

社労士 NEWS>>>

>>> 2019.11 Vol.108

発行 >>>

井上社会保険労務士事務所 URL : <http://inoue-sharoushi.com/>

〒252-0143 神奈川県相模原市緑区橋本 3-19-21 ハピンスライフ 4-C

Tel > 042-703-6518 Fax > 042-703-6519 Mail > info@inoue-sharoushi.com

社労士より>>>

人事評価制度導入支援いたします ☆評価制度の導入支援を始めました。そもそも評価制度って何をするものなの??賃金テーブルって何??どうやって作るの??上手いかわないとか聞くけど大丈夫なの??人事評価制度についての色々な疑問を社労士の井上がお答えします。まずはご相談を!!お問い合わせは井上社会保険労務士事務所まで

1. 業務改善

厚生労働省若手チーム緊急提言について

今年の8月に厚生労働省の若手チームが『業務改善に係る緊急提言』を厚生労働大臣に提出したことが話題となりました。提言からは、過酷な環境で擦り減らされる職員の姿と、それに対する危機感がみえてきます。今回は、その提言の内容をご紹介しますとともに、課題認識や対策方法の中に、自社で活用できるものはないか、確認してみましょう。

1. 職員の悲鳴

本提言の出発点として行ったアンケートやヒアリングで、在職者・退職者から以下のような言葉が寄せられました。

- ・厚生労働省に入省して、**生きながら人生の墓場に入った**とずっと思っている（大臣官房、係長級）
- ・毎日いつ辞めようかと考えている。**毎日終電を超えていた日は、毎日死にたいと思った**（保険局、係長級）
- ・**業務量をコントロールできない、将来の多忙度が予測できない**という働き方は、体力や精神的にも継続することはできない…（退職者）

このアンケートで、65%の職員が自らの業務量について「非常に多い」「多い」と回答しています。「何が業務量を増やしているか」という問いに対しては、7割以上の職員が、「厚生労働省で作業量・スケジュールを決められない**他律的業務が多い**（国会業務、内閣官房・内閣府からの作業依頼など）」と回答しています。

その他、劣悪なオフィス環境（例：職場の冷房がほとんど効かない、整理されていない書類の山、蛍光灯を間引いた廊下等）も、個人のモチベーションや組織のパフォーマンスを下げていることが指摘されています。

職員アンケートにおいても、「厚生労働省が職員を大事にする職場である」と回答した職員の割合は8%に留まり、厚生労働省の職場が、右図のような負のスパイラルから抜け出せない状況であることが伺えます。



※厚生労働省改革若手チーム緊急提言「厚生労働省を変えるために、すべての職員で実現させること。」より抜粋

2. 改革の目指す方向と、具体的な提言内容

提言では、改革に向けた以下の対策を示しています。

①生産性の徹底的な向上のための業務改善

- 業務の集約化、自動化、電子化、外注等
- 国会業務、広報業務等の改革
- ICT 技術の駆使・改善

②意欲と能力を最大限発揮できる人事制度

- 採用、人員配置、時間管理、人事評価、人事異動、人事配慮、研修、人事事務・給与等の改善
- これらの改革が可能な人事課体制の抜本的強化

③「暑い、狭い、暗い、汚い」オフィス環境の改善

- 生産性・創造性向上のためのオフィス・レイアウト
- 打ち合わせスペース・会議室の確保・手続簡素化
- エアコン稼働時間や温度調整の柔軟化・手続簡素化

※厚生労働省改革若手チーム緊急提言「厚生労働省を変えするために、すべての職員で実現させること。」より抜粋

①の各施策は、現業務や非効率な業務のすすめ方が、専門性が求められる本来の業務を妨げていることに対応するものです。提言の中には、資料審査のペーパーレス化や議事録の自動文字起こし、Skype等を活用した議員対応等、先進的な取り組みも含まれています。また、業務が他律的である一因となっている国会対応についても、『質問通告の2日前ルールの徹底』や『委員会での出入りの柔軟化』等の対策を、政治レベルで申し入れるとしています。

②は、人事政策のマネジメントが慢性的に機能不全であることに対応するもので、厚生労働省内での人事に関する事柄が殆どですが、『出勤簿・休暇簿・出退勤報告書・在庁時間管理簿の一元化と押印の廃止』や『現場経験のある労働基準監督官による、本省各部局への抜き打ちの模擬指導』といったユニークな取り組みも提案されています。

