



でらいとニュース

Delight Consulting

 発行 : デライトコンサルティング株式会社
 発行責任者 : 近藤圭伸
 編集 : 鈴木久江、東卓
 発行日 : 偶数月1日

Contents
【組織人事】

- 連載 New 厳しい経済情勢下での“人財”再考 (上)
- 連載 デライト労務相談室 労務の泉 「外国人の雇用に関する注意点」
- 連載 「持ち味カード」実践指南 持ち味カードの基本的使いかた
- 連載 問題解決型ファシリテーション 基本プロセス

【Communication】

- でらいとの独り言 藩主の心
- 研修・セミナーレポート 某機械組立メーカー:主任・係長研修

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

連載New

厳しい経済情勢下での“人財”再考 (上)

組織人事コンサルティング事業部 取締役 岸 孔司

“人は財(たから)”と書く「人財」という字を見かけるようになって、どれくらい経つでしょう。この当て字を意図的に使う企業の経営者は、どんな思いでこの言葉を使われるのでしょうか。経済情勢が非常に厳しい現在も、その思いに変わりはないのでしょうか。

3月31日付け日経夕刊では、「削減、正社員に波及」、(2月の有効求人倍率の)「悪化幅は第一次石油危機時の1974年12月以来、34年ぶりの大きさ」などの活字がおどり、雇用情勢が一段と厳しさを増している状況を伝えています。話題の雇用調整助成金の申請も、2月は3万件を超えたようです。雇用調整助成金というと、一昔前は特定不況業種など一部の構造的に立ち行かない業界特有の制度といったニュアンスがありました。今は業種を問いません。弊社へのご相談も確実に増えています。

いま、「百年に一度」とも「未曾有」とも言われる経済危機の中で、企業は人員削減や休業などの雇用調整以前に、し尽せる限りの経費削減を行うなど、あらゆる手を打ってこの状況を乗り切ろうとされています。大変頭が下がる思いがします。

ただその一方で、短期的な視野に囚われ、真に企業を永く存続させていくための長期的な視野が失われているか、気にかかるところです。

「雇用騒乱 社員はコストか 人を切らない経営」という特集記事を組んだ『日経ビジネス 2009.3.9』の中で、気になるデータが載っていました。「会社は社員を財産だと考えている

と思いますか？コストと考えていると思いますか？」という問に対する回答です。

【役員・管理職】

財産というよりはコストである	24%
コストというよりは財産である	61%
分からない	15%

【正社員】

財産というよりはコストである	49%
コストというよりは財産である	35%
分からない	16%

企業側(役員・管理職)の6割が「財産」と捉えているのに対して、働く側(正社員)の半数が「コスト」と感じており、相当なギャップがあります。この背景には働く側の危機感が薄いという一面もあるのかもしれませんが、それにしても、少々ギャップが大きくないでしょうか。

また、同じアンケートで、「雇用調整の動きは今後、企業にどういった影響を与えますか？」という問に対して、「社員のモチベーションが下がる」という回答が最も多く、7割を占めています。この結果は想像に難くないですが、7割というのは大きくないでしょうか。

きれい事ばかり言っておれない実情であれば、雇用調整もまた有効な施策だと考えますが、一方で、今ほど長期的な視野とのバランスが求められている時機もないのではないかと考えます。会社の実情を社員にきちんと説明する、社員の士気を下げない手を打つ、人財の育成を行う(教育訓練に対する助成金を活用することも)などがやはり必要です。

次回はその辺りについて、具体的に触れていきます。





デライト労務相談室 ~ 労務に関する質問・相談にズバリお答えします! ~

労務の泉

外国人の雇用に関する注意点

労務管理アウトソーシング事業部

Q.

〔質問〕

雇入れを検討していた外国人について、就労可能であることが確認できましたので入社手続きをしたいと思います。社会保険・雇用保険・労災保険の取り扱いはどうなるのでしょうか。

(アパレルC社 総務部 担当者様より)

A.

〔回答〕

外国人であっても、日本人と同様に社会保険・雇用保険・労災保険に加入する必要があります。外国人の保険加入については、一部独自のルールがありますので、提出書類等に漏れのないよう加入手続を行って下さい。

< 健康保険・厚生年金保険 >

- ・ **国籍に関係なく、日本人労働者と同様に適用されます。** 例外的に、外国人労働者の国籍、外国人労働者の自国における社会保障・年金制度の加入状況等によっては、社会保障協定により、健康保険や厚生年金保険の加入が免除されることがあります。

介護保険については、入国当初から日本滞在期間が1年未満と決まっている外国人は適用除外となります。適用除外となる方について、「介護保険適用除外該当届」を社会保険事務所に提出してください。

書式サンプル

社会保障協定とは、社会保障制度の二重加入を解消するために、日本と諸外国の間で結んでいる協定です。社会保障協定を結んだ国と日本との間においては、協定の定めに従い、どちらかの社会保障制度に加入する必要がなくなります。

< 社会保障協定が発効となっている国(2009.3現在) >

ドイツ、イギリス、韓国、アメリカ、ベルギー、フランス、カナダ、オーストラリア、オランダ



脱退一時金制度をご存知ですか?

