

事務所だより

平成25年8月号

日本橋茅場町

安藤社会保険労務士事務所

TEL 03-6206-2320

こんにちは。7月の猛暑に比べると幾分か暑さがやわらいできましたと感じます。ただ、まだまだムシムシと暑い日が続いていますね。また、集中豪雨などの被害が中国地方を中心に出ています。先日は都心でも集中豪雨の影響により隅田川の花火大会が30分で中止になってしまいました。これを書いている本日も私の家の近くで花火大会が開催されます。規模的には大きくないのですが、毎年必ず8月1日に開催されることになっています。カンピールでも片手に遠くから見てみたいと思います。まだまだ暑い夏は続きますが、皆様くれぐれも御身体ご自愛ください。それでは今月もどうぞよろしくお願い致します。 安藤

Contents

- 男性の育児休業の取得について
- 失敗しない採用方法
- 事務所スタッフより

男性の育児休業の取得について

◇育児休業の取得状況について

厚生労働省は7月4日に「平成24年度雇用均等基本調査」の結果を公表しました。

「雇用均等基本調査」とは、男女の雇用均等政策や仕事と家庭の両立に関する雇用管理の実態把握を目的に実施されるもので、全国の企業と事業所を対象に、男女労働者の間に事実上生じている格差を解消するために各企業が自主的に取り組む「ポジティブ・アクション」の取り組み状況や、育児休業制度の利用状況などの10項目について平成24年10月1日現在の状況をまとめたものです。

本調査のうち、育児休業制度の規定がある事業所の割合は、5人以上規模の事業所では72.4%(平成22年度68.3%)、30人以上の事業所では94.2%(同90.0%)と平成22年度調査よりも上昇しています。また、育児休業制度の規定がある事業所において、子が何歳になるまで育児休業を利用できるかについては、「1歳6か月(法定通り)」が86.4%(平成22年度84.9%)と最も高くなっており、次いで「2~3歳未満」が8.3%(同10.4%)、「1歳6か月を超え2歳未満」が3.2%(同3.3%)の順となっています。

そんな中で、平成22年10月1日から平成23年9月30日までの1年間に在職中に出産した女性のうち、平成24年10月1日までに育児休業を開始した者の割合は83.6%と前年の87.8%より4.2ポイントの低下となりました。また、同期間に配偶者が出産した男性のうち、育児休業を開始した者の割合は1.89%で過去最高だった前年度と比べ0.74ポイントの低下となりました。

[参考]

育児休業取得率の推移

(%)

	平成8年度	平成11年度	平成14年度	平成16年度	平成17年度	平成19年度	平成20年度
女性	49.1	56.4	64.0	70.6	72.3	89.7	90.6
男性	0.12	0.42	0.33	0.56	0.50	1.56	1.23
	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度			
女性	85.6	83.7	[87.8]	83.6			
男性	1.72	1.38	[2.63]	1.89			

育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査時点までに育児休業を開始した者(開始予定の申出をしている者を含む。)の数}}{\text{調査前年度1年間(※)の出産者(男性の場合は配偶者が出産した者)の数}}$
(※)平成23年度以降調査においては、調査前々年10月1日から翌年9月30日までの1年間。



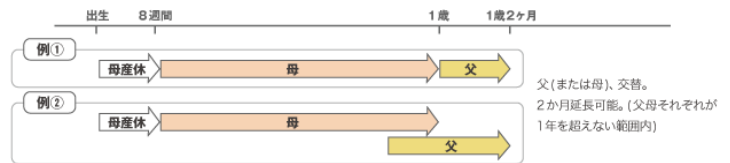
◇育児休業の取得率向上への施策

厚生労働省雇用均等・児童家庭局が平成22年より行っている「イクメン・プロジェクト」によりますと、約3割の男性が「育児休業を取得したい」と希望しているものの、実際に取得しているのは2%にも満たず、家事及び育児をする時間は他の先進国と比べて最低水準となっています。現在の男性労働者は、育児に積極的に取り組みたいという考えがあるものの、実際に取得したことによる他の労働者の業務負担をおもんばかり、また、育児休業を取得したために「回りから置いて行かれてしまうのではないか」という不安を抱き、最終的には復帰後の自分の居場所を失ってしまう事を恐れて取得しないケースも多々見受けられます。また、事業主側も育児休業を取得させたいと思いつつも、長期間休業されてしまうと、その間、他の労働者に負担が押し掛かる事を考え、実際には取得させる事に対して二の足を踏んでしまうことがあります。

