

Column

経営者が知っておくべき人事労務管理

10名、30名、50名を超えたら必要な人事労務管理

従業員が増えていくにつれ、起こりうる労務トラブルも増えていく。また、従業員規模に応じて、人事労務における義務も発生する。従業員が安心して働けることは、事務所の成長にもつながる。早め早めの対策で労務トラブルを予防しよう。

[従業員数に応じて対策すべき人事労務管理]

	義務になること	実施した方が良いこと
従業員 10名以上	<ul style="list-style-type: none"> 就業規則の作成、労働基準監督署へ届出 衛生推進者(安全衛生推進者)の専任 	<ul style="list-style-type: none"> 勤怠管理の見直し
従業員 30名以上	<p>法令上、新たに課せられる義務はないが、右記の対策を進めよう</p>	<ul style="list-style-type: none"> メンタルヘルス対策 人事評価制度の構築 就業規則の改定 マネジメント層の育成 人事労務担当者の採用
従業員 50名以上	<ul style="list-style-type: none"> 産業医の専任 衛生管理者および安全管理者の専任 障がい者の雇用 (従業員45.5人以上で2.2%) 衛生委員会の設置 (毎月1回以上の開催) 定期健康診断結果報告書の提出 (年1回) 休養室の設置(女性の従業員が常時30名以上いる事業所も対象) ストレスチェックの実施(年1回) 	<p>上記に加え</p> <ul style="list-style-type: none"> セクハラ・パワハラ、情報漏えい防止などのコンプライアンス研修の実施 産休/育休制度などの導入 人事労務管理部門の強化

※従業員には、パート・アルバイト・契約従業員も含む。

※10名未満でも、定期健康診断の実施、長時間労働者の面接、社会保険・労働保険の加入が義務づけられている。

従業員規模に合わせ 人事労務管理の対策を

従業員を一人でも雇用すると、雇用契約書の作成や勤怠管理、社会保険加入などの義務が生じる。さらに従業員数が増えていけば、課せられる義務も増えていく。採用や育成に合わせて、人事労務管理にも注意が必要だ。

特に、30名くらいの規模になると所長の目が行き届かなくなり、従業員に小さな不満が溜まっていく。メンタルヘルス対策や評価制度の整備など、トラブルに発展する前に対策を立てておくことが有効だ。また、50名を超える従業員は、従業員のライフステージもさまざまに変化する。人材確保・定着のためには、産休・育休、時短勤務、在宅勤務など柔軟な対応が求められる。就業規則を見直しながら、働きやすい環境づくりを目指したい。

ただし、これらすべてを所長が行うのは現実的ではない。事務所拡大を目指すなら、社会保険労務士と提携する、専任部署を設置するなど、人事労務部門の強化も検討しよう。

悩み 2



幹部に社内整備を任せてみたが、なかなか進まない

従業員が増えたことで、委員会活動や福利厚生の改善など、取り組みたいことがたくさんある。自分一人ではすべてできないので、幹部に参加させようと考え、それぞれのプロジェクトの責任者に任命した。プロジェクトの概要と手順を説明したところ、伝えたことはやってくれたが、その後は積極的に取り組んでくれない。通常業務はしっかりやってくれるが、プロジェクトは形骸化しつつある。

問題点はココ!

- 社内プロジェクトの目的を幹部職員が理解していない
- 通常業務と比べ、社内プロジェクトを重要と考えていない

行うべき対策

パフォーマンス管理

いつまでに何をするかを 経営計画に落とし込む

社内プロジェクトは、「重要だが緊急度の高くない業務」であることが多く、どうしても後回しになってしまう。また、通常業務と異なり「やらなくても評価が変わらない」ことも、社員が積極的に取り組まなくなる原因の一つ。そのため、経営計画に落とし込んで行動を見える化することも効果的だ。いつまでに、誰が、どこまでやるかを決め、定期面談などで進捗を確認していくことで、「やらなければいけないこと」という意識になる。さらに、達成度合いを評価項目に反映させることで、行動意欲を向上できる。

エンゲージメント

“何をするか”ではなく “なぜ必要なのか”を伝える

福利厚生の充実といった社内プロジェクトは、「改善するとメリットはあるが、今のままでも問題はない」と認識されてしまいがちだ。そこで、まず幹部職員に理解してもらうべきは、「何をするか」ではなく「なぜするのか」という目的。そのために必要なのは経営計画だ。経営計画の核となる利益目標を達成するためには、従業員の定着や意欲向上が必要で、そのためには業務効率化や福利厚生の充実が必要となる。「なぜ」を伝えることで、重要性を感じ、責任感が芽生える。

[目的がつながっていることを理解してもらう]



● 私はこう対策した!



幹部も外部研修に参加

ランドマーク税理士法人 代表 清田幸弘氏

当社では、多店舗展開を始めた30名規模のときから、毎朝30分間の朝礼で経営理念を浸透させています。また、内部研修はもちろん、幹部には「幹部がすべきこと」を意識させるため、私が参加している外部企業の研修も受けさせています。

コンサルタント景山からのアドバイス



経営計画策定に 幹部職員を巻き込もう!

幹部職員に「なぜこのプロジェクトが必要なのか？」を理解してもらうためには、経営計画の策定から参加してもらうことも効果的です。所長のビジョンや考え、事務所が向かうべき方向をより理解してもらえますし、幹部として「会社運営にどう貢献するのか?」「自分にできることは何か?」を自発的に考えるきっかけになります。