外国人労働者については、厚生年金加入期間が短いため年金の受給権が得られず、掛け捨てになってしまうケースがあることから、「脱退一時金」という制度が設けられています。本国に帰国し、一定の要件に該当する外国人労働者は請求により、支払った厚生年金保険料の一部を一時金として受け取ることができます。

< 雇用保険 >

- ・ **国籍に関係なく、日本人労働者と同様に適用されます。** 雇用保険の資格取得手続きを行う際は、資格取得届の備考欄に外国人労働者の国籍、在留資格、在留期間等を記載してハローワークに届け出てください。

- ・ 雇い入れた外国人が、雇用保険の被保険者に該当しない労働者の場合であっても、様式第3号に氏名、在留資格、在留期限、生年月日、性別、国籍等を記載して、ハローワークに届け出てください。



外国人労働者が退職する際にも、上記と同じ事項についてハローワークに届け出る必要があります。
在留期間の更新手続きに漏れがないよう、注意が必要です。

書式サンプル

< 労災保険 >

- ・ **国籍に関係なく、日本人労働者と同様に適用されます。** 万が一、不法就労である外国人を雇用している場合であっても、労災保険は適用されます。



「持ち味カード」実践指南 持ち味カードの基本的使いかた

就職支援事業部 就活グループ マネジャー 山本 昌広

前号から5回連載で持ち味カードの魅力と活用のヒントをご紹介しています。今号は、自分の持ち味を確認する方法をご紹介します。

持ち味カードを『自分』で選ぶ

自分の「持ち味」だと思うカードを選びます。

選び方は、付属の「YES or NOカード」を使い分類します。

「YES(その持ち味を持っている)」と選んだカードは、その理由をエピソード(過去の経験や出来事など)として書き出してみます。

それを他者に伝え、フィードバック(意見や感想)を受けることで、自分の持ち味への理解が深まり、確認ができます。

持ち味カードを『他者』が選ぶ

他者にあなたの持ち味を選んでもらい、選んだ理由、エピソード(過去の経験や出来事など)を教えます。

自分の持ち味は、意外と自分では分からないものです。思わぬ持ち味やエピソードが聞け、新たな持ち味を発見したり、再認識することができます。

ビジネスではあなたの職場の同僚や上司、プライベートでは家族や友人など、あなたを良く知る他者を選んでもらうと良いでしょう。

他者にとっては、「持ち味カード」を使うことで、普段は照れくさくて言えなかった承認や感謝の言葉、遠慮して率直に言いつらかったアドバイスや意見等を、建設的・肯定的に伝えることができるメリットがあります。

次号からは、「ビジネスにおける持ち味カード活用のヒント」をご紹介します。



問題解決型ファシリテーション

ファシリテーションTips ~ 組織による問題解決のスキル ~ 連載 基本プロセス

組織人事コンサルティング事業部 シニアコンサルタント 東 卓

前号までで、メンバーが安心して議論に参加でき、建設的かつ多様な意見を引き出すための「場のデザイン」のスキルをご紹介しました。今号からいよいよ本題となる「問題解決型ファシリテーション」の進め方やポイントをご紹介します。

問題解決型ファシリテーションとは

ファシリテーションが活用される分野・目的は様々です。ビジネスに限らず、学校教育や地域活動等の分野において、また、問題解決というより、合意形成や学習(体験)を目的とする場合があります。本連載のテーマである「問題解決型ファシリテーション」とは、主にビジネス分野において、チームによって問題解決をする(成果をあげる)ことを目的とした、チームの目標設定・対策立案・実行等をマネジメントまたは促進する一連のチーム運営プロセスを指します。

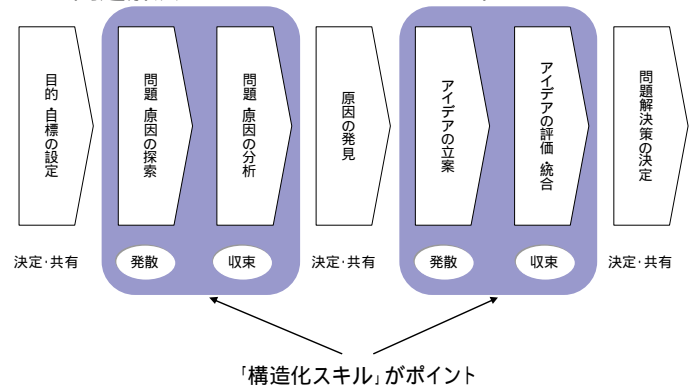
問題解決型ファシリテーションの進め方(基本プロセス)

