転換される場合、6ヵ月以上3年未満の雇用期間であること)が条件です。

赤字は、改正で増額。  
青文字は減額。



### まずはキャリアアップ計画の提出からスタートします！

就業規則に、パートまたは有期契約労働者が正社員に転換するための明確な要件、手続き、実施時期等を定めることが必要になります。正規雇用だけでなく無期雇用に転換する場合も対象になりますが、その場合、基本給を5%以上増額することが助成金受給の要件になりますので注意が必要です。なお、派遣労働者を正社員として直接雇用する場合も対象になります。

### B 人材育成コース

有期契約労働者に次の訓練を行った場合に助成

- ① 一般職業訓練(Off-JT)
- ② 有期実習型訓練(ジョブカードを活用しOff-JT+OJTを組み合わせた3～6ヵ月間の職業訓練)
- ③ 中長期的キャリア形成訓練(Off-JT)
- ④ 育児休業中訓練(Off-JT)

**支給額** ★1訓練コースにつき。( )内は大企業。

- OFF-JTの賃金助成: 1人1時間800円(500円) ※①②③の訓練が対象
- OFF-JTの経費助成: 訓練時間に応じて助成
  - ①④の訓練: 1人10～30万円(7～20万円)
  - ②の訓練: 1人**15～50万円(10～30万円)** [改正前 10～30万円(7～20万円)]
  - ③の訓練: 1人15～50万円(10～30万円)
- OJT実施助成: 1人1時間800円(700円)

### C 処遇改善コース

すべてまたは一部の有期契約労働者の基本給の賃金テーブルを改定し2%以上増額し、昇給させた場合

**支給額** ( )内は大企業。

- ① 全ての有期雇用者について増額:1人あたり 3万(2万円)
- ② 一部の労働者について増額 :1人あたり1.5万(1万円)  
※職務評価の手法活用で1事業所あたり20万円(大企業15万円)上乘せ  
※1年度1事業所あたり100人が上限

### D 健康管理コース

有期契約労働者に対する健康診断制度(法令上実施義務のあるものを除く)を導入し、延べ4人以上に実施した場合に支給

**支給額** 1事業所当たり1回のみ。

中小企業:40万円  
大企業 :30万円

有期契約労働者を対象とすることが必要です。適用されるための合理的な条件、事業主の費用負担を就業規則等に規定することが必要となっています。  
法令上義務づけられているものは対象になりませんので注意して下さい。



### E 多様な正社員コース

**支給額** ( )内は大企業。

①短時間正社員制度を導入し、実際に正社員を転換した場合もしくは短時間正社員を新たに雇用した場合	1人あたり20万円(15万円)
②有期契約労働者を勤務地・職務限定正社員または短時間正社員に転換または直接雇用した場合	1人あたり <b>40万円(30万円)</b> [改正前 30万円(25万円)]
③無期契約労働者を多様な正社員に転換した場合	1人あたり <b>10万円(7.5万円)</b> [改正前 30万円(25万円)]
④多様な正社員を正社員に転換した場合 <b>[新設]</b>	<b>1人あたり20万円(15万円)</b>
★②・③で、勤務地または職務限定正社員制度を新たに規定した場合	<b>1事業所あたり10万円(7.5万円)加算</b> ※加算措置に変更

### F 短時間労働者の週所定労働時間延長コース

週所定労働時間25時間未満の有期契約労働者を週30時間以上に延長した場合に支給

**支給額** 1事業主につき。( )内は大企業。

1人あたり10万円(7.5万円)

週所定労働時間25時間未満の有期契約で6ヵ月以上雇用している者が対象になります。  
社会保険に未加入であった者が、社会保険の被保険者になることが必要です。



## マイナンバーご連絡についてのお願い

手続き、給与をご依頼頂いている顧問先企業様へ

既にご案内の通り、エールでは顧問先企業様から弊社へのマイナンバーのご連絡は、機密保持の観点より次の3つの方法とさせていただきますので宜しくお願い致します。

- 1) MyKomon 電子会議室のマイナンバー連絡機能
- 2) 記録の残る方法による郵送
- 3) 対面での手渡し(リストにて照合します)



※メール、FAXによるご連絡でなく、情報管理の観点から上記の方法にてお願いしております。

一緒に確認させて下さい。

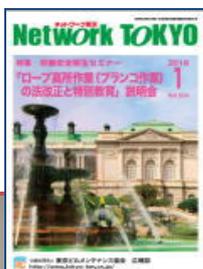


受け渡しの漏れ等がないよう、社員リストと照合しお預かりします。

## 今月のエール



大阪→名古屋  
→横浜 加藤



今年も書かせて頂きます。  
鎌倉



社労士会賛詞交歓会クイズ  
3位商品は、電子申請推奨  
せんべい！これを食べて、電  
子申請をさらに推進します。



会長の誕生日祝い。  
前日に社交ダンスの  
競技会(年齢無差別)  
に優勝した報告も！

## スタッフコラム

今月のコラムは、  
廣畑が担当します



うぶすなしんじゃ

廣畑です。今年も初雪が降り、学生たちが受験を迎える季節となりました。

初詣でも合格祈願等お守りを購入する方を多く見かけました。皆様も叶えたい事や何か自分の後押しをしてもらいたい時に、神社にお参りに行かれる方も多いのではないのでしょうか？

私の祖父が古事記を専門に研究していたこともあって神社には幼少の頃からなじみがありました。今回は産土神社のことを書かせて頂こうと思います！産土神社とは、いわば自分専属の神様がいらっしゃる神社のことです。そして、自分の担当の神様ということは、一番自分の想いや願いが伝わりやすい神社となるので、開運には最適な神社になるそうです。

産土神社の調べ方はいくつか方法があるそうですが、私が祖父から聞いていたのは、母親が自分を身ごもっていた期間が一番長い場所を基準に、氏名や生年月日、方角を踏まえて決まるというものです。そして担当の神様に会いに気軽に参拝されたりと、産土神社とのご縁をきちんとつないでおくと、願いが叶いやすくなったり後押しをいただけて開運につながるそうです。

この話を聞いた時、周囲の人への接し方や物事への取り組み方と同じだなと感じました。日々、きちんと相手と向き合って良い関係を築いていけば、困った時に助けていただけたら、嬉しい時一緒に共有していただけたら、自分の成長にもつながります。私も日々接する方や仕事に対して精一杯向き合っ、顧問先企業様や関係先の皆様のお役に立てるよう努力してまいります。どうぞよろしくお願い致します！