

# 月刊労務ペーパー

ふとした疑問はここで解決！

ご意見、ご感想、取り上げて欲しい内容等がありましたら下記メールアドレスまでご連絡お願い致します。

Vol. 44

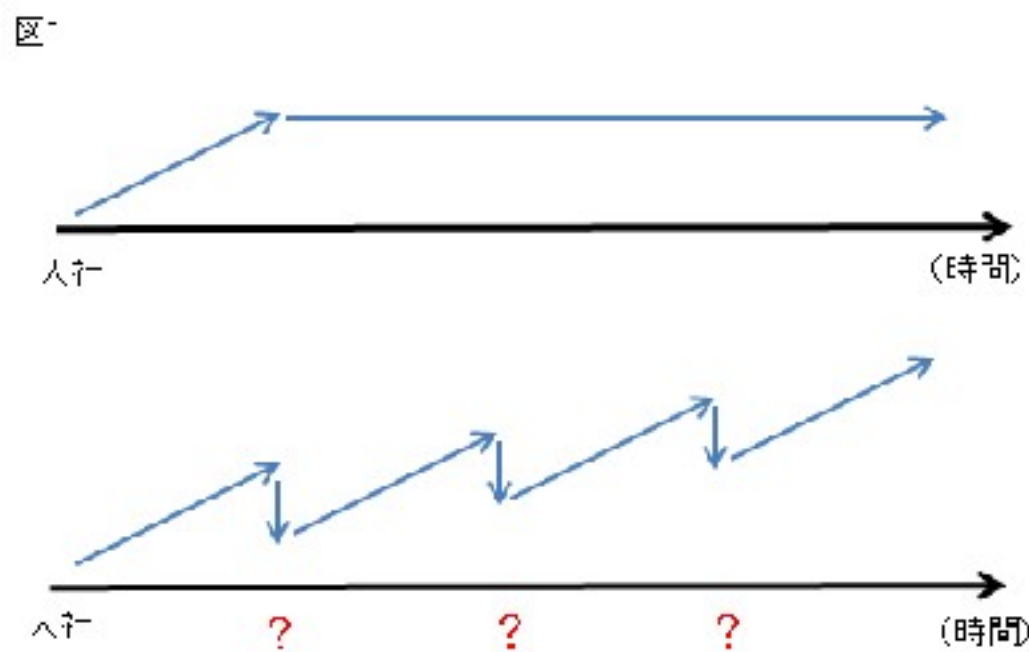
## 少子化時代を生き抜く強い企業であるために

### 企業独自の人材育成手法の確立と発信

一般に、企業に入社したばかりの労働者は、仕事を覚えるために、緊張感・集中力を保ち、上司や先輩からの指導に熱心に耳を傾け、また、同僚との友好関係を築こうと努力します。業種を問わず、労働者が一通りの業務をこなすようになるまでには、一定程度の期間が必要ですが、その期間、労働者は、上司や先輩に叱られながらも、日に日に自分の成長を感じる事が可能な期間でもあります。

図1は、縦軸を「仕事のモチベーション」及び「職務能力の高さ」、横軸を「入社からの経過時間」とした場合のイメージ図です（あくまでも筆者のイメージです）。前記の入社直後から業務をこなせるようになるまでの期間は、「周りに迷惑をかけられない」「早く一人前になりたい」「やれる事が増えてきてうれしい」などの理由から、自ら仕事に向かう姿勢を保つため、モチベーション及び職務能力は上昇していきます。図1上段では、矢印が「上昇」から「水平」に変わる部分があります。そこは、モチベーションや職務能力の向上が止まる部分であり、言い換えば「成長」が止まる部分です。私は、この部分を「通り業務をこなせるようになった時」と考えています。「通り業務をこなせる段階に達すると、上司や先輩から叱られることも