③で挙げられている問題点においては、「狭い」「汚い」に対応するため、厚生労働省の若手有志から成る『オフィス環境改善チーム』が、『徹底的な書類の整理・PDF化』『書棚を削減しスペース創出』といったオフィス環境改善を実施し、将来的には『フリーアドレス(※)導入』を検討するとしています。

※固定の席を決めずに、自由に席を選ぶことができる制度。

3. さいごに

今回ご紹介したのは、厚生労働省の問題点や対策の方向性についてですが、人員不足や他律的な業務による過剰な労働、紙媒体を前提とした業務ルーチン等については、一般の会社であっても共通する課題ではないかと思われます。

『業務改善』は時間と労力を要しますが、これからの時代の有り様を踏まえると、避けては通れない道であるといえます。「まず、何をすべきか」とお悩みの場合は、当事務所までお気軽にご相談ください。

2. 話 題 就職氷河期世代の現況と支援施策

厚生労働省は、令和2年度の就職氷河期支援施策関連の概算要求状況と、既に運用改善等により実行に移している施策を取りまとめて公表しました。今回は、就職氷河期世代の現況と来年度に予定されている政府の施策を見てみましょう。

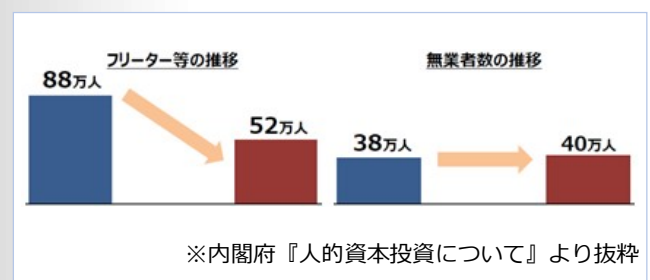
1. 就職氷河期世代とは

概ね、1993年から2004年に学校卒業期を迎えた世代を指します。雇用環境が厳しい時期に就職活動を行った世代であり、希望する就職ができず、現在も不本意ながら不安定な仕事に就いている、無業の状態にあるなど、様々な課題に直面している者が多いといわれています。

その中心層の35歳～44歳において、「正規雇用を希望していながら現在は非正規雇用で働いている方」は約50万人で、同世代の人口全体と比して3.0%を占めています。また、「非労働力人口のうち、家事も通学もしていない方（就業を希望しながら、様々な事情により就職活動をしていない長期無業者を含む）」は約40万人で、同世代の人口全体と比して2.4%を占めています。

2. 就職氷河期世代支援の必要性

これまでのフリーター・ニート等を対象とした再チャレンジ施策や経済環境の変化等により、就職氷河期世代のフリーター等の数は、10年前と比べ約36万人減少しましたが、無業者数は概ね横ばいの状況です。



このような“取り残された人々”は、能力開発機会が少なく企業に評価される職務経歴も積めていないため、安定した職業に就けず、収入が低い、将来のセーフティーネットが弱いといった課題に直面しています。政府はこれらの課題に対して、安定した就労への道筋を付けるとともに、生活支援の充実、社会保険適用拡大等によるセーフティーネットの強化といった施

策を検討しています。

3. 来年度に予定される施策

就職氷河期世代への支援は従前からも行われてきましたが、来年度予定されている新規の施策や拡充のあった施策について、抜粋してご紹介します。

ハローワークに専門窓口を設置(新規)

ハローワーク内に専門窓口を設置し、キャリアコンサルティング、生活設計面の相談、職業訓練のアドバイス、求人開拓等、それぞれの専門担当者がチームを結成し就職から職場定着まで一貫した支援を実施する。

民間事業者のノウハウを活かした不安定就労者の就職支援(新規)

就職氷河期世代の不安定就労者の多い都道府県において、民間事業者に対し、①不安定就労者に対して、創意工夫を活かして、2ヶ月程度の教育訓練、職場実習等を実施する場合に、その訓練等にかかる費用(10万円)を支給、②訓練等を経て安定就職し、一定期間定着した場合、成果に連動した委託費(50万円)を支給。また、同事業で実施される教育訓練、職場実習等については、職業訓練受講給付金の給付対象とする。

