

せきね 知っ得！通信

11

November
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 TEL 0258-83-3048 FAX 0258-83-3049

メール sekinekyrs@mountain.ocn.ne.jp

ホームページ http://www.office-sekine.com

発行：2014年11月

紅葉狩りに出かけるような時間と心の余裕が欲しいものです。

「なかなかいい人が来ない」とか「思っていた人材ではなかった」など採用に関する悩みを聞く機会が多くなりました。人材採用コンサルタントの稲田行徳さんが説く「採用」に関する考え方や面接の仕方のコツなどをまとめてみました。



採用の目的は、さらに利益を出すため

最初に「人を雇おう」という場面では、必ず黒字です。「更に利益を増やそう」として採用したはずですが、採用したことで赤字になってはいけません。ここで「採用するのが目的」のではなく「利益を出すのが目的」で、採用はその手段であることを改めて確認しましょう。

採用は、非常に大きな投資

ある人を新卒から定年まで雇用しつづけた場合、2億円近くのコストがかかると言われています。そもそもコストは、給与や賞与などの賃金ではありません。

目に見えるモノでは、厚生年金・健康保険・労災・雇用保険などの保険料、交通費、ネームプレートや名刺、制服、パソコンなどの備品、文房具、光熱費や通信費などなど…。

恐ろしいのは目に見えない経費。入社してすぐに仕事ができる人はいませんから、誰かが仕事を教えなければなりません。研修などの費用もかかりますし、上司や先輩がその人に教える時間もコスト、売上を落とさないために残業すれば、その分もコストです。

<早期退職となった場合>

募集・採用・教育にかけた経費はすべてムダになりますし、社内のモチベーションは間違いなく低下します。

<やる気のない人、能力不足の人を雇った場合>

基本的な人件費は変わらない上に、仕事がこなせないために発生する残業やその人をカバーするために費やす他の社員の時間、疲労、ストレスなど多くの見えないコストが発生。中には、採用担当者を恨む社員もいるかもしれません。

<印象の良くない人を雇った場合>

例えば、飲食店などの場合、スタッフの印象は会社の評価そのものです。愛想が悪い・ぶっきらぼうなどで対応が悪いと、悪い噂はネットでの口コミですぐに広がり、現在の顧客だけでなく将来の顧客も失うことになります。 $\boxed{\text{客単価}} \times \boxed{\text{顧客数}} \times \boxed{\text{平均リピート数}} \times \boxed{\text{噂を聞いた友人数}} = \text{???}$ …すぐに数百万円の損失に。逆に、感じが良くファンが出来るようなスタッフを雇えば、数百万円の利益になるでしょう。

黒字社員の採用のために妥協しない

以上のことから、採用担当者は会社の未来を握っていると言っても過言ではありません。たった今、頭数が足りないからと言って、「すぐその仕事ができるかどうか」だけで採用してはならないのです。1ヶ月や2ヶ月先ではなく、1年後・3年後などの中長期的な視点が必要。将来的に利益を生み続ける黒字社員を採用するためには「妥協」は禁物です。では、採用で失敗しないためには、どのような手順を踏めば良いのでしょうか？

黒字社員採用 ステップ1 「採用準備編」

「いい人材を集めたい」と思ったら、まずすべきことは「求人」ではなく「社内整備」。

「何のためにこの会社があるのか？（存在意義）」

「どのような判断基準で行動するのか？（価値観）」

「会社の将来像とは？（共有する夢）」・・・といった企業理念を、経営者だけでなく社員も巻き込んで紙に書き出してみましょう。企業理念を明確にして選考基準に入れば、今後はそれに納得し価値観を共有できる人が入ってきます。

次に、「採用基準」の確立です。

企業理念は全部署共通として、部署ごとに別の理念があればそれも加味し「求める人材像」と同時に「求めない人材像」も紙に書き出します。それらから、部署ごとの「必須採用基準」と「ベター（あれば尚良し）基準」を合わせて「採用基準」とし、達成ラインを決めます。そして採用に関わる人全員で共有します。「必須採用基準」に達しない場合は、潔く不合格としましょう。「妥協」による損失は計り知れません。

黒字社員採用 ステップ2 「選考編」

小さい会社ほど書類選考をしない傾向がありますが、採用にかかる時間や経費を短縮するためにも必ず書類選考をするべき。また、「適性試験」（ペーパー試験）もおススメです。採用に失敗したときのコストに比べれば、面接ではわからない国語力や数学力、ストレス耐性や性格の測定ができるならリターンのよい投資。ただし、面接の補助的な役割という位置づけで、適性試験だけで合格させてはダメです。

また、見込み違いを防ぐために「実技試験」も行います。実際にパソコンの入力をしてもらったり、接客業ならロープレ、調理人なら包丁を使い、トラック運転手なら実際にトラックの運転をしてもらうのです。

面接では、「面接シート」を事前に準備しましょう。

基本的に同じ質問を全応募者にして記入してください。それ以外に聞きたいことは個別質問とします。面接によって質問がバラバラでは比べようがありませんし、思いつきの質問ばかりしては、勘と経験に頼る面接となり正しい判断ができません。