なく、業務に慣れ、ある程度の裁量を持つことができようになることから、緊張感や集中力を高い状態で保持できなくなるのです。特に、変化に乏しい単純作業や事務作業においては、このギャップが大きいと推測されます。図1上段では「上昇」から「水平」に変化していますが、場合によっては、その後「下降」していく人もいるかもしれません。「自分自身の成長」や「やりがい」などを労働の対価として求めている人間にとっては、モチベーションが「下降」に転じた瞬間に、労働が「苦痛」に変化します。この転換点について別の表現をすると労働者にとって、業務が「仕事」から「作業」に変更したとも言えます。自分の意思で行動することを「仕事」と定義すると「作業」は命令されたことを自分の意思なくこなすこととなります。命令された事をミスなく指示通りに処理する能力はとても重要な能力ですが、プラスαを引き出す工夫をしなければ、その先の成長は見込めません。大企業や公務員などは定期的に「人事異動」を行い、労働者を全く違う部署に配属します。人事異動は「緊張感」や「不安」を伴うため、前述の「作業」への転換防止の手法として有効だと考えられます（図1下段参照）。？部分で人事異動を行っている。労働者が自分自身で次から次と目標を見つけて、自身自身で成長し続けてくれるのなら素晴らしい事ですが、現実はそのような人間ばかりではありません。つまり、何らかのアクションを会社側から起こす必要があります。「人事異動」などする余地がない中小企業にとって、いかなる方法によって労働者に「成長」や「やりがい」を感じさせ、それを、会社に対する「帰属意識」の向上につなげていくのが重要で、対象が「人間」である以上、確実な方法はありませぬ。企業独自の人材育成手法確立には、多くの試行錯誤を伴います。人口減少が自に見えて感じられる前に、人材育成に力を入れ、自社で働



くことの魅力を、学生世代にPRするための努力をしなければ、優秀な人材を確保できない時代がすぐそこまで迫っていると感じます。（社会保険労務士 柴田 幸春）

## 所長の一言

政府が労働基準法改正案を閣議決定しました。労働側から「残業代ゼロ法案」と批判されている新しい制度の導入です。私が参加している勉強会で講師をしてくれる労働行政出身の先生は、このままで品物の値段のよくなる「残業代」という言葉が嫌いのようです。確かに労働の対価ですから、キチンと「手当」と表現してほしいものです。新しい制度の対象は、金融商品の開発や市場分析、研究開発などの業務をする年収1075万円以上の働き手。マイデマがわいた時に集中して働いたり、夜中に海外と電話したりするような働き手を想定しており、「時間

でなく成果で評価する」というものです。対象者には、①年104日の休日、②終業と始業の間に一定の休息、③在社時間などに上限のいずれかの措置をとる必要があります。このような労働者はいったいどのくらいいるんでしょう？ 少なくとも私は出会ったことがありません。日本の賃金はあくまでも時間で判断されます。長い時間働いた人が多く賃金をもらうことになりません。一定の成果で賃金を判断する制度があってもよいかと思いますが、反対する方は今後随分残業手当をもらって来たのでしょうか？

（所長 堀井 潤）

平成27年4月（5月納付分）から健康保険料率・介護保険料率が下記のとおり改定されます。

健康保険料率	10.06%	(0.04%増)
介護保険料率	1.58%	(0.14%減)

\*カッコ内は改定前との比較

## 春

あつという問い音が訪れました。去年は月見の花見に行ってきたがととても綺麗でした。日本の花見に奈良時代の貴族の行事が起源だと言われていいますが、その頃から今も変わらず花見で毎年賑わっている人達が沢山いますね。日中の花見だけでなく夜更もとても綺麗でまた違った雰囲気を楽しめます。

開花してから2週間もすると散ってしまふ花なのに毎年魅了されてしまいます。毎年当たり前のように花見と口にしてはいますが、よくよく考えるととても美しい花ですね！



今年も綺麗な桜を見に行きたいと思っています。（桜庭 吾夫）

ホームページURL <http://www.horii-office.jp/index.html> 所長やスタッフのブログもあるよ！

発行所 秋田市保戸野金砂町2-61 社会保険労務士法人 堀井事務所  
本誌掲載の記事・写真などの著作権・配権を承じます。  
©社会保険労務士法人 堀井事務所 編集責任者 柴田 幸春

E-mail:h-office@js3.so-net.ne.jp  
TEL:018-863-7300 FAX:018-863-7303