

日本再生人材育成 支援事業について

注目トピックス

01 | 日本再生人材育成支援事業について

経済再生・雇用安定化のために、政府は「健康、IT、環境（エコ）、農林漁業など」の分野の人材育成や事業展開に対して助成金などの援助を充実させています。

特集

02 | 職場での指導方法を再考する

～体罰事件から学ぶこと～

大阪の高校や全日本柔道部での体罰事件を職場に置き換えると、どのような教訓があるのでしょうか。

03 | 従業員を「疑う」行動にかかるコスト

「従業員の勤怠や交通費申請をきちんと管理しないと、不正が横行するのでは？」と心配するあまり、結果として余計なコストをかけている可能性は高いのでしょうか。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 500人の会社が劇的に変わる瞬間(まご書房)

本書では、食品偽装問題が社会問題化した時期、食品飲料会社の経営を任されることになった著者が、「理念」で会社を劇的に変えていく物語が紹介されています。会社を良い方向に変えたいと考える全ての経営者におすすめの1冊です。



みよた社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 日本再生人材育成支援事業

チェックシート

日本再生人材育成 支援事業について

経済再生・雇用安定化のために、政府は特定分野の人材育成や事業展開に対して助成金などの援助を充実させています。

成長分野とは

助成金対象となる成長分野は、以下の通りです。

- 農業、林業
- 漁業
- 建設業・製造業
(健康、環境、農林漁業分野に関する事業をしているもの)
- 電気業
- 情報通信業
- 運輸業・郵便業
- 学術・開発研究機関
(健康、環境、農林漁業分野に関する技術開発を行っているもの)
- スポーツ施設提供業 (フィットネスクラブなど)
- 医療、福祉
- 廃棄物処理業 など

まず前提として、上記業種のいずれかに該当していなければなりません。支給対象分野に該当するか分からない場合は、当事務所へお問い合わせください。

正規雇用労働者育成支援奨励金

【概要】

正規雇用の労働者に対し、職業訓練 (Off-JT) を行った場合に、訓練に要した経費が支給されます。

【支給額】

1 訓練コース、1 人あたり 上限 **20 万円**
※ 1 年度 1 事業所あたりの支給限度額は 500 万円です

【注意点】

訓練は 1 コースあたり最低 10 時間以上であり、また成長分野に関連した訓練である必要があります。

非正規雇用労働者育成支援奨励金

【概要】

有期契約労働者などに対し、一般職業訓練 (Off-JT) または有期実習型訓練 (Off-JT+OJT) を行った場合に、賃金および訓練経費について助成されます。

【支給額※】 1 訓練コース、1 人あたり

	助成種類	中小企業	大企業
Off-JT	賃金	800 円/時間	500 円/時間
	経費	上限 30 万円	上限 20 万円
OJT	実施	700 円/時間	700 円/時間

※ 1 年度 1 事業所あたりの支給限度額は 500 万円です

【注意点】

3~5 年間の「キャリアアップ計画」などを作成し、労働局またはハローワークに提出する必要があります。

海外進出支援奨励金

【概要】

- ① 海外留学への助成
(入学金・受講料・教科書代・住居費・交通費を助成)
- ② 海外出向への助成 (海外の子会社などに出向させた場合に、実地訓練に要した経費や住居費・交通費を助成)

【支給額】

留学・実地訓練に要した費用：20 万円~100 万円
住居費・交通費：支払った費用の 2/3 (上限は年間 75 万円)

【注意点】

事前に訓練計画を提出する必要があります。

本助成金に関するご相談は、当事務所までお寄せください。

職場での指導方法を再考する

～体罰事件から学ぶこと～

大阪の高校や全日本柔道部での体罰事件を職場に置き換えると、どのような教訓があるのでしょうか。

はじめに

昨年12月、大阪の高校の運動部キャプテンが顧問教師の体罰を苦に自殺した事件は、体罰に関する論争を巻き起こしました。飛び火するように、全日本女子柔道部の部員が匿名で監督の体罰を告発する事件も発生。にわかに全国各地で体罰への注目が集まっています。

職場のマネージャーは、これらの事件からどのような教訓を読み取れば良いのでしょうか。

パワハラに関する定義

パワハラについて、厚生労働省は以下の通り定めています。

同じ職場で働く者に対し、職務上の地位や人間関係などの職場内の優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為

この定義の中で、身体的苦痛を明らかにパワハラとして定めています。つまり、今回の体罰事件のような暴力行為は職場においてはパワハラに他ならないため、会社は暴力行為を「教育的指導」として看過してはなりません。

体罰を行ってしまう理由

体罰の加害者は、「教育のために行った」と主張する傾向があります。この主張から読み取れる加害者側の理屈として、以下2つが考えられます。

- ① 数ある指導方法のうち、体罰が教育目的達成に最も効果があると判断した
- ② 体罰以外に指導方法を知らなかった

先の高校の事件では、同校が強豪校であった（＝成果を出してきた）ことから、指導者は①のような指導方法選択の正当性を信じていたのかもしれませんが。または「指導者が競技者だった時に受けたスピルタ指導以外のやり方を知らなかった」という②の性格もあったのかもしれませんが。

