

タイトルはご自由に変更できます。ワードアートで作成しています。ダブルクリックすると編集できます。

2008年8月25日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2008.8 創刊号

この写真は毎月変わります



見本

業務案内の編集が可能です。

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、賃金規程等の作成、運用サポート
- ・人事、賃金、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

事務所名、先生のお名前を入れて
ご使用ください。

新・人事マネジメント戦略



人財流失時代のマネジメント戦略

～なぜ社員はやる気をなくすのか？～

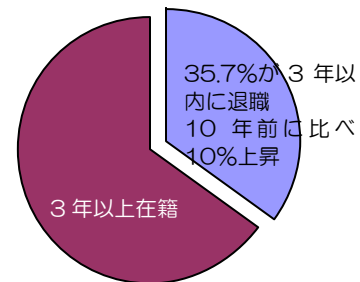
〇〇労務管理事務所
社会保険労務士 東京 太郎

石の上にも3年…?!

厚生労働省が以前行った調査結果によると、新入社員の約35.7%が入社3年以内に退職すると言われています。少し前に『若者はなぜ3年で辞めるのか?』（城繁幸 著）という本がベストセラーとなりましたが、この本の中で著者は、年功序列、終身雇用というシステム、**見本** 居続けることのメリットを見いだせず、若者たちとだと述べていました。

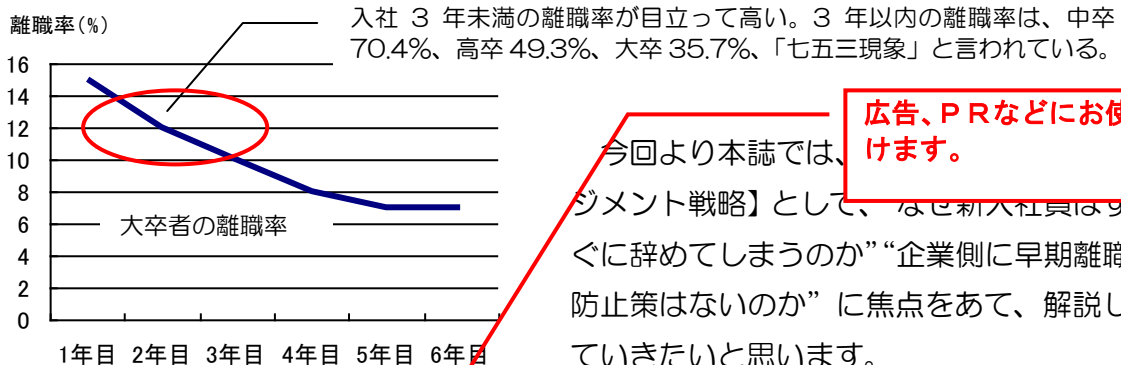
しかし、本当にそれで良いのでしょうか? 「最近の若い奴は根性がない!」「これも時代の流れ…」、このような言葉で片付けてしまえば、会社に優秀な人財など定着しないのではないのでしょうか。

厚生労働省「新規学校卒業者の就職離職状況調査」



「いろいろお世話になりました」

退職する社員の挨拶を聞くたびにさびしい気持ちになります。時には、コストをかけて採用、教育し、やっと一人前になったと思ったのに辞められてしまい腹立たしい気持ちになることすらあると思います。



広告、PRなどにお使いいただけます。

今回より本誌では、【マネジメント戦略】として、なぜ新入社員は9割に辞めてしまうのか”“企業側に早期離職防止策はないのか”に焦点をあて、解説していきたいと思ひます。

名ばかり管理職対策 ご相談窓口設置中 TEL 03-5799-4864

退職理由を分析…?!

弊所では、関与先から退職に関する手続きの依頼を受けた際に、退職理由の統計をとっています。やはり一番に多いのは任意退職（自己都合退職）ですが、任意退職に至った理由を分析すると、「評価されない」「給料が安い」「長時間労働を強いられる」「上司、同僚とうまくいかない（人間関係の問題）」などが顕著に浮かび上がってきます。時にはこれらの複数の問題を同時に抱え込んでしまい、もう退職するしか選択肢が残されていないような不幸なケースも多々あります。

それ
とて **見本** えるこ
はあれ、
退職した社員は「やる気」を失ったと
呼ばれていた
ということです。



社員の「やる気」を失わせない方法…?!

