

求人の際の、労働条件の明示が変わります

平成 30 年 1 月 1 日に職業安定法が改正され、労働者募集の際の労働条件明示について変更があります。

主な内容としては

- ・試用期間中の労働条件の明示を義務化
- ・裁量労働制を採用する場合は明示を義務化
- ・固定残業制度の内容の明示を義務化
- ・当初示した労働条件を変更する場合には、変更内容の明示を義務化

「実際に勤めてみたら、ハローワークに出ていた条件と違っていた」という話は、現実的によく聞きます。また、「月給 30 万円」と書いてあったのに、実は「固定残業代 5 万円分」が含まれていたということでトラブルになるケースもあります。

福祉の現場では、「事務員として採用されたのに、入ってみたら当然のように現場仕事もさせられた」などという声も聞こえてきます。

人手不足がますます加速している昨今、事業所としては少しでも他よりいい条件を示して求職者に来てもらいたいという気持ちはわかります。しかし、採用後に突然条件を変えるというのは詐欺行為とも言えますし、結果的に周囲からの信頼を失うことにつながります。

実態を丁寧に説明し、理解・納得をしたうえで気持ちよく働いてもらえるよう、心がけていただきたいと思っています。

働き方改革の実現のためにできることは？ ⑥

前回まで、福祉現場の「働き方改革」(＝労働生産性・効率性の向上)についてお伝えしてきました。現場にはまだまだ業務改善の余地があること、その中には、ちょっとした工夫で変えていけるものも多くあること。経営者や管理者の皆様には、ぜひそのような意識をもって取り組んでいただければと思います。

デイサービスでタブレット端末を導入し、これまで同じ内容の記録を何度も手書きしていたものが、タッチひとつで簡単に入力できるようになったという事業

所もあります。

お掃除ロボットを導入し、職員がフロアを掃除する手間を省くとともに、利用者もそのロボットに愛着をもって来てコミュニケーションに繋がっている、という事業所もあります。

シフト勤務で全員が顔を合わせることができない事業所では、職員同士が SNS のグループを作って日々の情報共有に活用し、休み明け出勤時の不安がやわらいでいるという例もあります。

高価な機器を買わなくても、人を増やすことばかり考えなくても、いまあるものの中で「省けること」や「スピードアップできること」が必ずあります。

そしてそれは、管理者が一人で悩んでいても見えてくるものではありません。最も大切なのは、現場の職員の声をしっかり聞き、事業所全体で考え、アイデアを出し合っていくことだと思います。

最初は面倒がる職員や反発の声もあるかもしれませんが、「ワーク・ライフ・バランスを実現させ、皆が生き生きと働ける職場をつくる」という強い信念をもって、試行錯誤を繰り返すことが重要です。

このテーマは終わります

セミナー開催計画中

国の動きも慌ただしい中、今後ますます、労働環境をめぐる法律や制度は大きく変わっていくことが予想されます。次回のセミナー(2月～3月予定)では、そういった動きも含めて情報提供ができればと思っています。

また最近では人事評価について聞かれることも増えてきました。キャリアパスと関連づけての評価制度構築をテーマに考えていますが、その他ご希望がありましたらお気軽にお寄せください。

【編集・発行】

杉山社会保険労務士事務所 代表 杉山逸人

TEL : 026-217-3152 FAX : 026-217-3153

URL : <http://www.sugiyama-sr.net/>

Mail : mail@sugiyama-sr.net