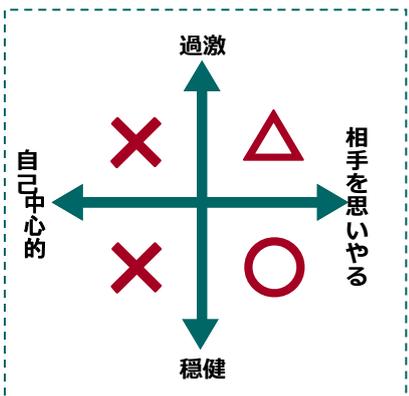
いずれにせよ、**指導方法が相手（＝指導の受け手）の気持ちを汲み取ることや時代の変化に対応できなかったこと**がこの事件の原因の一つではないでしょうか。

指導に対するスタンス

教育・指導についての絶対的な「答え」はなく、指導者の性格、受け手や環境などの状況によって、最も効果的な指導方法が異なります。

過激な指導が「短期的な目的達成のためには効果的」であるかもしれないし、穏健な指導が「競争意欲の低下」を招くかもしれません。ところが長期的に見れば、効果は逆転する可能性もあります。

しかし、少なくとも**教育・指導は常に相手のためを思ってなされる必要があります**。上司が自分の手柄を中心に考えて指導しては、受け手は指導者を信用できません。



相手への思いやりの気持ちや信頼関係のない上司・部下の間には、指導方法が過激であれ穏健であれ、いずれトラブルが起こるでしょう。では、「思いやり」とは何か。思いやる対象は相手の「何」か。それらを考えることが、よりよい指導のスタートラインなのではないでしょうか。

従業員を「疑う」行動にかかるコスト

従業員の勤怠や交通費申請の不正を心配するあまり、結果として余計なコストをかけている可能性はないでしょうか。

はじめに

遅刻を監視するためにタイムカードでの時間管理を行う。しかし、それでは本人が打刻したかどうか分からないため、次はIDカードで勤怠管理する。さらには生体認証のタイムレコーダーを導入する…。

このように、従業員の行動を管理・監視しようとする会社の行動には常にコストが伴います。ここでは、そのコストが本当に目的や効果に見合ったものなのかを検討します。

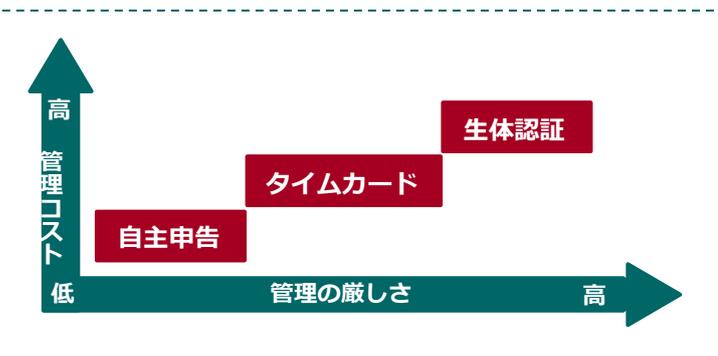
監視・管理方法とコストの関係

【勤怠管理】

労働基準法および労働安全衛生法では、使用者(会社)に、労働者の出勤日数や労働時間数を**適正**に管理するよう義務付けています。

そのため、日々の出勤状況、出退勤時刻や休憩時間数、残業時間数などを管理する必要がありますが、その方法は「紙媒体による完全自主申告制」から「生体認証によるタイムレコード」まで多岐にわたります。

そして、管理方法が厳しくなるほど管理コストが高くなる傾向があります。しかし、管理を厳格にすることで「正確性」「遅刻や早退その他勤務怠慢の隠ぺい防止」などが期待できます。



【通勤費用管理】

通勤手当は、通勤にかかる費用を実費弁償的に支払う意味合いがあるため、会社は通勤経路および方法を把握する必要があります。

「本人の申告通りの経路にかかる費用を支払う」ことが最もコストがかからない管理方法で、「通勤定期券のコピーおよび領収書を都度提出させる」「より経済的合理性の高い通勤ルートがないかをチェックする」などの+aの方法を取るにつれてコストは高くなっていきます。



「不必要なルートでのバス代などを申告し、実際は自転車を通う」などの不正が起こる場合もありますが、そのような不正を逐一チェックするにも人的コストが発生します。

目に見えにくいコスト

さらには、管理を厳格にする会社の行動が「労使関係のギスギス」という**心理的コスト**を発生させる恐れもあります。管理・監視の方法が過度であると従業員が感じた場合、働きにくい職場だと捉えられる可能性があるのです。また、時には管理部と現場との軋轢を生む要因にもなります。

