

21世紀型企业への転換を図る

人材が人財となるために

働きがいのある職場づくり

有期契約社員も会社の一員！

有期契約社員は、会社をどのように考えているのでしょうか。「会社はバイト先、仕事先」であって「自分の会社」とは感じていない人が結構いるかもしれません。このような状態では、いくら“戦力化”といってもやるだけムダな話となってしまいます。

短期間の有期的な働き方から生じる有期契約社員の希薄な帰属意識を変えるには、会社は、教える、褒める、叱る、評価する、認める働きかけを社員以上に実践する必要があります。社員は、その安定性から責任や権限や職責を先行して与えることで帰属意識が高まりますが、有期契約社員に、責任や権限を与えるためには、確固とした結果が出せない限り困難です。また、会社によっては、社員の補助的な仕事以外はさせないこともあります。それぞれの会社の実状に応じて、責任や権限のない立場の有期契約社員であっても、仕事の中で評価したり、認めたりする機会は創ることができるはずです。

入社後の一定期間経過時、契約更新前、更新時の節目をのがさずに有期契約社員のスキルの確認と評価のフィードバックを行うことだけでも、「自分は会社の一員」であることを実感させる効果があります。

入社時からの評価体制

「決められた時間内で、決められた仕事を可もなく不可もなくしてくれればよい」など、会社が有期契約社員に“期待をしていない”と受け止められてしまえば、後から策を講じて意識を変えさせるのは、難しいものです。

入社時研修やOJT研修とは別に、入社から1～2週間で覚えることのできる業務上のチェックポイントを表にして、その表の提出とあわせた簡単な面接の機会を設けてみましょう。マスター状況を確認し合いながら、マスターできなかった事項の他に、契約終了までの自分の目標を1つ決めさせると、指示を待って行う仕事であっても仕事に目標ができます。契約更新の場合は更にスキルアップできるような目標を設定してみましょう。





《参考》 仕事をすべて洗い出すと、社員が担当すべき仕事以外は、有期契約社員に任せられる仕事とわかります。教える必要がある場合は、マニュアルを整備しておく、有期契約社員用としてだけでなく、新入社員用のマニュアルとしても活用できます。

目標設定と評価項目

社員の場合は、会社の目標にそって自分の目標を立て、その結果を評価しますが、有期契約社員の場合は、「・・・ができる」といったスキルチェック的な評価表を会社が作り、自己評価させるものが使い易いようです。

電話対応や接客のマナーから仕事のスキルまで、職種によって異なりますが、会社がこれだけではきて欲しい事や一番守って欲しい事を評価項目にしてみましょう。初めは挨拶や身だしなみの基本姿勢、会社のルールを守ること、仕事の基本的事項を中心に 90%、残りの 10%は、所属する部署の目標、会社の目標にします。会社の目標に意識を持ってもらうためですので、評価を賃金に反映させる場合は、評価結果がゼロでも賃金に影響のない程度とし、加点方式が望ましいでしょう。

同じ内容の評価表でも中級、上級者向けには、経験と能力に応じて、挨拶や身だしなみの基本姿勢の比率を減らし、仕事のスキル項目の比率と、所属する部署の目標、会社の目標の比率を増やしていきます。会社が決めた評価項目以外に、1つは自分の目標を立てるとよいでしょう。評価項目にそって教育訓練を行うと、効果的な研修となり、漠然と立てた目標でなくなります。



《販売員の評価表例》

評価要素	比率	評価項目	自己評価	上司評価
挨拶 身だしなみ	30%	●お客様に「いらっしゃいませ」と笑顔で接し、明るい挨拶をしていますか ●ルールを守った服装、髪型、身だしなみをしていますか		
勤務態度	30%	●遅刻、早退、欠勤はしていませんか ●遅刻、早退、欠勤の場合に連絡していますか ●職場の秩序、ルールを守っていますか		
仕事のスキル	20%	●作業マニュアルを活用していますか ●マニュアルどおりの・・・ができる（レジ・品だし・陳列）		
チームワーク コミュニケーション	10%	●職場の人と協力して仕事を進めていますか ●上司、同僚と積極的にコミュニケーションをとっていますか		
会社への貢献	10%	●地域の生活情報を提供していますか ●繁忙日の出勤に積極的に協力していますか		

