



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・実施も行ってあります。

今後実施するセミナー・研修

主催 岡崎商工会議所 共催 損保ジャパン

メンタルヘルス対策と企業防衛 ～ 増える自殺とその予防方法、問題発生時の対処方法～

無料
定員50名

毎年自殺者が3万人を超す日本において、経営者を悩ます問題のひとつとしてメンタルヘルスがクローズアップされております。勤務を原因としたうつ病から自殺する事例が増加し、自殺者の遺族から高額な賠償請求が求められるケースも出てきております。また、自殺に至らないまでも長期に渡って就業に支障が出る場合が少なくありません。そのような状況を多くの経営者の方々が危惧されております。

そこで、企業内におけるメンタルヘルス問題の発生防止策、さらに発生した場合の対応策を産業保健的な観点と労務管理の観点からご説明し、企業における備えをご案内します。

- ❖ 対象者 企業経営者、人事労務管理役員、管理職の方
- ❖ 開催日時 平成23年2月9日(水) 14:00～16:00 (13:30受付開始)
- ❖ 会場 岡崎商工会議所 2階 中ホール
〒444-8611 岡崎市竜美南1-2
- ❖ 講師 代表取締役 近藤 圭伸
- ❖ セミナー申込 岡崎商工会議所 会員サービス部まで TEL.0564-53-6164(担当:奥田)
申込締切:平成23年2月2日(水)

主催 みずほ総合研究所

「産前産後」「育児休業」「職場復帰」に応じて会社が行う 従業員の出産、育児休業等に必要な社会保険の手続

この数年、少子化対策の一環として様々な制度が充足され、従業員の育児休業取得や職場復帰が増えています。それに伴って会社が行わなければならない出産、育児休業の手続きも増え、多種多様となっています。また、従業員個々人により必要な手続きが異なる場合もあり、非常に複雑でわかりづらい状況が発生しています。そこで、本セミナーでは、会社が行う手続きを「産前・産後」「育児休業」「職場復帰」の期間ごとに区分して、適用される法令や実務のポイントなど、正確な手続きのために必要な知識を横断的に解説します。また、判断に迷う事柄や従業員からよくある質問への対応についてもポイントをお伝えします。

- ❖ 対象者 総務・人事部門、社会保険実務担当者～幹部
- ❖ 開催日時 平成23年1月27日(木) 13:00～17:00
- ❖ 会場 北浜フォーラム(大阪市中央区北浜 1-8-16 大阪証券取引所ビル3F)
- ❖ 参加費(税込) みずほセミナー非会員の法人様・個人様も参加可能です。
特別会員22,050円 / 普通会员24,150円 / 非会員27,300円
- ❖ 講師 特定社会保険労務士 小浜 ますみ

セミナー申込は、
みずほセミナーの
ホームページから

1. 仕事と家庭の両立支援の動き
2. 社員の妊娠、産前休業から職場復帰後までの手続きの流れ
3. 産前産後休業期間中の手続き
4. 育児休業期間中の手続き
5. 育児休業復帰後の手続き
6. 育児休業、介護休業、子の看護休暇の改正
7. 平成23年4月からの次世代育成支援など

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

「新常用漢字」が11月30日に政府より告示されました。1981年の制定以来初めての改定とのこと。パソコンや携帯電話などの電子機器の普及の影響が大きく、手書きは難しくとも、常用されている漢字が追加されたようです。例えば「挨拶(あいさつ)」「鬱(うつ)」など。大学時代はワープロ(懐かしい!)、社会人になってからはパソコンに頼ってきた私には、恥ずかしながら書けません…。練習しないと!(ト)



〒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.28
Dec 2010

企業は「人」です。

Delight News



Contents

- 管理職の観察力とは P.1
- 労務の泉(労務Q&A) P.2
- 弊社ビジネスマナー研修の特徴 P.3
- 弊社の最近の動向・イベント情報 P.4

(別紙同封)
管理職・職場リーダー必須
の講座を申込受付中!

