

人事労務実務と組織づくりのワンポイントレター



おかみさわ社会保険労務士事務所
代表 田村 由理

社会保険労務士
A4一枚評価制度&人事制度構築士
仕事と家庭の両立支援プランナー
一般社団法人JBIA認定 Start-up Attendant
日本褒め言葉カード協会認定 褒め言葉トランプインストラクター
電話 0176-58-5885 HP <https://okamisawa-sr.com/>



[実務確認事項] ミスマッチを防ぐ手段として有効？ リファラル採用とは？

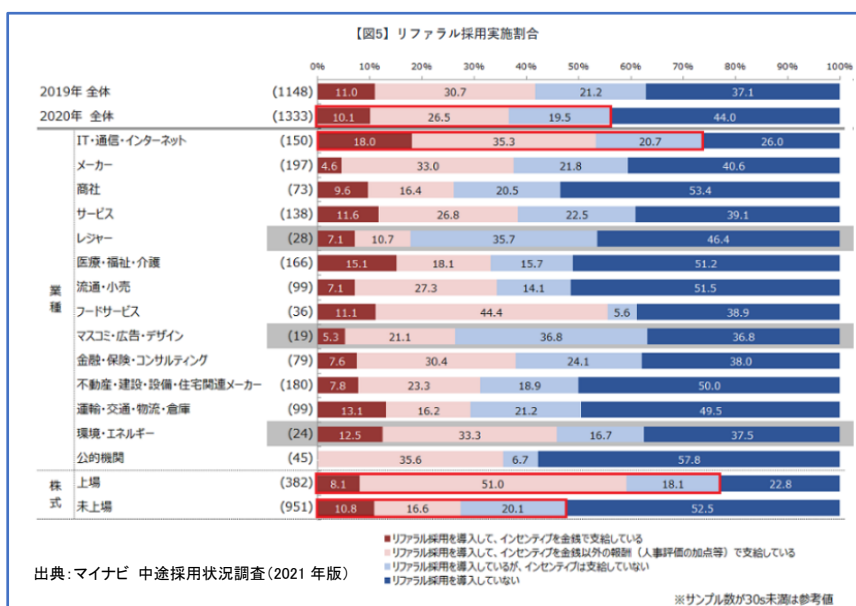
求人募集を出しても人が来ない…。採用してもミスマッチですぐ退職してしまう…。採用、定着、人材確保のお悩みをうかがうことが多くあるなか、採用・定着に一定の効果を感じている！上手いきはじめた！という「リファラル採用導入」の事例を聞きましたので、今号では、「リファラル採用制度」についてご紹介させていただきます。

1. リファラル(referral)採用とは？

リファラル(referral)とは、英語で「紹介、推薦」という意味で、リファラル採用とは、自社の従業員に採用候補者を紹介してもらった採用方法のことをいいます。ハローワークからの紹介や求人サイトからの応募といった既存の採用手法に頼らず、人と人との個人的なつながりを活用する点が特徴です。

2. リファラル採用のメリット

従業員の知人や友人が採用候補となるため、採用候補者は、従業員(紹介者)から企業理念や職場の雰囲気、仕事の内容など会社情報がある程度得た上で採用面談に来ます。紹介者(従業員)との信頼関係は構築済なので、パーソナリティ(資質や大事にしている価値観)を会社側が把握できるという点でもミスマッチが起こりにくく、職場定着率が向上するというメリットがあります。また、価値観の共鳴での仲間入りのため、コミュニケーションがとりやすい！良好なコミュニケーションが取れるため人間関係トラブルが発生しにくく、共に成果を出すことに喜びを感じながら仕事をしていける好循環が生まれるようです。マイナビの2021年版 中途採用状況調査を一つご紹介します。この調査結果を見ると、リファラル採用を制度化している企業は一定数あることがうかがえます。



3. 押さえておきたい注意点

紹介をした従業員に対してインセンティブとして報酬を支払う場合は、各種法令ルールを遵守した制度整備が必要となります。例えば、職業安定法では、有料の職業紹介事業を禁止しています。厚生労働大臣の許可を受けなければならないとされています。そのため、インセンティブ付きのリファラル採用を実施する場合は、紹介手当の支払方法や禁止事項等ルールを就業規則に定め監督署に届出をして有効となります。

☆ リファラル採用は、従業員のエンゲージメント(信頼を深め・貢献し合う価値観)も高まりそうです！ミスマッチを防ぐ手段として制度化を考えてみるのもよいのではないのでしょうか。

[モデル就業規則改訂]

退職金の支給の規定の見直し

厚生労働省では、各事業場の就業規則の参考になるように、規程例や解説をまとめた「モデル就業規則」を公表しています。この度、令和5年7月版が公表されました。今回の主な改正事項は、退職金の支給の規定(改訂後 第54条第1項)の見直しです。成長分野への労働移動の円滑化を図る施策(骨太の方針 2023)の一環として、次のような改訂が行われています。

-厚生労働省のモデル就業規則/退職金の支給の規定見直し-

□モデル就業規則「退職金の支給」の改訂箇所の要点(改訂後の第54条第1項)

【改訂前】

勤続〇年以上の労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、自己都合による退職者で、勤続〇年未満の者には退職金を支給しない。また、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

【改訂後】

労働者が退職し又は解雇されたときは、この章に定めるところにより退職金を支給する。ただし、懲戒解雇された者には、退職金の全部又は一部を支給しないことがある。

☆ 厚生労働省のモデル就業規則は、モデルです。自社の就業規則をそのとおりに改定しなければならぬわけではありませんが、厚生労働省の考え方を示すものとして、その内容を参考にする必要はあると考えます。

今号で紹介した退職金の規定に限らず、就業規則全般について、定期的なメンテナンスは必要ですので、これを機に、自社の就業規則をチェックしてみたいかがでしょうか？

☆ 自社の就業規則を作成できる厚生労働省無料配布ツール「スタートアップ労働条件」もよろしければご活用ください。モデル就業規則をベースとして自社の就業規則を作成できます。



参照: https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support_regulation.html

おかみさわ事務所の活動



(ご支援先様との過去記念写真)

今年度も両立支援プランナーとして、北は北海道から南は福島の企業様とご縁をいただき、伴走支援を行っております。周りに迷惑をかけさせられない・・・休みを与えるのは無理・・・と従業員の両立支援に着手できず、結果、離職問題で悩んでいらっしゃるケースも多く見受けられますが、時間外労働の削減や年休取得促進と同様、両立支援を働き方の見直しや職場マネジメント改善ができるきっかけとして捉えるといかがでしょうか？時間制約がある状態でも無理なく就業できる働き方を組織の標準にシフトしていけるチャンスでもあります！今は休業取得対象者はいないという場合も自社の制度整備体制のチェックやこれからの準備にお役立ただけだと感じております。仕事だけでなく家庭生活との調和が取れた働き方の伴走支援、取り組んでいきます！

今月の日常の小さな幸せ♡

『メンタル強め美女 白川さん』ご存じですか？最近、社労士仲間が愛読書としているとのことで手に取ってみたところ、すっからはまってしまいました！嫌味やひがみ、イライラ・ネガをぶつけられても華麗に脳内変換する白川さん！落ち込む自分を受容しつつ、軽やかに自分のストレスを自分で正しく解消するマインドに惚れ惚れです。職場のストレスの9割は人間関係と言われますが、職場で生き抜くためのメンタル強めになるヒントが詰まっています。働く女性必読書！笑「元氣ない私も人間らしくて可愛い♡」「ツイていない日があればツイている日もある」「人に優しくしてもらったことを思い出そう」by白川さん