また、面接担当者も事前に「聞いてはいけない質問」などを学習し、ロールプレイングを行うなどして練習しなければなりません。会社の未来を決める重要な業務に行き当たりばったりで臨むことのないようにしましょう。

<聞いてはいけない質問例>

- ・本人に責任がない事項「本籍地はどこ？」「お父さんの職業は？」「持家ですか？借家ですか？」
- ・本来自由であるべき事項「支持政党はどこ？」「宗教は何？」「労働組合運動の経験は？」
- ・セクハラなどにあたる事項「結婚しないの？」「子供は何歳くらいで産みたい？」

黒字社員採用 ステップ3 「募集編」

「知名度が低いから応募者が来ない」「応募者の質が低い」という嘆きの声を耳にします。しかし、中小企業には中小企業のウリがあり、届けたい人にきちんとそれが伝わっているかが重要。中小企業が採用で勝つには、大企業にはない「人間味」で勝負するしかありません。「社長がどんな思いで会社を作ったか？」「社員はどんなときに喜びを感じるのか？」

「他の会社と違う点はここ」といった人間くさい情報を発信しているかが鍵。

人材採用コンサルタントの稲田行徳さんは自社のHPを使って発信し、ローコストでいい人材を集める方法を勧めています。

参考HP：「求人情報 錦部製作所」「杏雲堂病院 ゆとりの看護」



今後の「採用」にあたり、1つでも参考になれば幸いです！

通勤手当の非課税限度額 引上げ

10月20日施行となった通勤手当の非課税限度額は以下のとおりです。

＜注意点＞



①平成26年4月1日に遡及して適用

すでに支給している4月からの通勤手当の非課税額については、年末調整で精算する。

②退職している社員

非課税限度額が変わる場合は、源泉徴収票を再発行！

源泉徴収票の「支払金額」欄を訂正し、「摘要」欄に「再交付」と記載して再交付します。

区分		課税されない金額	
自動車や自転車などの交通用具を使用している人に支給する通勤手当	通勤距離（片道）	改正後	改正前
	55 km以上	31,600 円	24,500 円
	45 km以上 55 km未満	28,000 円	
	35 km以上 45 km未満	24,400 円	20,900 円
	25 km以上 35 km未満	18,700 円	16,100 円
	15 km以上 25 km未満	12,900 円	11,300 円
	10 km以上 15 km未満	7,100 円	6,500 円
	2 km以上 10 km未満	4,200 円	4,100 円
	2 km未満	（全額課税）	（全額課税）

※色枠は新設区分。

③源泉徴収簿への記載例

例)マイカー通勤(片道 50 km)、月給 300,000 円、通勤手当 26,000 円を支給の場合。

所属	氏名	住所	東京都千代田区霞が関〇〇-〇〇	氏名	国税 太郎	整理番号	
区分	月	給	支給金額	社会保険料等	非課税限度額	差引	前年の年末調整に基づき繰り越した過不足税額
1	1.16	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
2	2.17	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
3	3.17	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
4	4.16	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
5	5.16	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
6	6.16	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
7	7.16	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
8	8.15	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
9	9.16	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
10	10.16	301,500	42,142	259,358	1	5,240	5,240
11	11.17	300,000	42,142	257,858	1	5,240	5,240
12	12.16	300,000	42,142	257,858	1	5,240	5,240
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,867
計		3,615,000	507,283	3,107,717		57,640	
6	6.30	500,000	70,225	429,775	1	17,552	17,552
12	12.10	550,000	78,880	471,120	1	10,867	10,

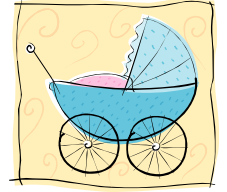
(国税庁HPで確認できます)

通勤手当の支給方法に非課税額が関わっている場合は、賃金規程の改正や見直しが必要な場合もあります。ご確認ください。

最新情報

育児休業給付金の取り扱いが変わりました

平成26年10月1日から育児休業期間中に就業した場合の育児休業給付金の取扱いが変わりました。



<変更前>

支給単位期間中に

11日以上出勤 → 育児休業給付金は**支給されない**(該当する支給単位期間のみ)