評価項目の例

- ・挨拶
- ・身だしなみ
- ・制服の着用
- ・好ましい服装
- ・3 コール以内に電話を取っているか
- ・電話対応
- ・接客態度
- ・職場のルール
- ・仕事のスキル
- ・スピード
- ・正確さ
- ・コミュニケーション
- ・チームワーク
- ・組織への貢献

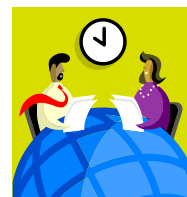
目標設定の時期

社員の人事評価の時期に合わせて、半年に1回、少なくとも1年に1回は、目標を立て直して気持ちを新たにしましょう。ポイントは、社員の目標設定と同じ時期に行うことです。立場の違いによる差別をしていない、という会社の姿勢をみせることができます。

人事評価制度がない会社では、有期契約社員の評価を契約更新時に行いましょう。時期がきたから契約を更新したのではなく、有期契約社員に「自分は評価された結果、更新に至った」という実感を与えることができます。

評価は必ずフィードバックする

自己評価の後、指導社員もしくは上司が評価した結果を必ず本人にフィードバックします。評価点、努力点などを話すだけでなく、コミュニケーションを図る上でも重要なことです。



有期契約社員は、個人の事情から就業の制限があることが多いので、この機会に、勤務時間の希望、残業への対応が可能かどうか、社員登用制度がある場合は、希望の有無などの働き方を確認し合うよい機会にしましょう。

有期契約社員を戦力化する際の注意点

■ 社員の役割 ➡ 有期契約社員が多い会社の社員の役割は何でしょうか？

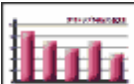
有期契約社員は、社員の補助ではありません。有期契約社員ができる仕事は、社員にはさせないと考え方を考えてみましょう。社員の役割は、有期契約社員が行った仕事の点検、管理、やる気を引き出す労務管理、会社の目標を意識づけること、有期契約社員をサポートすることです。社員は、第一線の仕事を任せられる有期契約社員を育て、信頼関係が築ければ、自分はマネージメントに専念することができます。

■ 叱り方 ➡ 有期契約社員がミスをしたらどうしますか？

みんなの前で叱ると、その後はミスしたことを隠して報告しないかもしれません。パートやバイトの多くは、会社周辺に住んでいる人です。人前でミスを叱ると、近所の人と一緒に働いているケースなど、会社以外の人間関係がありますので、場所を変えて叱る、日報や報告書で注意するなど、少し配慮する必要があります。ミスをしたことで受ける恥ずかしさからミスを隠されてしまうと、ミスを出されるより高いリスクがあることを理解しておきましょう。

■ トラブルの対応・責任 ➡ 対応するのは有期契約社員ですか？

トラブルが発生した場合は、全面的に社員が対応に当たることを明確にしておくことが重要です。最終的な責任をとることが社員の仕事です。有期契約社員が、安心して仕事に専念できる環境をつくりましょう。



まず、その「決断」の前にご相談ください！

労使トラブル無料診断受付中 <http://www.iwaki-pmo.co.jp>



●社会保険相談室

[健康保険] 退職後の健康保険はどうなるの…？

事 例

当社は政府管掌健康保険に加入していますが、3月末で退職する従業員から、退職後の健康保険について質問がありました。

今年の4月から任意継続の給付が変わるそうですが、国民健康保険へ切り替えをするのと、任意継続被保険者となるのはどう違うのか教えてください。

なお、従業員は30歳で標準報酬月額が20万円、被扶養者はいません。



Answer

退職された後の健康保険は、

- ・国民健康保険の被保険者になる
- ・健康保険の任意継続被保険者になる
- ・家族の被扶養者となる

という3つの選択肢があり、いずれかの制度に加入する必要がありますが、選択は自由です。（任意継続被保険者・家族の被扶養者については資格要件があります）

今年4月から任意継続被保険者となる方への「傷病手当金」「出産手当金」が廃止となりますので、従来と比べると任意継続のメリットはなくなり、大きな違いとしては、『保険料』ということになります。