『人事労務管理力講座』 (知識編)

このたび管理職・職場リーダーに「人事労務管理力」を修得して頂くための教育研修講座を企画開発いたしました。

標準カリキュラムは1日コースとなりますが、お客様のご要望や予算などに応じたオーダーメイドも可能です。

詳細は別紙同封の案内チラシをご覧くださいませ。

(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

管理職の観察力とは

今号から4回にわたり、管理職に必要とされる実践項目の4つ「観察力」「傾聴力」「承認力」「対話力」についてご紹介します。まず今号では、「観察力」についてです。観察力は人事労務管理(特に部下の育成や健康状態の把握、信頼関係構築)の出発点とでも言うべき重要なものです。

1. 観察力の定義

観察は心理学研究の基本ともされていますが、人事労務において分かりやすく定義をすると、次のようになります。

観察とは、**対象の実態を知るために注意深く見ること。その様子を見て、その変化を記録し、その結果を分析すること**

観察とは、**ただ漫然と眺めることなく、相手はどういう人なのか、なぜそういう言動をとったのか、言動の裏にはどんな事情が隠れているのか、想像力をたくましくして見ること**

定義にある「対象」「相手」とは、会社では部下ということになります。観察には様々な技法があり、それぞれの定義がありますが、まずはこの2つの定義を理解いただければ十分と考えます。

2. 観察のポイント

観察には3つのポイントがあります。これらポイントを押さえて観察を行えば、より部下の成長と信頼関係を築くための情報が得られます。

「**現地現物を心がける**」:自ら現場に赴き、自らの目で現物を直視した上で、考え判断する



代表取締役 近藤 圭伸

「**目的意識を持って観察する**」:何かヒントを探そう、「種」を見つけようという目的意識を持つ

「**小さな気づきを大切に**する」:観察を通じて、誰も気づかないような小さなこと、些細なことに気づくこと、感じる

3. 観察力は何故、部下と組織の成長に貢献するか

管理職である上司が観察力を持つと、部下の仕事ぶりやその変化が把握できるため、部下を具体的に褒めたり、認めてあげることができるようになります。これらのことは、部下をしっかりと観察しているからこそ可能になります。

また、観察により、仕事の改善点が具体的に発見でき指導できるため、部下が成長し生産性が大きく向上します。

さらに、心身の健康状態、モチベーションの状態なども把握できるため、状態がひどくなる前に予防できることとなります。

このように考えると、企業において観察がいかに重要であるかが理解できます。最近、管理職に余裕がないのか、観察が疎かになっているように思っています。子供のころは学校で、虫の観察や植物の観察をよくしたものです。管理職の皆さんには、もう一度観察について再考して欲しいと思います。

今回は、「傾聴力」についてです。

大手企業の冬のボーナス、前年比1.47%増/日本経団連第2回集計(11月24日)

日本経団連は24日、大手企業の2010年年末賞与・一時金(冬のボーナス)の受給状況(第2回集計、105社)を発表した。それによると、冬のボーナスの平均額(加重平均)は前年比1.47%増の76万5,341円。業種別では「自動車」6.04%増、「電機」5.24%増、「非鉄・金属」3.23%増となり、プラスに転じた一方で、「鉄鋼」(24.61%減)、「機械金属」(9.04%減)などは前年に引き続きマイナスとなっている。

「うつ病健診」による医師面接 労働者は事業主を通じて申出へ(11月23日)

厚生労働省の労働政策審議会は、健康診断でうつ病などを調べる新制度(2011年度から導入予定)について、精神疾患の所見がある労働者が希望により直接医師に面接を申し出る当初の案を修正し、事業主を通じて申し出る仕組みに変更する方針を明らかにした。事業主に知らせないのは問題があるとして、事業主に一定程度関与させるよう修正した。

大卒者の就職内定率、過去最低水準の57.6%(11月16日)

