

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：info@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com/>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



新年明けましておめでとうございます。皆様にとって素晴らしい1年となりますように…。

アルバイトからみた「働きたい業種」「応募時に重視すること」

◆働いてみたい業種は？

採用コンサルティング会社の株式会社ツナグ・ソリューションズが実施した「アルバイト人気ブランドランキング2013年版」（過去3年以内にアルバイト・パート経験のある15～59歳の男女5,483人が調査対象）の結果が発表されました。この調査によれば「働いてみたい業種」の上位は、下記の結果となりました。

- (1) 小売
- (2) アパレル
- (3) アミューズメント
- (4) カフェ
- (5) スーパーマーケット
- (6) ファストフード
- (7) ファミリーレストラン

また、「働いてみたいブランド」としては、東京ディズニーランド、無印良品、イオン、TSUTAYA、セブンイレブン、ローソン、スターバックスコーヒー等が挙がっており、普段の生活で身近にあり、自ら好んで利用しているブランドがアルバイト先としても人気が高いようです。

◆応募時に重視する項目は？

アルバイトに応募する際に重視する項目として、上位から(1)「距離が近い」（女性でも1位）、(2)「シフトが都合に合う」（男性では1位）、(3)「仕事内容が魅力的」、(4)「給与が高い」、(5)「長期間にわたって働け

る」、(6)「短時間で働ける」と続きました。

「給与」や「仕事内容」だけが重視されているわけではないようです。

◆面接時の印象はとても重要

採用面接時の企業（面接担当者）に対する悪印象として、「担当者が遅刻した」、「担当者が不在だった」、「担当者の態度が横柄だった」、「バックルームが汚かった」、「店長の無駄話が長かった」等が挙げられています。仮にこのような印象を持った人がアルバイトとして入社できなかった場合（入社を希望しなかった場合もあり）であっても、その後も「会社のお客さん」としての立場が続く可能性が高いわけですね。

ですから、アルバイトの面接だからといって決して気を抜いてはならず、「会社や社員が応募者に見られている」という意識を持って真剣に面接に臨まなければなりません。

「割増率50%以上」適用拡大の動き&三六協定チェックポイント

◆「割増率50%以上」中小企業へ適用拡大か？

厚生労働省の調査で、月60時間超の法定時間外労働に対し、割増賃金率を「25%超」としている中小企業は1割強と少なく、さらにこのうち「50%超」としていた割合は1割に満たなかったことが

明らかになりました。

大企業については、平成22年の労働基準法改正により、月60時間超の時間外労働に対する割増率を50%以上にしなければならなくなりましたが、中小企業については、現在この規定の適用が猶予されています。厚生労働省では、今回の調査結果を踏まえて中小企業への適用拡大について検討を進める考えです。

◆「三六協定」のチェックポイント

時間外労働・休日労働に関する協定届（三六協定）を労働基準監督署に届け出ると、延長時間数の範囲内であれば、会社は1日8時間、週40時間を超えて時間外労働を命じることができます。なお、三六協定とは別に、就業規則や個別の雇用契約書等に時間外労働・休日労働（所定時間外労働含む）の根拠規定を置いておくことは必要です。

三六協定に関する代表的なチェックポイントは、次の通りです。

- ・一定の規模があり、労務管理上、独立性があるような支社等は、別に三六協定が必要である。
- ・管理監督者、病欠、休職中の社員などの在籍するすべての労働者（事業場の代表者を除く）が、「労働者の過半数を代表する者」の選出に関する母数に含まれる。
- ・労働者の過半数代表として労働組合を締結主体とする場合、事業場ごとに、過半数以上を組織しているか（非正規労働者を当該労働組合が組織化していない場合は特に



- 注意)。
- ・従業員過半数代表は、事業場ごとの投票、挙手、持ち回り決議など民主的な方法で選出する。
- ・特別条項が活用できるのは、1年間あたり6回以内。
- ・特別条項の「具体的事由」は具体的に明記する。

◆行政指導や労災認定リスクにも

三六協定の締結・届出は、毎年の業務のため流れで行ってしまいがちですが、慎重に確認しながら進めないと、行政指導を受けたり、万が一社員が過労により死傷したような場合には労災認定されて会社の義務違反が問われたりすることにつながりかねません。

上記に挙げたもの以外にもチェックすべきポイントはありますので、今一度、確認が必要です。

知っていますか？ ビジネスを円滑にする『アンガーマネジメント』

◆注目を集めているスキル

「やるべきことがあるのに、イライラして集中できない」「上司に理不尽なことを言われて腹が立った」「怒らなくてもよい場面での声を荒げてしまった」「怒りに任せた行動で信頼を失ってしまった」……

職場では、「イライラ」や「怒り」といった感情にまつわる問題が多くあるもの。しかし、こうした感情に適切に対処できなければ、組織内で不要な軋轢・衝突を引き起こし、生産性を大きく下げ結果にもなりかねません。そこで最近、そんな負の感情をマネジメン

トするスキルが注目を集めています。その名も、『アンガーマネジメント』。研修に取り入れる企業も増えているようですが、どういったものか、ご存じですか？

◆『アンガーマネジメント』とは

一般社団法人日本アンガーマネジメント協会によれば、『アンガーマネジメント』とは、自分自身の「怒り」を理解してコントロールすること。具体的には、自分の怒りの性質や傾向を知り、一呼吸置くなどして感情を制御することです。

「イライラ」や「怒り」を爆発させる前に、いったん立ち止まることで、多くのトラブルは避けることができるそうです。

◆ビジネスに活かす『アンガーマネジメント』

「怒り」をコントロールできるようになると、人間関係が良好になり、仕事の効率も上がるなど、「怒り」のプラスへの変換、良い循環が生まれることが期待できます。

また、パワハラなどを意識して叱ることができない上司や、叱られることに慣れていない部下が増えている中で、コミュニケーション促進やストレス対策にも役立ちます。企業において、多くの場面で“使える”スキルと言えるのではないのでしょうか。

2013年度の新入社員の意識の変化について

◆新入社員の意識に変化はあったか？

日本生産性本部が入社半年後の新入社員を対象に実施した「2013

秋・若者意識アンケート」の調査結果が発表されました。

この調査は今回が23回目となりますが、新入社員の意識にいくつか変化が見られたようです。

◆「スペシャリスト」志向の割合が増加

キャリアについて「1つの仕事や持ち場を長い間経験させて、スペシャリスト（専門家）としてきたえる職場」と「いろいろな仕事や持ち場を経験させて、ジェネラリスト（会社全般の仕事が見渡せるような人）としてきたえる職場」のどちらを希望するかという設問に対し、「スペシャリストとしてきたえる職場」と回答した割合は48.8%でした。割合としては、「ジェネラリストとしてきたえる職場」のほうが若干上回っています。

「怒り」をコントロールできるようになると、人間関係が良好になり、仕事の効率も上がるなど、「怒り」のプラスへの変換、良い循環が生まれることが期待できます。また、パワハラなどを意識して叱ることができない上司や、叱られることに慣れていない部下が増えている中で、コミュニケーション促進やストレス対策にも役立ちます。企業において、多くの場面で“使える”スキルと言えるのではないのでしょうか。

◆「キャリアに反する仕事を我慢するのは無意味」が過去最高

次に、「自分のキャリアプランに反する仕事を我慢して続けるのは無意味だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が42.4%（昨年比15.9ポイント上昇）で、調査を開始した2006年以来過去最高の変化幅となりました。

また、「条件の良い会社があれば、さっさと移るほうが得だ」という設問に対し、「そう思う」と回答した割合が41.4%（昨年比5.2ポイント上昇）となりました。