

# 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。

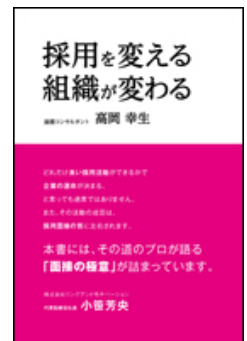
### 03 | 従業員を「疑う」行動にかかるコスト

「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ナメ読み

### 04 | 採用を変える 組織が変わる（エイチエス）

面接の本は、面接される側のマニュアル本やアカデミックなものが多い。しかし本書はわかりやすく書かれている上、面接の事前準備である「誰を採用すればよいか」から始まっているため、採用活動の実践にすぐに役立つ良書である。



# 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リ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。

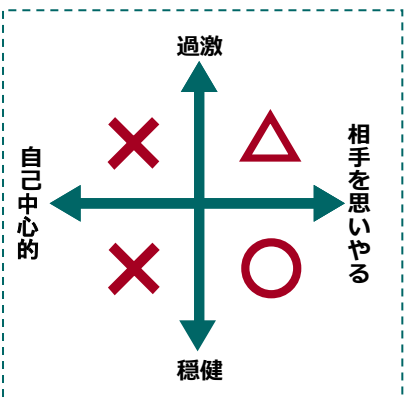
いずれにせよ、**指導方法が相手（＝指導の受け手）の気持ちを汲み取ることや時代の変化に対応できなかったこと**がこの事件の原因の一つではないでしょうか。

### 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。

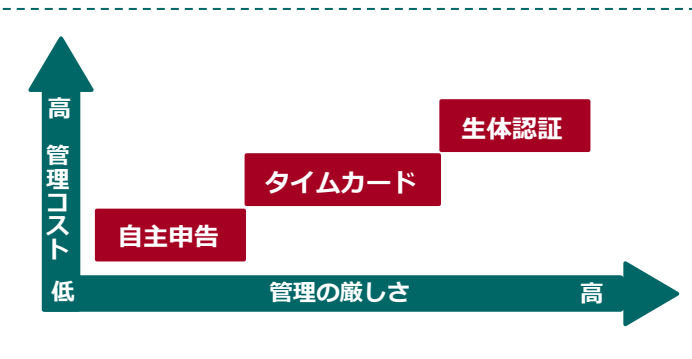
## 監視・管理方法とコストの関係

### 【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。

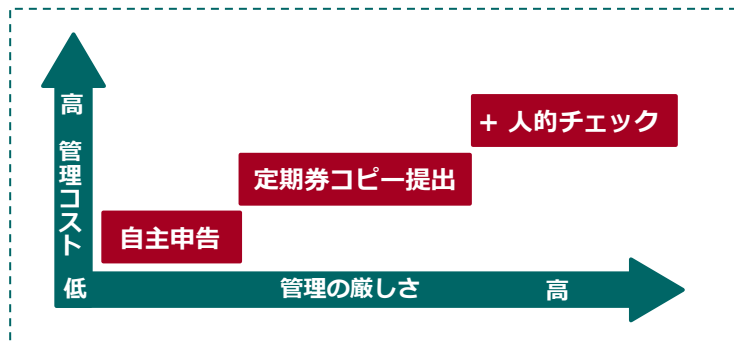
そして、管理方法が厳しくなるほど管理コストが高くなる傾向があります。しかし、管理を厳格にすることで「正確性」「遅刻や早退その他勤務怠慢の隠ぺい防止」などが期待できます。



### 【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。

# 採用を変える 組織が変わる

高岡 幸生 著

単行本：148 ページ

出版：エイチエス

価格：1,050 円（税込）

## はじめに

人材活用は企業、組織活動の基盤となる。そのために、多くの会社の抱えるテーマとして、採用活動のあり方がある。本書で著者が訴えたいことの一つは「採用を経営戦略とすること」だと思う。採用を経営戦略として位置づけると、本書で述べられているように明確な人材像を描き、採用面接もそのための適切なやり方が出来るはずだ。

## 採用とは戦略である

「採用とは立派な戦略」だと著者は書いている。人を採用することは、シンプルながら立派な戦略になりうるのだ。「売り上げを伸ばすための戦略は」と聞かれ、「人を増やします」と答え、人を増やした結果、売上実績を伸ばすことができた企業もある。**人事戦略、仕組みづくりができていれば、人を増やすことは結果が伴う戦略となる場合もある。**

私は社会保険労務士という立場で、採用活動の支援をしていると、人材戦略に熱心な企業とそうでない企業の違いに気づく。そして人材戦略に熱心な企業は必ずと言っていいほど業績を伸ばしている。まさに本書のタイトル通りの『採用を変える 組織が変わる』が起きているのだと思う。

### ①コミュニケーションがとれる②素直③人のせいにしない

このような人材は採用に必要な基礎的な資質である上、企業に入ってから伸びるし、仕事を任せることができる。

一方、企業のやるべきことは、欲しい人材を言語化(キャラクタライジング)することである。「いい人いたら頼むね」では、漠然としすぎているのだ。**今、採用をしたい人は、どんな人のイメージなのか、ありありと湧くような表現で伝えなければ求める人物とは出会えない。**

## 採用における留意点

経営者側からみて、採用とは何か。著者は、「**支払う生涯賃金からみて、採用は2億円以上の投資だ。それを数十分の面接で決めていいのか**」と指摘している。しかもその面接は、相手のことを聞くというよりは、自社のことや経営者本人のことを話してしまうものが多い。

「①素直②自責であり他責でない③自己信頼感がある人材を選ぶ」「相手が自分の課題と思っている点をスムーズに聞き出す」など長く採用を経験した著者のノウハウが詰まっている。どんな中小企業にも採用は必要である以上、経営者や総務担当幹部にとって非常に参考になる一書だと思う。

## 「出口」まで見通す重要性

採用を入口として考えるのではなく、入った後、極端に言えば出口（採用した人が、その会社を辞めるとき、定年であろうと途中でであろうと）までの視点で考える本だ、と思った。また、本書のなかで「退職の動機が入社の動機」というのも、一つといえるだろう。

入口以降、つまり入社後に会社の人材（社員）として活躍する姿、自社の事業や今後の戦略に向けて力を十分に発揮するイメージを描くということが、採用試験（面接）に大きく不足している場合があるのかもしれない。

面接の本は、面接される側のマニュアル本やアカデミックなものが多いが、本書はわかりやすく書かれている上、面接の事前準備である「誰を採用すればよいか」から始まっているため、採用活動の実践にすぐに役立つ良書だと思う。