厚生労働省と文部科学省は16日、2010年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査(10月1日現在)の結果を発表した。大学の就職内定率は57.6%で、前年同期と比べ4.9ポイント低下、1996年度の調査開始以来過去最低の水準となった。男子は59.5%(前年同期比3.8ポイント低下)、女子は55.3%(同6.3ポイント低下)となっている。

労務の泉

労務に関する質問・相談にズバリお答えします！

採用面接時のメンタルな病歴確認

今回の回答者



人事労務コンサルタント
鈴木 久江

Q

〔質問〕
採用面接の際、過去にメンタルな病気にかかったことがあるかどうかを聞いてもよいのでしょうか。(通信業 人事部長S様より)

A

〔回答〕
採用面接時に病気の状況を聞くこと自体は、法律で禁止されているわけではありませんが、慎重を要する内容です。病名そのものに焦点を当てるのではなく、「業務に支障をきたすかどうか」という観点で質問し、確認をとるようにして下さい。

面接で聞いてはいけない事項とは？

企業には「採用の自由」がありますが、近年は法律(指針)によって応募者の情報取得には制約が設けられています。下記の項目については、応募者本人に責任のない事項であること、または本来個人の自由であるべき事項であることから、情報収集してはいけないことになっています。

- 〔指針で定める面接で聞いてはいけない事項〕 一部を抜粋
- 職業安定法
 - 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地、家族・住宅状況、家庭環境 等
 - 生活信条、支持政党、宗教、労働組合・学生運動などの社会運動、購読新聞 等
 - 男女雇用機会均等法
 - 女性にのみ「結婚の予定の有無」
 - 「子どもが生まれた場合に働き続けられるかどうか」を聞くこと 等

メンタルな病気の確認をするときに必要なことは？

病気の確認は法律で質問が禁止されている事項ではないものの、病名のみを聞き出して採用の判断基準とすることは、病気に対する差別や偏見と受け止められかねない危険な行為です。病気の確認をするときは病名だけでなく、「業務に支障をきたすかどうか」という観点で健康状態の確認を行うようにして下さい。

過去の病歴について応募者に直接口頭で尋ねることに抵抗がある場合は、病歴、治療状況、業務への支障具合などが確認できるアンケートを作成し、記入してもらうことも1つの方法です。

万が一、メンタルな病名がアンケートに記載された場合は、病気に対する正確な知識を持ち、「すでに治療しているのか」「業務に支障はないのか」という観点で、アンケート実施後の面接時に聞き取りを行う項目に問題がないか、細心の注意を払って面接を行うことが必要です。