管理手段が「疑い過ぎ」にならないよう、会社の風土や業種・企業規模などに応じて、適切な方法を検討する必要があります。勤怠や通勤手当など、労務管理についてのご相談は、お気軽に当事務所までお寄せください。

500人の会社が劇的に 変わる瞬間 中村 仁 著

単行本：204ページ

出版：きこ書房

価格：1,470円（税込）

はじめに

本書では、乳製品・牛肉などの食品偽装問題が社会問題化した時期に、食品飲料会社・株式会社ナガノトマトの経営を任されることになった著者が、「理念」で会社を劇的に変えていく物語が紹介されています。

利益最優先主義に疑問を抱き、本当に経営に大切なものは何だろうかと考えていた著者は、社員が大切に継承している会社の「DNA」を探ることから始めました。

社員の意識の変化を実感

企業理念を構築するために、まず著者は定期的に会議を行いました。その際、いくつもの設問を投げかけました。

「創業者の意図とは何だったのか？」
「お客様とは何か？誰か？どこにいるのか？」
「当社の製品やサービスには、どんな意味があるのか？」
「私たちにとって仕事とは何か？」
「報酬とは？利益とは？」など

会議を始めて2ヶ月ほど経った頃、日ごろ OEM 製造の飲料の製造に携わり「お客様とは委託元企業です」と断定していた工場の社員が、会議で次のような発言をしました。

「お客様とは、自分たちが製造した製品を飲んでくださる方です。そして、もしも口もとからポタッと製品がこぼれ、地面に落ちて、そこにいる虫が飲んでくれたら、その虫もお客様です。」

著者はこのことで、従業員の意識の変化を強く実感したと言います。

行動への落としこみ

「瓶詰め商品にガラス片が混入している」というクレームを受けた際、工場の製造ラインを一時停止し全社員で改善に取り組みました。それ以降、ビンが割れたことが発覚すると直ちに製造ラインを止めて対応するようになりました。



製造ラインを停止することは、生産上大きなロスになるため、非常に勇気のいる行動です。それでも現場のリーダーは「お客様の安全を第一に考えれば迷いはない」と言い切ります。社員たちが、生産性第一から、お客様の安全と品質本位最優先に、自発的に意識と行動を変えた瞬間でした。

社員たちは、「誠実でいよう。品質を追求しよう。思いやりを持とう。本気でやろう。」という理念に基づき、自発的に行動に落としこみ始めたのです。

社員の声 ～企業理念ができて変わったこと～

理念ができたことで、社員の内面が確実に変化しました。

- 「製品は絶対に安心できるものでなければならない」という意識が向上した
- 理念ができた後では、判断を下す前に必ず「お客様」が頭をよぎるようになった
- 問題が起こった際、理念に沿っているかを考えるため、立場に関係なく判断の基準が大きくぶれない気がする

本書を参考に、今一度「企業理念」について考えてみてはいかがでしょうか。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の月刊 社労士みよた+ Plus はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

みよた社会保険労務士事務所	
所長	御代田 裕介
所在地	〒963-8017 福島県郡山市長者一丁目3番8号 イトンセンター111号 司法書士関根信事務所内
営業時間	平日 9:00~17:30
電話	024-983-0735
FAX	024-983-0736
メール	info@office-miyota486.com

所長よりあいさつ

例年になく寒さが続いておりますが、もう3月なんですね。

先月は、人生初のウイルス性胃腸炎に苦しめられ、大変な思いをしました。

こんな厄介な病気は簡単にもらうくせに、相変わらずチョコレートはもらえませんでした。

人生しょっぱいですね。

今年度もあと一ヶ月。頑張って乗り切っていきましょう！

受給資格があるかチェックしてみましょう

2013年版チェックシート

日本再生人材育成支援事業チェックシート

本チェックシートを利用して、日本再生人材育成支援事業(奨励金)の受給要件を確認してみましょう。

FAX かメールでお送りいただければ、具体的なフィードバックをいたします。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	下記の成長分野のいずれかに該当する <input type="checkbox"/> 農業・林業 <input type="checkbox"/> 漁業 <input type="checkbox"/> 建設業・製造業（健康、環境、農林漁業分野に関する事業をしているもの） <input type="checkbox"/> 電気業 <input type="checkbox"/> 情報通信業 <input type="checkbox"/> 運輸業・郵便業 <input type="checkbox"/> 学術・開発研究機関（健康、環境、農林漁業分野に関する技術開発を行っているもの） <input type="checkbox"/> スポーツ施設提供業（フィットネスクラブなど） <input type="checkbox"/> 医療・福祉 <input type="checkbox"/> 廃棄物処理業	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	過去およそ6ヶ月間に、会社都合で退職した従業員はいない	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	労働保険料を滞納なく納付している	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	正社員や非正規社員に対してOJTやOff-JTを行っている、または行う予定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	海外進出の予定、または海外子会社への出向の予定がある	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

FAXのご返送は **024-983-0736** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	