

Delight Movement

弊社では人事・労務・人材育成等に関するセミナー・研修の企画・実施も行っております。

〈主催〉株式会社アイパートナー〈共催〉デライトコンサルティング株式会社〈後援〉YMCA国際ホテル専門学校

あなたの未来を切拓く！ 持ち味発見から始めるキャリア戦略づくり

定員
先着30名様

あなたは自分の持ち味や部下の持ち味を分かっていますか？人は、自分の持ち味(強み、長所)が明確になると自信が生まれ、予想を超える大きな力を発揮します。

しかし、「自分には自慢できることなど何も無い」「強みや長所はどうやれば見つかるの？」と悩んでいる方が少なくありません。自分の中にある宝物(持ち味)を発見しに来ませんか。お待ちしております！

- ❖ 対象者 総務人事・人材開発部門の方、部下指導に悩んでいる管理監督者、転職を迎えているビジネスマン、就職活動の準備をしている学生
- ❖ 開催日時 平成23年8月25日(木) 18:30~20:30 (開場18:15)
- ❖ 参加費 6,000円(持ち味カード代含む) ※学生は4,000円
- ❖ 会場 東京YMCA国際ホテル専門学校401号室(東京都新宿区西早稲田2-18-12)
〈東京メトロ東西線・JR山手線〉高田馬場駅 徒歩7分
〈東京メトロ副都心線〉西早稲田駅 徒歩3分
- ❖ 講師 三村 邦久(株式会社アイパートナー 代表取締役)
近藤圭伸(デライトコンサルティング株式会社 代表取締役)

❖ セミナー内容



1. 伸びる人と伸びない人の違い
モチベーションに関する誤解/この指とまれ戦略のススム
2. 持ち味カードとは
持ち味カードの使い方とメリット
3. 自分の持ち味を発見しよう！【演習】
カードの絞り込み/戦略マップへの落とし込み
4. 持ち味カードを使った組織活性化方法

【申込方法】

会社名、御氏名、お役職名、メールアドレス、電話番号をご連絡ください。
株式会社アイパートナー(講座事務局) Email: office@i-partner.co.jp 電話:045-477-2312

〈主催〉株式会社オービックオフィスオートメーション

変形労働時間制・みなし労働時間制の 導入と割増賃金対応セミナー

定員30名様
参加無料

平成22年4月からの労働基準法の改正を受け、ますます労働時間の管理・運用に工夫が必要な時代になりました。変形労働時間制、みなし労働時間制の導入と誤りがちな運用について、実際の判例なども交えながら具体的に解説します。また残業時間管理のポイントも、併せて確認できる内容となっております。

- ❖ 開催日時 平成23年 8月30日(火) 第一部 13:30~15:30/第二部 15:40~16:30
- ❖ 会場 金沢勤労者プラザ 405研修室 金沢市北安江3-2-20
(JR金沢駅から徒歩10分 駐車場有)
- ❖ 講師 社労士法人デライトコンサルティング 特定社会保険労務士 小浜 ますみ

❖ セミナー内容

申込・お問い合わせは、
(株)オービックOA
TEL 052-952-9100
担当:竹内まで

第一部

- ◆労働時間のイロハ
(労働時間の基本/変形労働時間制とは/みなし労働時間制とは)
- ◆変形労働時間制導入の注意点
- ◆みなし労働時間制導入の注意点
- ◆外してはならない残業時間管理のポイント

〈第二部〉変形労働時間制 完全対応「就業奉行i」「人事奉行i」ご紹介

ホームページもぜひご覧ください <http://www.delight-c.com/>(社長とスタッフのブログ 随時更新中！)

Editor's note

なでしこジャパン、サッカー女子ワールドカップ初優勝おめでとうございます！日本中が、なでしこ達の決して諦めない、ひたむきな姿に感動させられましたね。今年1月に出版された、佐々木則夫監督の著書のタイトルは、「なでしこ力、さあ一緒に世界一になろう！」、現実のものとなりました。3.11の大震災の被災地にも力を与えてくれました。なでしこジャパン！ありがとう！(ヒ)



社労士法人デライトコンサルティング
デライトコンサルティング株式会社

〒461-0001
名古屋市東区泉2-26-4高岳パレットビル
TEL 052-937-5615 FAX 052-937-5620
URL : <http://www.delight-c.com/>