<変更後>

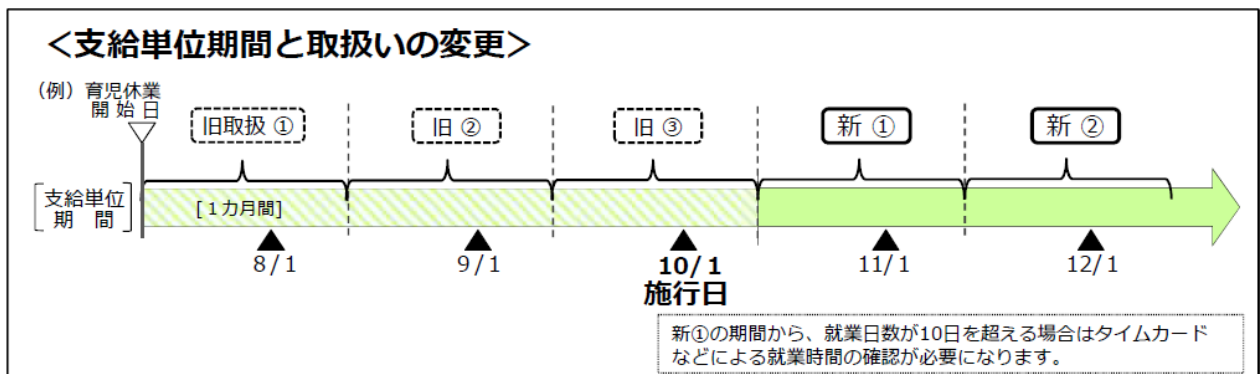
支給単位期間中に

10日を超える出勤でも、就業時間が**80時間以下** → 育児休業給付金は**支給される**

※ただし、支払われた賃金と育児休業給付金の合計額が休業開始前の賃金の80%を超える場合は支給額が減額され、賃金だけで「休業開始時賃金日額×支給日数」の80%以上となる場合は支給されません。

◆対象となるのは、今年の10月1日以降の支給単位期間から。

就業日数が**10日を超える**場合は、就業時間確認の為、**タイムカードなどの資料**が必要。



◆今回の変更にもともって、申請書の様式も変更になりました。

<新様式>

様式第33号の5の2 (第101条の13関係) (第1画)

育児休業給付金支給申請書

(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記入してください。)

帳票種別: 10406

支給申請期間: 氏名: 1. 就業履歴番号

2. 賃金取得年月日 3. 育児休業開始年月日 支給単位期間その1 (3月1日~) 支給単位期間その2 (3月1日~)

事業所番号 管轄区分 支給終了年月日 出生年月日 前年度標準月

4. 支給単位期間その1 (初日) (末日) 5. 就業日数 6. 就業時間 7. 支払われた賃金額

8. 支給単位期間その2 (初日) (末日) 9. 就業日数 10. 就業時間 11. 支払われた賃金額

12. 最終支給単位期間 (初日) (末日) 13. 就業日数 14. 就業時間 15. 支払われた賃金額

16. 離職標準年月日 17. 支給対象となる期間の延長事由一覧

18. 配偶者 19. 配偶者の被保険者番号

20. 次回支給申請年月日 21. 署名 22. 未支給区分

上記の記載事項に誤りがないことを認めます。

平成 年 月 日 事業所名 (所在地・電話番号) 事業主氏名 印

平成 年 月 日 公共職業安定所長 職 申請者氏名 印

<変更点>

- ◆各支給単位期間中に**就業している**と認められる日の日数を記入します。
[全日休業している日(日曜日や祝日など会社の休日となっている日)以外の日]
- ◆ハローワークで手続きする際は、**就業日数の証明**のためにタイムカードなど就業した日数が分かる書類を添付してください。

- ◆各支給単位期間中の**就業日数が10日を超える**場合に記入します。(10日を超えない場合は記入不要)
- ◆ハローワークで手続きする際、この欄が記入されている場合は、**就業時間の証明**のためにタイムカードなど就業した日数が分かる書類を添付してください。

「気になる！」を勝手に情報発信コーナー

書籍 山小屋で会いましょう！ 鈴木 みき

著者は、自身の山小屋での住み込みアルバイトの経験も交え、女性向けに楽しい山登りを紹介しているイラストレーターです。
本書では、日帰り登山の次はお泊り登山！というご提案。おススメの山小屋や山小屋ごはん、お泊りのマナーや楽しみ方を可愛いイラストで案内。
日帰り登山もままならない私に、「いつかは山小屋！」と夢を抱かせる内容でした。



書籍 暮らしの豆知識 政府刊行物 出版:国民生活センター

暮らしに役立つ幅広い分野の知識・情報をまとめたハンドブック。
毎年刊行され、2015年版で43作目。私は2002年に消費者関連の資格を取得してから毎年入手しています。
今年の特集は「消費者トラブルSOS」。内容はすべて最新の情報で書き下ろしされています。この本の特徴は、なんと言っても読みやすさ。
イラストや図表を交え、知りたい項目がすぐ見つかるように分野別に1項目見開き2ページまたは1ページで構成しています。暮らしの中の「知りたいこと」「確かめたいこと」の情報源として活用しています。



マラソン大会 10/26 柏崎マラソン (10 km)

例年参加している「柏崎マラソン」で走ってきました。
今年のゲストランナーは有森裕子さん。気さくに写真撮影に応じ、出発前は皆に「ガンバロー！！」と大きな声で気合いを入れてくれました。

今回は、減量して臨んだわりに、昨年よりタイムが悪くてガッカリしています。やはり歳には勝てない…。



真ん中が有森裕子さん

マラソン大会 11/2 こしひかり紅葉マラソン (10 km)

さらに今年は、誘われるがまま魚沼市の「こしひかり紅葉マラソン」も走ってきました。
天気予報がハズれて晴天に恵まれたのですが、暑いくらいの気温で、とても紅葉を楽しむ余裕はありません。

走った時間は1時間3分。
ゴール後の打ち上げはその5倍以上の時間をかけました。何をしに行ったのか???



大平市長と



完走証を手に妹と