

せきね 知っ得! 通信

10

October

2014

せきね FP 社会保険労務士事務所

〒947-0028 小千谷市城内 2-4-26 TEL0258-83-3048 FAX0258-83-3049

メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp ホームページ http://www.office-sekine.com

発行: 2014年10月

風に揺れる秋桜（コスモス）に心が癒されます。



同じ売上でも残業時間が長ければ、利益は減ってしまいます。そのため、「ノー残業デー」など残業削減対策を講じている企業もありますが、狙い通りの成果を上げているところは多くないようです。

業務上の「季節型の残業」や、新規プロジェクト立ち上げなど「時限的残業」は仕方がないとして、今回は「恒常的な長時間残業」8つのタイプ別対処法を挙げてみました。

一見してムダとわかる残業 5タイプ

| タイプの傾向・特徴 | | 対処法 |
|-----------|--|--|
| ①生活残業 | 生活費やローンの返済に残業代を見込んでいる。そのため、大した仕事もないのに残業する。 | 全廃するべき。短時間で成果を挙げた人が馬鹿を見ないように人事評価していきましょう。 |
| ②罰ゲーム残業 | 成果を上げている人が遅くまで会社に残っているのに、成果を上げていない本人はやることは無いが帰りづらい。 | 上司は会社に残って何をしているか明らかにし、成果に結びつかない行動はやめさせる。どうしたら成果に結びつくか家で考えてもらう方がまだマシ。成果がムダな残業代に消えるのを防ぐべき。 |
| ③付き合い残業 | 上司・同僚が残業していると帰りづらいので、誰かが帰るまでつい会社に残ってしまう。 | 上司が自ら仕事が早く終わったら定時に帰ることから始めましょう。部下のフォローが必要な時はしっかりする、しないなら早く帰るといったメリハリが、自立・自律した社員を育てます。 |
| ④ダラダラ残業 | 集中力がなく、勤務時間中に休憩やムダ話が多い。仕事の密度が薄く、ダラダラ仕事をして、結果的に残業になる。 | 勤務時間中の様子をよく観察して、その場で注意しましょう。残業を申告制にして、上司がその内容を精査したうえで残業を承認するという仕組みも一考。ダラダラ残業は癖になるのが一番困る。 |
| ⑤成行きまかせ残業 | 最終日に泣く子どもの夏休みの宿題と同じ。計画性がなく、締め切り前に遅くまで残業するのが当たり前になっている。 | 納期直前でバタバタしないように、途中に小さな締め切りを設ける。納期は〇月〇日という感覚ではなく、あと〇週間というようにカウントダウンしていくとよい。 |

むしろ一生懸命頑張っているように見えてしまう残業 3 タイプ

| タイプの傾向・特徴 | 対処法 |
|---|--|
| ⑥自己満足残業 それなりに評価されている人の残業。休日出勤は問題視されない分、根が深い。 重要な部分とそうでない部分の見極めがつかず、すべての箇所を完璧に仕上げようとしてやたらと時間がかかる。すべてを120%の力でこなさないと自分の気が済まない。 | 上司やクライアントの求める成果と本人の達成感とは別物。 重要でない部分に妙に力が入っている資料は相手を不安にさせることもある。アウトプットの質が重要。 仕事の重要ポイントを見抜き、その部分に120%の力を発揮し、高い成果を上げるように指導する。 |
| ⑦独りよがり 残業 自分一人の解釈や思い込みで仕事を進め、納期間際に確認すると、当初の狙いからズレてしまっており、結局残業でやり直しせざるを得ない。 | 「仕事は趣味と違い、お客の意向に沿うことが最優先」と教える。 仕事の目的や内容を上司やクライアントなどの発注者とよく確認し擦り合わせ、自分の解釈のみで進めないように指導する。 |
| ⑧抱え込み残業 (タイプが2つある) | |
| (1) 自分にしかできない仕事と 思い込み、仕事を抱え込んでしまう。 | (1) その人しか出来ない仕事があっては、何かあったとき業務が滞る。 リスク管理も考えて日頃から「仕事の見える化」「共有化」を図り、フォロー体制を構築しておきましょう。 |
| (2) 一部分でも他の社員に仕事を渡すと自分のポジションを奪われてしまうのではないかと強迫観念から、なかなか同僚や後輩に仕事を見せない、渡さない。 | (2) 「一人でできる仕事には限界がある。仕事を抱え込んでいると新しいチャレンジの機会を逃す」と説明し、認識させることが必要。 |