隔月発行

Vol.32
Aug 2011

企業は「人」です。

Delight News



Contents

- 人事労務管理力の知識①採用・配置 P.1
- 労務の泉(労務Q&A) P.2
- 持ち味カードを使って採用ミスマッチ解消 P.3
- 弊社の最近の動向・イベント情報 P.4

ビジネスマナーカード 好評販売中！



弊社が開発した「ビジネスマナーカード」をぜひお試しください。
具体的なチェックポイントが記載されて理解しやすく、カード化したことにより、自分の課題であるマナーを効率よく身につけることができます。すでに新入社員研修などに採用され、「実践的で継続性がある！」「研修スタイルが新鮮で盛り上がり、習得意欲が高まる！」と、ご好評を頂いております。

【お問い合わせ先】
デライトコンサルティング(株)
TEL: 052-937-5615
E-mail: info@delight-c.com

人事労務管理力の知識 ① 採用・配置

今号からは、管理職に職場で最低限必要とされる人事労務知識の10項目について、全10回にわたりお伝えしていきます。

第1回は採用・配置の知識です。

1. 採用面接時に聞いてはいけない事項

採用面接で応募者に対して様々な質問をしますが、次に記すようなことは職業安定法の指針などで禁止されていますので、控えなければなりません。もし、誤って聞いてしまった場合、ツイッターなどで誹謗中傷されたり、応募者が入社した後、わだかまりの原因になります。

1. 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因のおそれのある事項
2. 思想、信条(生活信条、支持政党、購読新聞など)
3. 「結婚の予定の有無」や「子供が生まれた場合に働き続けられるかどうか」

なお、最近ではうつ病などの病歴を確認したくなりますが、病歴については法律や指針の中では聞いてはいけないとはされていません。

しかし、聞き方によっては応募者に差別や偏見と受け取られる場合がありますので、細心の注意が必要になります。

2. 基本的な労働契約事項

会社が社員を採用するときには、社員と雇用契約書を締結します。

実際に社員が配属されたとき、上司が雇用契約の内容を知らずに、仕事を与えると必ずといってよいほどトラブルを引き起こします。

管理職が雇用契約書の中でとくに知っておく



代表取締役 近藤圭伸

べきポイントは、「仕事内容」「勤務時間」「試用期間の有無」「残業の有無」などです。これらのことを知らずに全然違う仕事を与えてしまったり、残業させたりすると、その時点で雇用契約違反といわれ、即信用を失ってしまうことになります。

3. 試用期間の意味

試用期間とは部下が自社で本当にやっていけるかどうか、試み的に雇う期間です。法的には解雇権が留保された期間といわれます。いわば、働きが著しく悪くまたは適性に合わない場合に、通常よりも解雇がしやすい期間ということなのです。試用期間の意味を部下に伝え、部下に緊張感をもって仕事をしてもらうことで、後々トラブルを防ぎ、またよい関係を築くことができます。上司が試用期間の意味を知っていれば、早い段階で部下の指導をすることができます。

また、試用期間終了時に「今日から〇〇君は、わが社の一員です。」とその存在を認めてあげれば、モチベーションはかなり上がります。入社して1~2年して社員を解雇する場合、そういえば試用期間中「〇〇のようなことがあったな」と後悔しても遅いのです。

管理職が試用期間の意味を知るとは、会社と本人にとって非常に大切なことです。

今回は、人事評価についてお伝えいたします。

●最低賃金6円引上げで全国平均736円に(7月26日)
中央最低賃金審議会(厚生労働大臣の諮問機関)の小委員会は、2011年度の最低賃金(時給)の引上げ目安を全国平均で6円とし、全国平均で736円となることがわかった。2007年度以降、4年連続で10円以上引き上げられていたが、今年度は震災の影響を踏まえ小幅となった。

●メンタルヘルス不全社員を抱える事業所は56.7%(7月17日)
独立行政法人労働政策研究・研修機構がメンタルヘルスに関する調査(5,250事業所が回答)の結果をまとめ、職場の人間関係などによりメンタルヘルスに問題を抱える社員がいる事業所が、全体の56.7%であることがわかった。

●高校生の求人が来春9%減少(7月8日)
厚生労働省は、来春卒業予定の高卒者向け求人数(6月20日～24日受付)が40,346人(前年同期比9.0%減少)となったと発表した。被災した東日本を中心に落ち込みが目立っている。