特定求職者雇用開発助成金の拡充

現行の安定雇用実現コースを改称し『就職氷河期世代安定雇用実現コース(仮称)』とする。対象年齢要件等を見直した上で、失業中の方のみならず、非正規雇用労働者も支援対象となるよう制度を拡充する。

4. さいごに

政府は、一億総活躍社会として「若者も高齢者も、女性も男性も、障害や難病のある方々も、一度失敗を経験した人も、みんなが包摂され活躍できる社会」を目指しています。そして、様々な特性を持った方々が、それぞれの強みを出し合う多様性こそが、今後企業が

発展していくための重要な要素としています。それは、就職氷河期世代も含めて考えていくべきでしょう。当世代の中途採用枠を拡大する企業も出てきています。人材不足が慢性化している近年、一つの対策として検討してみるのも良いかもしれません。

Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「厚生労働省若手チーム緊急提言について」に関連する豆知識をお伝えします。



Q. 業務の電子化はどのような提言がなされたのでしょうか。

A. ペーパーレス化、テレワーク、デジタルイゼーションを主軸として、以下のような改善提言がなされています。

書類の電子化・会議等のペーパーレス化の徹底

大型ディスプレイと個人端末を活用し、部局内の会議は原則ペーパーレスにする／過去の膨大な行政文書を徹底的に整理。紙媒体の書類を順次電子化する

グループチャットシステムの導入

グループチャットシステムを導入し、業務毎にファイルや会話を履歴ごと共有する／簡易な会議はオンラインでできるようにする

テレワーク環境の整備

ソフト・トークンやSMS認証の導入／テレワークの事前申請、業務開始・終了のメールを不要にする

その他

スケジューラー、省内チャットシステムの活用／国会審議・会見・会議概要等の自動文字起こし／人事異動情報の打込み業務の電子化／電子公印の導入／大容量データ共有システムの導入、ファイル保存領域の確保／外部接続機器等の購入・貸出手続の簡素化

3. 提 供 『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！
 例えば「**マネジメント関連**」では経営戦略、企画・営業、広報、生産・物流、人事管理等の情報を、「**ビジネス関連**」では卸・小売、食品、製造、不動産、情報・通信等の各業界情報を、その他「**ビジネス以外**」では、生活分野、健康、環境、豆知識など、多岐にわたる経営情報を取り揃えております。
 以下の中からご興味があるテーマがございましたら、弊所までにお電話
 いただくか下記フォームに必要事項をご記入のうえFAXをお送りください。
 ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたしますので、お気軽にお申し込みください。



今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
#2542 (全7ページ)	ハラスメントの事実を確認する手順と留意点	・ハラスメント対応の鍵となる「事実確認」 ・ハラスメント相談後の対応の全体像は？ ・事実確認の進め方は？ ・相談者に対する事実確認の注意点は？ ・行為者に対する事実確認の注意点は？ 等
#2570 (全5ページ)	企業価値を「見える化」し、 将来構想に役立てる	・なぜビジネスモデルの転換が必要なのか？ ・経営デザインシートで企業価値を「見える化」 ・非財務情報の「見える化」 ・議論・対話を促進し、企業価値を共有した事例 等
#2585 (全7ページ)	同一労働同一賃金で話題役割等級制度とは？	・職能ではなく役割で評価する「役割等級制度」 ・役割等級制度を構築するには？ ・どうやって同一労働同一賃金につなげる？
#2589 (全7ページ)	債権回収にも影響！？改正民事執行法の概要	・民事執行法改正の動向 ・債務者財産の開示に関する改正案 ・不動産競売における暴力団（員）の買受け防止に関する改正案 ・債権執行事件の終了をめぐる規律の見直し 等
#2590 (全6ページ)	データをクラウドに預ける際に 知っておきたいQ&A	・そもそもクラウドって何？ ・クラウドのメリットは？ ・クラウドのセキュリティーって大丈夫？ ・クラウドに預けたデータはどこに保管される？ 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 042-703-6518
FAX >>> 042-703-6519

貴社名	ご担当者様	部署・所属
所在地	〒	
E-mail	Tel	
ご希望のレポート 番号		

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。