会議などの議論の場におけるファシリテーションの進め方(基本プロセス)は、右図のとおりです。

ファシリテーターだけでなく、参加メンバー全員が、当チームにおけるプロセスを理解しながら議論を進めていくことが重

要です。そして、ファシリテーターは、議論の進行役、調整役、まとめ役の役割を果たしながら、議論を活性化・促進するためのしかけ(技法、スキル、ツール)を提供します。

「問題解決型ファシリテーション」の基本プロセス



構造化・・・ひとことと言えば「議論の全体像を示す」ということ。発散したものを収束する過程で、同じ意見を束ね、意見と意見のつながりを分かりやすく示しながら、議論の構造を明らかにしていく。

次号からは、問題解決型ファシリテーションの各ステップの内容・進め方、ファシリテーターに求められるスキルをご紹介します。



でらいとの独り言

藩主の心

労務管理アウトソーシング事業部 社会保険労務士 小浜 ますみ

花見前線の便りを受けて、休日に名古屋城へ行ってきました。景気対策の一環として地方の高速道路は一律1,000円の制度導入初日ということもあって、駐車場は、他県ナンバーの車が多く見られました。肝心のお花見は4分咲きといったところで少し華やかさには欠けましたが、それでもたくさんの方が訪れていました。

私は、実は名古屋城初体験！14階建てのビルに匹敵する高さのお城を階段でのぼり、天守閣頂上から殿様気分？展望を楽しみました。当時は、遠く加賀の国まで見ることも可能だったとのこと。現在でもそびえ立っている訳ですから、当時はどんなに大きな存在であったか想像するに易いです。

対面所の襖には一面に当時の庶民の生活がいきいきと描かれており、藩主はとりわけ庶民に目を向け配慮していた証だそうです。藩主の心を写す狩野派の絵を観て、人の心はどの時代も同じだなあとしみじみ実感。

人の気持ちをよく汲み取り、実行できる人が信頼を得て、真のリーダーになっていく・・・。

リーダーでなくとも、周囲に配慮し互いの理解を深めることの大切さは、皆共通のことですね。

帰宅し、高速道路渋滞のニュースを見ながら、「お互いに譲り合って事故のないようにね」とつぶやいた休日の締めくくりでした。

研修・セミナーレポート

某機械組立メーカー：主任・係長研修

今号から、急遽趣旨を変更し、弊社が提供する教育研修の企画～実施のプロセスや研修成果を中心にをご紹介します。

研修依頼の経緯(ニーズ)

これからの会社の発展を考えた場合、次世代の管理職の早期育成が必要。

単発かつ座学中心の研修では、主任・係長としての考え方やスキルが身につかないので実践的な研修がしたい。

研修の企画・実施について

研修の企画は、上記のニーズを満たすために、職場実践型の研修とし、座学 職場実践 座学での振り返り 改善 を繰り返す方式としました。すなわち研修自体に、PDCAを取り入れている訳です。

研修の実施は、毎月1回・6ヶ月(全6回)とし、次の研修項目・内容としました。

研修会における個人目標の設定、挨拶(声かけ)
5S(率先垂範)
仕事の管理(PDCA) / ホウレンソウ
OJT / コーチング
仕事の改善
～ の職場実践、研修会目標の振り返り、今後へ向けての行動目標の宣言。

この研修でのポイントは、座学で習ったことを職場で実践してもらい、参加メンバー間で相互評価・アドバイスを受けることによって、主任・係長に求められる考え方とスキルを確実に身につけてもらうというところにあります。

研修の成果

この研修では、1テーマを1ヶ月間でじっくり、職場で実践することによって、次のような成果を得ることができました。

- ✓ 参加メンバーからの評価・アドバイスが刺激になり、より具体的な実践ができた。身についた。
- ✓ 即効果がでた。仕事の改善が同時にできた。
- ✓ 部下に協力を仰いだり、一緒に取り組むことで、信頼関係や協力関係ができた。

一番の成果はやはり、「即効果がでた」ということです。

研修というのは、即効果がでないというのが一般的な認識ではないでしょうか。今回の研修は、「即効果がでた」という点において、従来の一般的な研修と大きく異なると思います。

今回のような研修方式は、時間や教育投資に余裕がない中小企業にとっては、まさに一石二鳥であると考えます。

研修最終日には、社長が、受講メンバー各人の成果を認め、研修修了証を授与されていたのが印象的でした。

【編集後記】

「食欲の秋」とはよく耳にしますが、私には今、「食欲の春」が訪れています。春はサクラやイチゴを使った美しいお菓子が数多く店に並び、「春だなあ」と思いながら眺めるだけのつもりが、気がつくと購入し、あっという間に口の中へ…。食べ物というのはやはり、味は勿論ですが、見た目も非常に大切ですね。食事を作る際、盛り付けを普段より美しくしたら、同じ味でも普段より美味しいと思ってもらえるかな？試してみます。(ス)

デライト社会保険労務士事務所 デライトコンサルティング(株)

〒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/>

デライトコンサルティングは、
「個人と組織の成長を図り、社会に貢献する」を経営理念として、
- Customer Delight (お客様の感動) -
を協創する人事コンサルティング会社です。