

大滝・馬場人事労務研究所便り

非ブラック企業!? 「若者応援企業」って何?

◆すでに 4,000 社以上が登録

いわゆる「ブラック企業」が話題となっていますが、厚生労働省の審査を受けて「非ブラック企業」のお墨付きをもらい、学生らにアピールする企業が増えているようです。

同省は今年 4 月、若者を積極的に雇用・育成する企業を認定する「若者応援企業宣言事業」をスタートさせましたが、今年 10 月末時点でこの宣言をした企業は 4,375 社に上っているそうです。

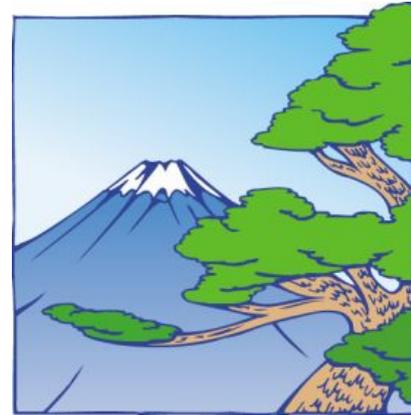
◆「若者応援企業」の定義

「若者応援企業」とは、一定の労務管理体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者（35 歳未満）の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業のことをいいます。

◆「若者応援企業」を名乗るには?

「若者応援企業」と名乗るためには、以下の基準をすべて満たしている必要があります。

- (1) 学卒求人など、若者対象のいわゆる「正社員求人」をハローワークに提出すること
- (2) 「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること
- (3) 過去 3 年度分の新卒者の採用実績および定着状況などの就職関連情報を開示していること
- (4) 労働関係法令違反を行っていないこと
- (5) 事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと
- (6) 新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと
- (7) 都道府県労働局・ハローワークで取り扱っている助成金の不支給措置を受けていないこと



◆「若者応援企業」を名乗るメリット

「若者応援企業」を名乗ることで、企業にとって以下のようなメリットがあります。

- (1) ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できるため、会社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できる。
- (2) 都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めた PR シートを公表するため、会社の魅力を広くアピールできる。
- (3) 就職面接会などの開催について積極的に案内するため、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できる。

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

つわる問題が数多くあるもの。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る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。

～当事務所よりひと言～

明けましておめでとうございます。本年が皆様方にとりまして素晴らしい年でありますように心からお祈り申し上げます。昨年出された厚生労働省の「あり方研究会」の報告書に基づいて今般の通常国会においても派遣法の改正が予想されています。とりわけ大きな改正は「26 業務を廃止して、派遣期間を業務で 3 年ではなく個人単位で 3 年にする」ということですが、これについてスタッフを変えれば無期限で派遣を受け入れることができるということになり、あまりに企業寄りとして労働政策審議会では労働者側委員より強い反対がありました。私はすっかりしてわかりやすい制度だと思っておりますが…。法律がどう変わろうと派遣会社も派遣労働者も存在し、生きていかなければなりません。大滝・馬場事務所は、今年も企業と従業員のために奮闘努力してこうと思っております。本年もよろしくお願い申し上げます。

(大滝)

厚生労働白書の作年のテーマは「若者の意識」で、若年層の雇用環境や職業意識などについて様々な考察が行われています。その中で働く目的に関する長期的な調査の結果が非常に興味深い内容となっています。新入社員に対して働く目的を尋ねたところ、2000 年までは一貫して 5%程度しかなかった「社会のために役に立ちたい」という項目が 2000 年を境に急増して、2012 年には 15%まで上昇しました。また「楽しい生活をしたい」という項目も 2000 年を境に急上昇し 40%とトップになっています。これに対して「経済的に豊かな生活を送りたい」「自分の能力をためす生き方をしたい」という項目は、逆に 2000 年を境に低下し、現在は 20%程度まで落ち込んでいます。最近の若者が賃金にはこだわらず「社会の役に立ちたい」「楽しく仕事をしたい」という傾向を強く持っていることは、各種調査などですでに明らかになっていましたが、2000 年を境にこうした意識の変化が急激に進んだという事実は、長期的な統計を見ないとわからないものです。一方企業側の若者に対する要望はだいぶ様子が異なっています。企業が新入社員に求める資質として重視しているのは「仕事に対する熱意・意欲、向上心」(71.2%)、「積極性、チャレンジ精神、行動力」(59.7%)など、典型的な従来型資質です。この大きなギャップに上手に対応する企業が、若者がずっと働きたいと思う企業ではないのでしょうか？私は、若者の採用後の職場定着率が、その企業の将来の発展や業績の向上に大きな影響を及ぼすと考えています。新しい年を迎えるにあたり、御社の今年の取り組みに「若者の職場定着率の向上」を加えてはいかがでしょうか。本年もどうぞよろしくお願いいたします(馬場)