必ずしも否定すべきではない残業

| タイプの傾向・特徴 | 対処法 |
|---|--|
| ⑨がむしゃら 残業 新入社員や中途入社若手社員が早く一人前になりたいといった理由から、あるいは仕事熱心であるが故に毎日残業を繰り返す。 | 人には寝食を忘れてとことん仕事にのめり込む時期もある。すべて一律に否定はできない。 ただし、次の点をチェック。 ・「ダラダラ残業」「成り行き任せ残業」はないか？ ・仕事熱心な自分に酔ってムダをしていないか？ ・仕事を狭く捉えていないか？机に向かったり、お客と会うだけが仕事ではない。休日に、専門書を読んだり、自己啓発をしたり、広い視野と教養持つことも必要と教える。 |

参考文献：タイプ別残業時間 日本法令「ビジネスガイド」11月号 広田薫（日本能率協会総合研究所）

参考になれば幸いです！

厚労省は、ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、年次有給休暇を取得しやすい環境整備を促進するため、今年度から10月を「年次有給休暇取得促進期間」としました。

●平成24年時点での年次有給休暇取得率

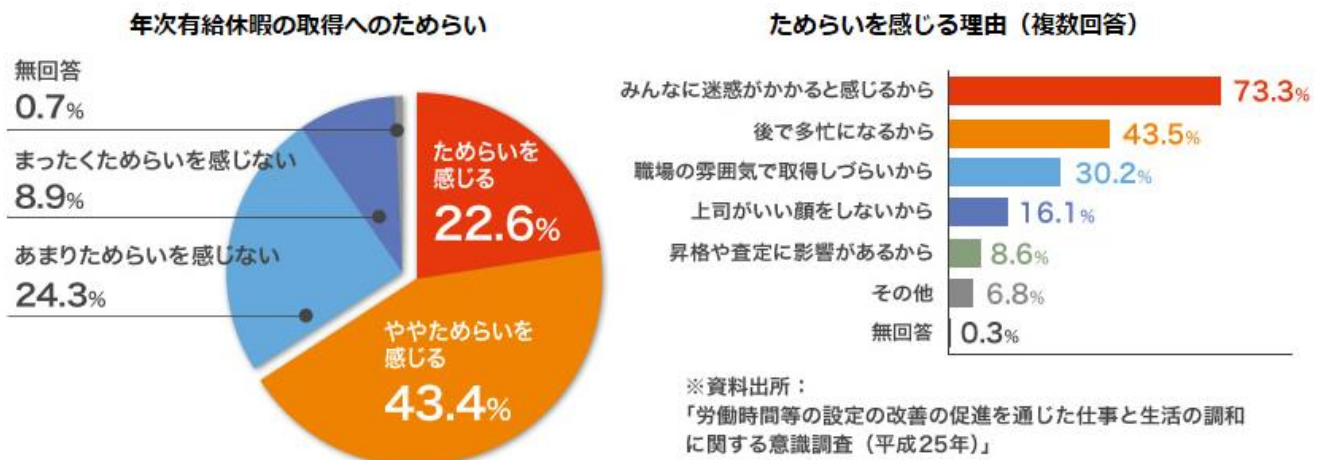
47.1% (厚労省「就労条件総合調査」より)

政府としては、平成32年までに取得率を70%までに引き上げるのが目標ですが、現況が厳しいのでその対策です。



●取得率が低い理由

労働者全体の約2/3が有給取得への『ためらい』を感じています。



資料：厚労省「10月は年次有給休暇取得推進期間です」リーフレットより抜粋

●休暇取得への『ためらい』を軽減する方法

(1) 半日、もしくは時間単位で付与する

基本的には1日単位で付与するのがベストですが、半日単位で与えてもOKです。(義務ではありません。) また、労使協定があれば時間単位の付与も可能です。ただし、5日以内の範囲で付与する必要があります。

(2) 計画的に与える

従業員の有給日数から5日を除いた残りの日数を計画的に割り振る制度を利用します。ただし、労使協定が必要です。

メリット
 事業主…労務管理がしやすい
 従業員…ためらいを感じず休める

例 有給付与日数が20日の従業員



事業主が計画的に付与できる

さらに企業や事業場の実態に合わせて…

- ① **全従業員**に対して**同一の日**に付与する。
- ② **班・グループ別**に**交替**で付与する。
- ③ **個人別**に付与する。(例：誕生日や結婚記念日など個人記念日を優先するなど。)

◆経営者の思いが伝わらない

“経営者の思いがなかなか社員に伝わらない” “経営者と社員の意識にギャップがある”

このような悩みを抱えた会社は多いのではないのでしょうか。そんな悩みを解消するには、社史を使った研修が解決に役立つようです。

◆社史から学べること

社史を知ることによって、経営理念がどのような背景のもとで誕生したのか、経営者が企業を発展させるために行ってきた決断や苦労話など、社員は今まで知らなかった事実や経営者の思いなど、会社の足跡を知ることができます。