なぜ彼らは「やる気」を失ったのでしょうか？

きっと入社した時は「やる気」に満ち溢れていたはずですが。理由が分かりますか？
「分かる」という方は優秀な経営者（人事担当者）です。

人の「やる気」というものは、その人が置かれている状況によって変化します。あなたにも経験があると思いますが、「やる気」に満ち溢れて仕事に取り組んでいた時期もあれば、「もうこんな会社やめてしまえ！」と思った時期もあることでしょう。



コーチング理論では、相手を認めてあげることを「承認」の手法などと言っています。

しかし、「やる気」を失わせないこと、「やる気」を引き出してあげることは難しいことではありません。すぐに思い浮かぶ方法としては、「給料をアップする」「役職をつけ、仕事に責任を与える」でしょうか。不正解とまでは言いませんが、もっと重要なことが「部下を認めてあげる」こと
「いならもっとやる気を見せて…」という方もいますが逆です。人は認めてくれる人がいるから「やる気」が起こるのです。

広告、PRなどにお使いいただけます。

新入社員はなぜすぐに辞めるのか…？！

入社3年以内に約3割の社員が離職することは冒頭で述べましたが、つまり多くの企業では、この新入社員の離職率の高さに頭を悩ませています。

では、なぜ新入社員はすぐに辞めてしまうのでしょうか。

「我慢が足りない」は間違いです。

原因は「入社前は優秀だ」と期待されていると言われ続けていたのに、入社した途端に
評 **見本** 入社の際に「君たちには期待しているよ」、「君たち
社を背負っていくことになります」と声をかける
ししかめつよツル、ヨル、初ハ社員は「自分が優秀だから入社できた。自分は選ば
れた人財だ」と思うわけです。

しかし、入社後、誰一人として自分を評価してくれませ
ん。それどころか「こんな文書もまとめられないのか！」
「時間がかかり過ぎだ！」と叱られ続けます。

これでは「やる気」を失います。最初に「君は優秀だ」と
持ち上げておきながら、実際の現場では「ダメ！」では、
「頑張れ」というほうが無理です。新入社員はできなくて
当たり前、現状を認め、励まし、少しずつ成長させていく
ことが第一の【人財流失時代のマネジメント】です。



現状を認め、励まし、少しずつ成長させていくことが大切

魔法の言葉、「ありがとう」…？！

仕事柄いろいろな業種業態の会社に伺わせていただく機会がありますが、雰囲気
のいい会社とそうではない会社（雰囲気の悪い会社）があります。



部下に「ありがとう」と言っていますか？

雰囲気のいい会社に共通していることは、上司が部下に「ありがとう」と言っていること
です。会社を訪問すると応接へ通されます。しばらくすると社員のどなたかがお茶を淹れてきて
くれます。そのときに、
と言っている会社では、離職率が低く、業績も
好調です。上司から言われる「ありがとう」の
一言は魔法の言葉です。

広告、PRなどにお使いいただけます。

労使間トラブル急増中！ まず、その決断の前にご相談ください。

事務所名などをお入れください。

〇〇労務管理事務所相談室

ねんきん特別便の見方について教えてください。

Q 私は、S市のコンピュータソフトウェア開発会社で人事・総務を担当しています。先日、当社の従業員2名が、噂の“ねんきん特別便”なるものを持って相談にやってきました。二人の持ってきた封筒を見ると、まず色が違いました。ひとりには2月くらいに届いたようですが、もう一人の方は最近になって届いたとのこと。二人とも書かれている内容について教えて欲しい、何をしなければならないのか教えて欲しいとのことですが、私も中身を見るのは初めてでうまく説明できそうにありません。ねんきん特別便の見方について教えていただけないでしょうか？

Answer

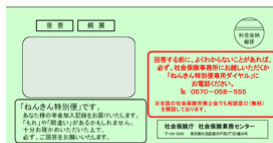
ご存じと思いますが、まず、ねんきん特別便についてご説明いたします。ねんきん特別便とは、ご自身の年金加入記録を確認している方へ、年金事務所から年金加入記録を書いたお知らせで、昨年12月より、社会保険事務所の方へ送っている通知書です。