政府は6月に閣議決定した成長戦略において、男性の育休取得率を2017年度には10%に、2020年度には13%に上げることなどを目標に掲げ、ワーク・ライフ・バランス（仕事と家庭の調和）の実現に取り組み始めました。その実現にあたっては、実際に育児休業を取得する労働者に対して他の従業員が理解し、育児休業を取得しやすくなるよう働き方を工夫するなどの会社を中心とした取り組みが必要になってくることは言うまでもありません。平成22年6月30日（全面施行は平成24年7月1日）に施行された育児・介護休業法では、父母が共に育児休業を取得する場合、育児休業取得可能期間を、子が1歳から1歳2か月に達するまでに延長する「パパ・ママ育休プラス」制度の導入、出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進、労使協定による専業主婦（夫）除外規程の廃止について改正され

父親も子育てができる働き方の実現に向けた雇用環境の整備が始まっています。

○パパ・ママ育休プラス制度のイメージ



○出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進のイメージ



上記に挙げました「パパ・ママ育休プラス」以外にも、3歳までの子を養育する労働者に対して短時間勤務制度の実施、労働者からの請求による所定外労働の免除等も育児・介護休業法によって定められ、単に「育児＝休業させる」といった形以外でも取り組む事ができます。

育児休業に男性が積極的に参加するようになれば、女性の育児に対する負担が減少し、仕事との両立がより促進されます。今までは育児のために退職を余儀なくされていた女性労働者が、社会から離れることなく社会に留まることで、現在進行中の高齢化社会による労働力の低下に、多少なりとも歯止めが掛かる事も考えられます。ひいては、既存の商品・サービスに対して今まで以上に女性の目線が注がれることにより新しい価値観が創出され、日本経済にダイバーシティ（多様性）をもたらす事で、日本全体の更なる発展が期待できるのではないのでしょうか。

失敗しない採用方法

◇欲しい人材像の明確化

採用活動は、いつの時代も企業にとっての悩みの種ですが、「採用後すぐに退職してしまった」、「面接で好印象だったが実際は違った」、「中途採用だが即戦力にならない」といった採用失敗の事例は、

よく耳にします。

各企業ヒアリングをすると、いわゆる「欲しい人材」には大差はなく、概ね主体性、柔軟性、創造性、課題発見力、問題解決力、ロイヤリティの素養があることが挙げられます。これらの素養に関して面接や筆記試験で一定の採用基準を設け審査することが通例ですが、採用においては結果がすべてであり、採用した人材が（長期的、あるいは短期的に）成果を出せるかが重要です。

当然、事業規模、業種、職種において求める人材像は異なってきます。例えば営業、商品開発、財務におけるスペシャリストが良いのか、一定の水準で多岐にわたる業務をこなせるゼネラリストが良いのか。また、伸び代を期待できる未経験者など、採用シーンでも求める人材は変化していきます。

別の角度では、これからが正念場で残業を押しでも業務を推進したいときに、ワーク・ライフ・バランスを重視する人材であれば、どんなに優秀な人材であってもその会社の風土には（現状では）合致しません。そこで重要になってくるのが、採用時の「欲しい人材像の明確化」です。

欲しい人材像を明確にしたら、次に採用試験の進め方を検討していきます。以下に具体例を3つ挙げますので、参考になさってください。

◇採用手法のあれこれ

1. 面接時のチェックリスト

審査のためにはあらかじめ質問リスト、チェックリストの作成・用意は重要です。それも、欲しい人材に合わせた質問やチェック事項にチューンナップすることが必要です。それを怠ると求める人材とのミスマッチが起きてしまいます。また、一次面接者と二次面接者の間での役割もしっかりと決めておく必要があります。例えば、一次面接で集団討議をさせ、面接官がそれぞれのパーソナリティーをチェックしたのであれば、二次面接者にはきちんと申し送りし、掘り下げて確認してほしいポイントや、懸念事項等を伝えておき、二次面接で質問・チェックをしてもらいます。二次面接者はそれを一次面接者にフィードバックし、協議の上、三次面接の質問・チェックのポイントを絞っていく、というやり方もあります。

2. 性格分析・診断ツール

面接だけではどうしても主観的になりがちです。「面接官が気に入れば採用」といった方法は間違いではありませんが、やはり客観的に見つめ直すことが採用後のミスマッチを防ぐ手段となります。そのために性格分析・診断ツールの導入も考慮すべき事項です。今は様々な性格分析・診断ツールがありますが、選ぶ際は、「商品化されるまでの被験者数」や「背景となる理論（学術）」、「分析の方法」などを参考にし、複数のツールを比較・検討した上で、決定すると良いでしょう。