また、自社をとりまく業界の歴史も一緒に学ぶことができます。



◆社員研修の例

- ・新人研修 … 社史は、会社の歴史、理解を深めてもらう格好の材料となります。
- ・幹部研修 … 社史を改めて学ぶことで、組織をどの方向に導いていけばよいのか等、様々な決断を下さなければならない状況において判断の目安となります。

社史を通じて、経営者と社員とのギャップが解消され、会社が目指すべき方針に社員も共有しやすくなり、経営理念に沿った行動ができるようです。

◆社史の今昔

以前の社史は、自社に都合の良いことだけを載せるものも少なくなかったようですが、現在は、社史編纂に社外の人間が加わるようになり、客観的な内容へと変化してきているそうです。

また、社史というと“分厚い本”というイメージがありますが、最近では文庫本サイズのものや、DVD やホームページなど書籍以外の体裁をとるものも出てきているそうです。

NEWS HEADLINE

■高額療養費の過払い・未払いが全国で 1,000 件超

国民健康保険が高額療養費の患者側への払戻額を誤っていた問題で、過払い・未払いが 182 市町村と 3 つの国保組合で計 1,055 件（約 650 万円）となっていたことが、国民健康保険中央会の調査でわかった。市町村などは患者側に対し、不足分は追加支給し、過払い分は返金するよう求めている。

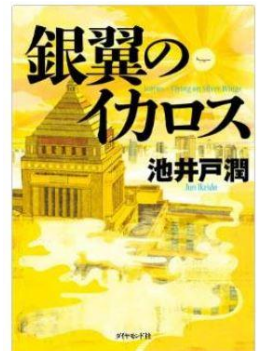
■雇用調整助成金の不正受給が 5 年で 191 億円に

厚生労働省は、2009～2013 年度における「雇用調整助成金」の不正受給が 191 億円（1,265 社）となったことを明らかにした。不正が発覚した企業に対し受給した分の返還を求めるが、倒産により回収が見込めない可能性もあるとしている。



「気になる！」を勝手に情報発信コーナー

書籍 銀翼のイカロス 池井戸 潤



ご存知、半沢直樹シリーズの最新作。

銀行に戻った半沢は、頭取からの直々の指名で経営危機に瀕する巨大民間航空会社「帝国航空」の担当となる。再建計画を練り上げるが、政権交代をきっかけに白紙に。国土交通大臣肝いりの再建タスクフォースが結成され、東京中央銀行らに債権の大幅な放棄を迫る。これを半沢は真っ向から反対。債務はしっかりと弁済し、自力での再建を目指すべきだと主張する…。

どう考えても JAL がモデルと思われ、私は政権交代したとき民主党が送り込んだ「仕分け人」のドヤ顔が鮮明に記憶によみがえりました。

これまでのシリーズの中でも最も巨大な権力「政治家」と戦ってしまう半沢ですが、さらに強く切れ味鋭く胸がスカッとして読後は爽快。今回、中野渡頭取の存在は大きいです。TVドラマ化されて大ヒットも間違いないでしょう。

書籍 八朔の雪 高田 郁



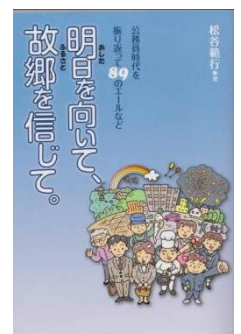
時代小説「みをつくし料理帖」シリーズの第1作。

主人公の漣の故郷は大阪。少女の頃に水害で両親を失い、天涯孤独の身。縁あって神田御台所町（現在の神田から水道橋あたり）の「つる家」の調理場で腕を振るう。大阪と江戸の味の違いに戸惑いながらも、天性の味覚と負けん気で、日々研鑽を重ねる。次第に、漣の料理は江戸の人たちの舌を魅了していく。

ところが、彼女の腕を妬み、有名料理屋「登龍楼」が非道な妨害をしかけてくる。漣は、料理に対する熱い思いを胸に、まわりの人に支えられながら奮闘する。

健気な漣を応援せずにはられません。秀逸ストーリーで心が満たされる一方、料理の細やかな描写が食欲をそそり、お腹が空いてくる一冊です。

書籍 明日を向いて、故郷を信じて。 松谷 範行



著者の松谷さんは、高校卒業後ずっと勤務されていた柏崎市役所を56歳で早期退職し、民間企業（柏陽鋼機株）に再就職した経歴の持ち主。

公務員時代を振り返りながら、立場上のつらさや、今だから言えるお役所エピソード、行政職員へのアドバイスなどが綴られています。

民間の会社員と違い24時間市民から厳しい視線に晒され、災害時には苛酷な環境で働く…「公務員もつらいよ」というのも解かる気がします。

また、「先進自治体が好きな議員さん」や「福祉の世界」の費用対効果、趣味として役所に通う「クレーム住民」、動物の死骸や除雪時の対応など、一市民として非常に考えさせられる内容でした。