●大学生の就職率が過去最低の91.0%(7月2日)
厚生労働省・文部科学省は、今春卒業の大学生の就職率(4月1日現在)が91.0%(前年同期比0.8ポイント減)で確定し、過去最低となったことが明らかになった。

●セクハラによる労災認定基準変更で認定を迅速化(6月24日)
厚生労働省の「精神障害の労災認定の基準に関する専門検討会」は、セクシュアルハラスメント(セクハラ)により発症した精神障害にかかる労災の認定基準に関する報告書をまとめ、被害事実を確認した時点で労災と認めるなど、基準を緩和して認定を迅速化する方針を明らかにした。年内にも指針を作成し、全国の労働局に通知する考え。

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

年次有給休暇申請を拒否できるか

今回の回答者



人事労務コンサルタント
鈴木 久江

Q [質問]
部下から年次有給休暇の申請がありました。2日後に旅行に出かけるとのこと。業務が一番忙しい時期なので、拒否したいのですが、可能でしょうか。
(卸売業S社 総務部長様より)

A [回答]
年次有給休暇申請を拒否することはできませんが、取得する日を変更させることは可能です。ただし、その変更は、単に業務が忙しいという程度ではなく、代替要員がどうしても確保できない場合等に限られます。

◆年次有給休暇の拒否は原則できない

労働基準法では、会社は年次有給休暇(以下「有休」)を社員の請求する時季に与えなければならないとしており、基本的にその請求を拒否することはできません。しかし、社員から申請があった有休について、その取得する時季を変更させることはできます。これを「時期変更権」といいます。時季変更権の行使は「事業の正常な運営を妨げる場合」に限って認められています。

<事業の正常な運営を妨げる主な事情>

- ①「その日にイベントがある」「大量の納品業務がある」など、特にその日に行わなければならない業務があるとき
- ②シフト制により勤務管理している場合で、シフト変更の調整を試みたが代替要員の確保ができないとき
- ③有休取得者が数名重なり、代替要員の確保ができないとき
- ④有休を取得する者以外の社員では、代えがたい重要な業務をしなければならないとき
- ⑤その日に研修・教育訓練の実施がある、もしくは出張業務があるとき

上記のような事情があるときでなければ、有休取得の時季変更は認められませんので、業務が忙しいという理由だけで安易に変更を行わないように留意することが必要です。

◆取得時季について労使の話し合いを

実務上は、会社が時季変更権を行使して強制的に取得時期を変更するよりも、社員との話し合いによって変更を依頼する方法がよいと考えます。希望日に有休を取得することにより、どれだけ業務に支障をきたすのか、また周囲の社員にどれだけ負担がかかるのかを本人に理解してもらい、変更に応じてもらうようにすることが必要です。



簡単！すぐにできる！

持ち味カードを使って採用ミスマッチ解消

[前編] 持ち味カードの活用メリット

本紙では、過去に何度か「持ち味カード」と「ビジネスマナーカード」の活用方法をご紹介いたしました。今号から3回にわたり、持ち味カードさえあれば、簡単に、すぐに始められる“失敗しない採用活動のやり方”を具体的にご紹介します。

1. 採用担当者の悩み

「今年の新卒はレベルが低い」「どうしてこんな社員を採用したんだ」
総務人事(採用担当)は、このようなクレームを経営者や配属先から受けることがあります。いわゆる採用ミスマッチです。採用活動に相当な時間を費やし、苦勞したのに報われない、とても辛く苦しい瞬間です。採用ミスマッチを防ぎ、質の高い人材を採用しようと、毎年、募集活動や採用試験・面接に工夫を凝らしますが、しっかりと就活対策をしてきた応募者の仮面を剥がすのは容易ではありません。また、求人サイトへの掲載や筆記試験の種類を増やしたり、面接を多段階化すれば、採用コストが膨らみます。採用コストを抑制しながら採用ミスマッチを解消することは、採用担当者の大きな悩みです。

2. 採用ミスマッチの解消に向けて

多くの場合、採用ミスマッチが起こる根本的な原因(問題点)は、採用基準と選考プロセスにあります。

- ① 採用基準の問題点
欲しい人材が抽象的であったり、社内で統一されていない(現場を巻き込んでいない)
- ② 採用試験(選考プロセス)の問題点
応募者の素顔、真の実力を見極める手段やスキルが不足している