3. 筆記試験

筆記試験は基礎学力、一般常識、その分野の精通度などを図るのに有効ですが、その中でも「作文」は決められた時間内で起承転結を考え解答を出さなければならぬので、集中力や課題発見力、誤字脱字がなく丁寧に業務をこなせるかを測定するには、大変有効であるといえます。作文は古典的と捉える向きもありますが、受験者の考え方の一端を知る意味でも非常に有効です。時間に余裕があれば、テーマを1つに絞るのではなく、2～3角度を変えたテーマを与えると良いかもしれません。

企業の人事部においてはより良い成果をあげるために、「誰が、どのように、どのような手段で、その人物の評価をしたか」をデータ化することが重要です。また数値化したデータを蓄積し、1年後、2年後、・・・5年後に、その評価を得た人材がどのような成果を上げているか、反対に成果を上げている人材は採用時にどのような評価を得ていたのかを検証・精査していくことが、長期的視点に立った採用成功のためのポイントだと言うことができます。



Q. 「ポジティブ・アクション」について詳しく教えてください。

A. 固定的な男女の役割分担意識や過去の経緯から、「営業職に女性がほとんどいない」「課長以上の管理職は男性が大半を占めている」といった男女労働者間の差を解消するために、企業が行う自主的・積極的な取り組みをいいます。

企業の成長のために、女性の活躍が不可欠なのは言うまでもありません。ポジティブ・アクションには、個々の女性労働者の能力発揮が促進されるだけでなく、次のような企業メリットも生まれます。①女性の活躍が周囲の男性に刺激→全体の生産性が向上、②多様な人材による新しい価値の創造、③幅広い高い質の労働力の確保、④企業イメージの向上 など。

また、実際に女性の活躍が進んでいる企業への調査結果によると、「職場環境の向上」「従業員意識の向上」「業績・評価の向上」について、実際に効果があったという回答が約8割も見受けられます（(財)21世紀職業財団「女性の活躍推進状況診断」）。しかしながら、ポジティブ・アクションへの取り組みは、従業員5,000人以上の大企業では7～8割と高水準であるものの、従業員30～300人の中小企業においては2～3割と、今後の向上が期待されるようです。

✿事務所スタッフより✿ …労務とは関係のないコーナーです。

最近、変わりやすい天気と急な天候の変化に戸惑うことが多いですね。なぜ、今年は豪雨が多いかというと、通常、今の時期は太平洋高気圧が日本全国を覆うため豪雨が続くことが少ないのですが今年は偏西風が南に下がって蛇行し太平洋高気圧と偏西風が持ち込んできた暖かく湿った空気がぶつかり大気が不安定な状態が続き上昇気流を生んで積乱雲を発達させ豪雨になっています。このような状態は夏の終わり太平洋高気圧の張り出しが弱まる頃にも多くみられます。積乱雲は主に山沿いに発生しやすく一時間ほどで発達する雲です。

ところが都市部に多くみられるゲリラ豪雨をもたらす都市型の積乱雲はヒートアイランドも関係し一時間どころか数分から数十分ほどで発達するなど通常の積乱雲よりも発達も早いので、どこで発生するか気圧の状況だけでは判断できず発生場所を特定するのは難しいようです。仮にゲリラ豪雨にみまわれた時はこういう地名には近づかないほうがいいようです。たとえば、『川』や『谷』がついた地名です。近くに川が流れていたり、その土地が谷になっていてまわりより低い土地になっており水が集まりやすい地形になっている場所が多いからです。豆知識として頭の片隅に入れておくと原因が豪雨だけでなく洪水など避難する時に役に立つかもしれません。

中国地方の豪雨のニュースが取り上げられていますが、すでに逃げようと思っても道路が冠水し容易に逃げられないときは無理に避難しようとせず建物の2階以上に移動し救助を待った方がいいようです。水で溢れている道路は危険だからです。通常では側溝と道路の境がわかっている水で満ちている道路では側溝がわからず足を踏み入れてしまう危険性があるからです。またマンホールも外れていることが多くこちらも誤って足を踏み入れかねないからです。今回の天候の事象が東日本大震災から意識が薄らいできている防災について考えてみるきっかけとなりました。



〒103-0025

東京都中央区日本橋茅場町3-13-3

第2ヒロタビル4階

安藤社会保険労務士事務所

TEL03-6206-2320 FAX03-6206-2321

URL <http://www.ando-sr.jp/>

e-mail ando@ando-sr.jp

どうぞお気軽にお問い合わせください