見本



～青色封筒の「ねんきん特別便」を受け取られた方～

年金記録の漏れや誤りがある可能性の高い方にお送りしているようです。お知らせした加入記録について、お勤め先などの欄に漏れがないか、また、資格取得年月日（加入日）・資格喪失年月日（退職日の翌日）の誤りがないかなどを充分にお確かめください。漏れているかも知れない記録は、「ねんきん特別便専用ダイヤル」または、お近くの社会保険事務所や年金相談センターで確かめることができます。弊所にご相談いただいてもOKです。



～緑色封筒の「ねんきん特別便」を受け取られた方～

年金記録の漏れや誤りがある可能性の低い方にお送りしているようです。加入記録について、お勤め先などの欄に漏れがないか、また、資格取得年月日（加入日）・資格喪失年月日（退職日の翌日）の誤りがないかなどを十分にお確かめください。年金受給者の方で、加入記録に漏れや誤りがない場合は「年金加入記録回答票」にお名前や生年月日などを記入して返送してください。漏れや誤りがある場合には「年金加入記録回答票」にお名前や生年月日などの必要事項と、漏れていると思われるお勤め先や所在地、住所などを記入して返送してください。漏れや誤りについて覚えている方は、必ずしも社会保険事務所に出向いて手続きを行う必要はありません。

お気軽にご相談ください。社会保険について、年金について等々

Information

掲示板などでご使用ください。

掲 示 板

～被扶養者調査（異動届）の提出にご協力ください～

本年8月後半から9月にかけて、被扶養者認定状況の確認が行われることになりました。都内の社会保険事務所では、8月29日（金）までに事業所宛てに発送する予定となっているようです。本年10月に移行する全国健康保険協会（協会けんぽ）に引き継ぐ前にできるだけ正しいデータにしたいとの考えのようです。

～従業員の皆様の「ねんきん特別便」の配付・回収について～

今年4月にアンケートがありました従業員の皆様の「ねんきん特別便」の配布、回収に関する件ですが、「会社へのとりまとめ郵送に協力する」と回答された事業所様におかれましては、7月下旬ごろから発送がはじまるようです。書類が届きましたら開封せずに従業員の皆様にお渡しいただき、後日、回収してください。

法改正情報

★最低賃金法が変わります。

昨年12月5日に最低賃金法の一部を改正する法律が公布されましたが、本年7月1日より、改正された最低賃金法が施行されました。

ポイにはこと 見本 合む 慮すこととなりました。②地域別最低賃金の不払いの場合の罰金額の上限が2万円から50万円に引き上げられました。③産業別最低賃金については、その不払いについては最低賃金法の罰則は適用されなくなり、労働基準法の賃金全額払違反の罰則（罰金の上限額30万円）が適用されます。④適用除外規定が見直され、障害により著しく労働能力の低い者等に関する適用除外が廃止、最低賃金の減額特例が新設されました。⑤派遣労働者の適用最低賃金が変わり、今後については派遣先の地域（産業）の最低賃金が適用されます。⑥時間額、日額、週額または月額で定めることとされていた最低賃金額の表示単位が、時間額のみになりました。⑦監督機関に対する申告規定が設けられました。労働者は、最低賃金法に違反する事実があるときは、その事実を監督機関に申告して、是正のための措置をとるよう求めることができるようになりました。パンフレット等も用意しております。その他詳細についてはお問合せください。



～編集後記～

そろそろ夏休みのことを考えはじめた方も多いかと思いますが、先日、厚生労働省が公表した「平成20年夏季に実施された調査結果」による「連続休暇」は、8.0%です。また、7日以上「通算した」連続休暇を予定している事業場は、67.2%（昨年68.7%）を占めるそうです。働くために『休む』『休ませる』ことを考えてはいかがでしょうか。人財流失の原因の上位には「休みが少ない」という不満の声がありますので…。

事務所情報をお入れください。

〇〇事務所だより Vol.1

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2008年7月25日

発行人 社会保険労務士 〇〇 〇〇



〇〇労務管理事務所

東京労働保険事務組合

東京一人親方労災組合

〒154-0017

東京都世田谷区世田谷 1-15-7

TEL : 03-5799-4864

FAX : 03-5799-4848

http://srup21.or.jp

Mail : honbu@srup21.or.jp