持ち味カードを使って「採用基準づくり」と「選考」を行えば、上記の問題点を解決することができ、その結果、採用ミスマッチの解消につながります。持ち味カードを「採用基準づくり」に活用すると、採用関係者(経営者、総務人事、現場)が多面的な議論を効率良く行え、欲しい人材像とその要件が明確になり、社内で統一された具体的な採用基準をつくることができます。採用基準づくりに現場を巻き込むことで、より一層、現場の上司・先輩に責任感を持たせることができ、採用後、とても可愛がって熱心に教育指導するようにもなります。また「選考」に活用すると、半ば諦めかけていた「応募者の真の実力を見極めること」が可能になります。「応募者がこれまで、どのような持ち味(スキル、思考・行動特性)を発揮し、どのようなプロセスを経て成果を創出したのか」を短時間で効率良く把握することができます。その結果、面接で個別具体的な質問を準備することも可能になり、採用判定の信頼性が向上します。

持ち味カードの活用メリット(人材採用)

採用基準づくり

・採用関係者が多面的な議論を行え、社内で統一された具体的な採用基準を簡単に作成することができる！

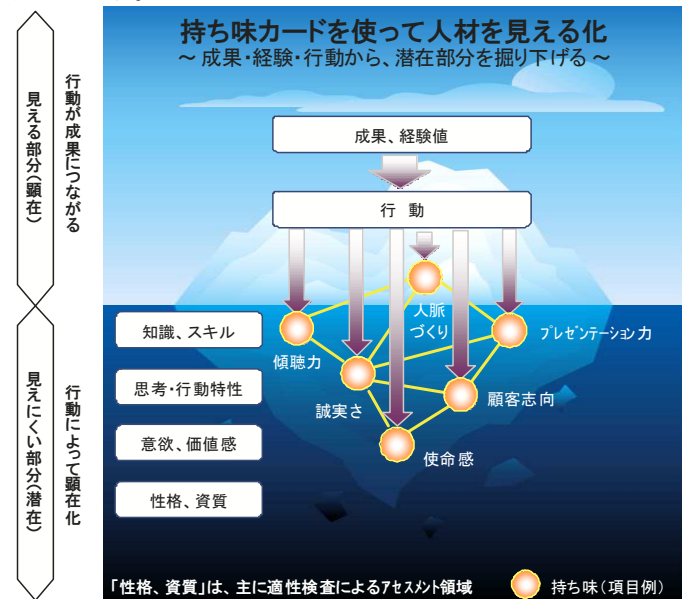
選考方法

・適性検査や筆記試験では判断が難しい、行動レベルの「仕事力」を効率よく的確に見極めることができる！

募集活動

・求める人材を応募者にしっかり理解させることができ、明確な志望動機・熱意を持った、エントリーが増加する！

次号では、持ち味カードを使った「採用基準づくり」の具体的なやり方をご紹介します。



ビジネスマナー川柳

皆さん「マナー川柳」をご存知でしょうか？6月末まで名古屋市営地下鉄でも募集していました。インターネットで調べてみると、JRや私鉄等でもよく行われるようです。

なかでも面白かったのは、
・高齢化 優先席は 若年化
・寝るタヌキ 化けるキツネに からむトラ
過去に聞いて面白かった話を「ビジネスマナー川柳」にしてみました。
(新入社員マナー研修で)
・マジっすか？ ダメと言ったら マジっすか？
(初任配属先で)
・どちらさま？ 言いまちがえて 何様？に

ビジネスマナー川柳、非公式に募集しています。
どしどしご応募ください。
(東 卓)



承認とモチベーション
【実証されたその効果】

太田 肇/著
(同文館出版、税込¥1,995)

「承認」や「モチベーション」をテーマにした本には食傷気味の方もいらっしゃるかもしれません。認めることが人のモチベーションアップにつながることは、数ある類書で何となく頭では理解できていても、本当のところ、実感として腹に落ちないためです。本書は、それを実証している点で、これまでになかった本です。「承認」の副作用(逆効果)についても触れられ、これをなくすにはどうすべきかという提言もなされています。「承認」の真実のパワーがわかる一冊です。