任意継続	国民健康保険	家族の被扶養者となる
保険料は退職時の標準報酬月額と、標準報酬月額上限28万円のどちらか低い額で計算。	保険料（税）は、前年の加入者の所得に対して保険料（税）が決まりますが、市区町村で計算方法が違います。（詳細は市区町村の国民健康保険窓口へお問い合わせください）	保険料負担はありません。

ご質問の方が任意継続被保険者となる場合、保険料は16,400円。会社の負担分も自分で負担することになりますので、大体今の倍額と考えてください。（上限22,960円（40歳以上だと28,290円））任意継続は、原則2年間加入となり、再就職等以外での理由、例えば国民健康保険の保険料の方が安くなったからといっても脱退は出来ません。

退職時の標準報酬月額が28万円以上であったり、被扶養者が何人いる場合は、任意継続を選択したほうが保険料は安くなるようですが、退職後収入が全くなければ2年目は国民健康保険料の方が安くなることも考えられます。

お気軽にご相談ください！

社会保険について、年金制度についてなどなど…

I NFORMATION

ひとくちオム



☆眠れない夜には…

睡眠改善薬の新商品がこの春相次いで登場するそうです。ストレスが多い現代の中でも、春は特に入社や異動でストレスがたまりやすい時期。新しい環境になれるまではなかなか眠れない人も多いのでは？

処方箋なしで購入できる種類が増えることは、不眠症に悩む方にとっては朗報ですが、簡単に手に入るようになって薬は薬。アメリカでは、服用のリスクを十分に伝えていないという理由で睡眠改善薬のCMが中止になったことも。服用には充分注意してくださいね。

☆どんなに高くても…

王子ネピアから1箱1,500円の「超鼻セレブ」が限定発売。従来の商品が1箱60～80円程度で販売されていることから考えても、破格の高級品ですが即日完売！柔らかで上質の紙に、鼻に優しい香料・保湿成分を配合し、さらに3枚重ねにしたもののようです。マクドナルドの限定商品だった「メガマック」も消費者の継続を望む声に押されて、復活することが決定。

「安いのが良い」から「少し高くても良いものを」と思う人が増えてきたということでしょうか…？

☆年賀状の遅配原因は…

今年の年賀状、ちゃんとお正月に届きましたか？苦情が多かった年賀状遅配について、20日、日本郵政公社は「差出が年末に予想以上に集中した上に、一部郵便局で人手が不足したことも原因」と発表。郵便が確実に届くということは当たり前の「約束」

ですが、なんと約700万通の配達に影響したそうです。いくら機械化が進み、仕分けが早くなったとはいえ、最終的にはやはり「人の手（力）」で届けられるもの。「当たり前のことを当たり前にする」難しさを見たような気がします。特に年賀状は、お正月と切り離せません、来年はスムーズな配達を期待したいですね。

～ 編集後記 ～

先日東京タワーが変身したのをご存知ですか？3/17 アイルランドとの外交関係樹立50周年を記念して、アイルランドのシンボルカラー「グリーン」にライトアップされました。

実は東京タワーはこれまでも何度か特別ライトアップを行っています。今回のように外交関連でのライトアップはイタリア年記念以来2回目。この時はイタリアの国旗「赤、白、緑」に、毎年恒例なのは10/1のピンクリボンキャンペーン（ピンク）。この他、FIFAワールドカップ記念（ブルー）や映画マトリックス公開記念（グリーン）など…。そして季節に合わせて衣替えもしています。冬はオレンジで暖かさと優しさを、夏はシルバーで涼やかさを演出しているそうです。

毎日そこにあるのが当然のものでも、ふと足をとめ見上げてみると新しい発見や驚きがあるものです。感性を磨き、小さな変化も見逃すことがないようにしたいものですね…。(I)



IN THE FUTURE 第145号
発行日 2007年3月23日
発行人 社会保険労務士法人
岩城 労務 管理 事務所
社会保険労務士 岩城 猪一郎
東京都世田谷区世田谷 1-33-2
TEL 03-3428-1010・FAX 03-3428-2424
<http://www.iwaki-pmo.co.jp>
E-mail: info@iwaki-pmo.co.jp