

働く人の意識変化・雇用形態の変革など新しい時代に即した適切なアドバイスが好評です。

少子・高齢時代を迎え、事業主は定年を60歳以上に設定することが義務づけられ、さらに、今後は定年の引上げが数回にわたり行われ、平成18年度から62歳、平成19年度から63歳、平成22年度から64歳、平成25年度から65歳以上と義務づけられます。定年後も65歳までの再雇用の努力が求められています。

また、定年後の生活設計なども重要な課題となってきました。

さらに、女性の職場進出に伴い、女性の能力をいかに活用するかが企業の発展の主要な要素となっており、男女雇用機会均等法でも、そのための具体的指針が示されています。

一方、働く人の意識も近年大きく変化し、職務内容や勤務形態について個人ごとに異なった希望を持つようになってきています。

このため、従来のような一律の人事・労務管理では対応できなくなり、新しい時代にマッチしたヒトの管理をするために、就業規則の見直し、年俸制、職能給等の導入など賃金体系の変更、能率を上げるための労働時間制の変更など多様な働き方ができる制度を創ることが求められています。

また、社会構造の改革や経済のグローバル化に伴う業務の再構築等が行われる状況の中で、社会保険労務士に労務監査や労務診断の業務を依頼するケースも増えてきております。

社会保険労務士は、専門的知識により、企業の実状に応じ、適切なアドバイスを行います。

人事・労務管理