デライトがご提案する

ビジネスマナー研修の特徴

〔中編〕
研修企画段階のポイント、ビジネスマナー診断

前号では、企業におけるビジネスマナー教育の必要性や現状、弊社がご提案するビジネスマナー教育のコンセプトなどをご紹介しました。

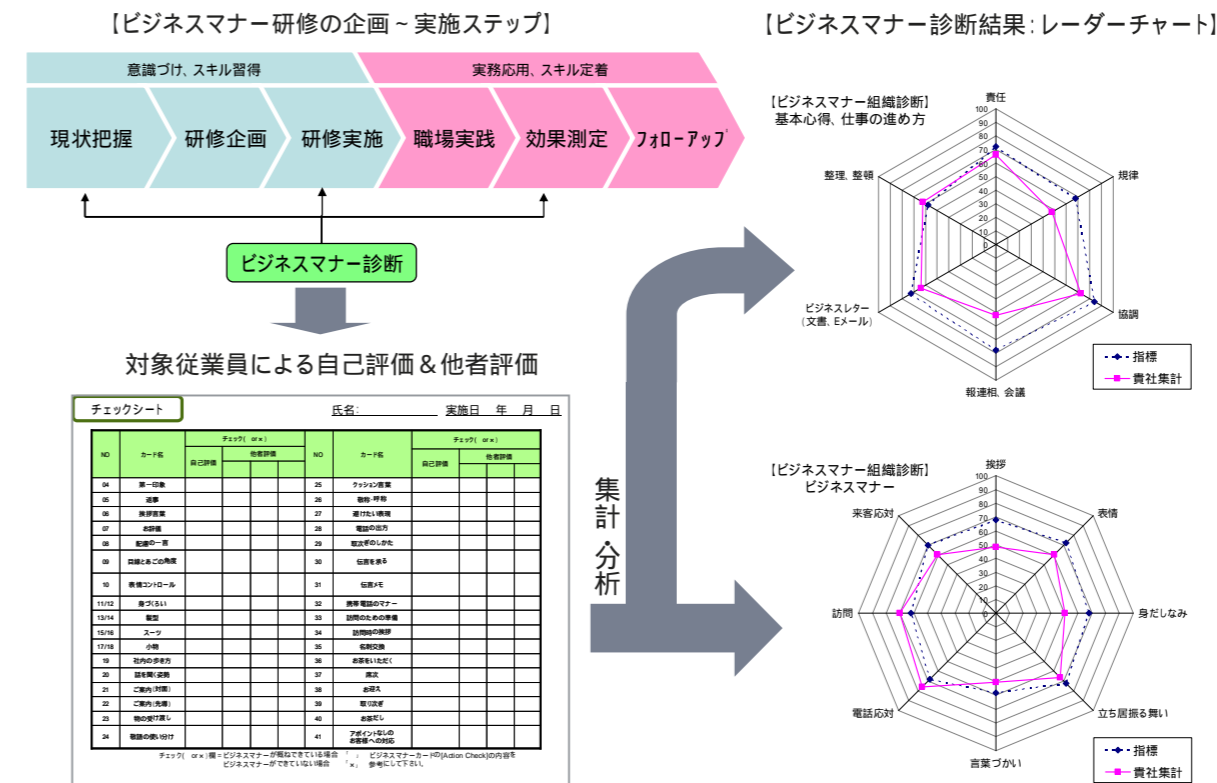
今号から次号に渡り、弊社がビジネスマナー研修を企画・実施する際の進め方をご紹介します。企業ごとの教育ニーズや実務に即した実践的な研修内容とすることはもちろん、会社にとっても従業員にとってもスキルアップ(研修効果)が実感できる、そのような教育研修を目指しています。

1. ビジネスマナー研修の企画

教育研修の企画においては、会社側の教育ニーズ(従業員にどのようになってもらいたい)と従業員の現状(意識、スキル、行動)とのギャップをいかにして埋めるかという、コンサルティングの視点・アプローチが必要です。弊社では、従業員の現状を理解するために、研修事前アンケートを実施したり、場合によっては、ミステリーショッパー(覆面調査)を行うこともあります。ビジネスマナーの多くは、「できているかどうかは見れば分かるもの」であるため、スキル面の現状や教育ポイントを把握することは、さほど難しいことはありません。難しいのは、いかにして従業員(研修対象者)に、現状に対する問題意識を持ってもらい、マナー習得の意欲を引き出すかという点です。そのためには、研修の前段に、そもそものビジネスマナーの必要性を「お客様満足の上昇」「会社組織で働くということ」等の観点から受講者に考えて頂くことが必要です。

2. ビジネスマナー診断の活用

ビジネスマナー診断とは、ビジネスマナーカードを使って自己評価・他者評価した結果を集計分析するものです。会社全体の傾向や他社平均との比較を行うことで、個人・組織の課題(教育必要点)を客観的に把握することが主な目的です。また、研修実施前と実施後に行うことで、研修効果(習得度合い)を測定することができます。次号では、集合研修実施後の職場実践～フォローアップについてご紹介します。



ビジネスマナーカードをご購入頂いた企業様には、ビジネスマナー診断を無料にて実施中！集計分析結果をご報告いたします。お気軽にお問い合わせください。

でらいとの独り言

私の家では、年末30日ごろ、石臼と杵を使い餅つきをします。家族や親戚の分を合わせて、八臼つきます。餅をつくのは、私と第二人。

スーパーで買ってくるお餅より、格段に歯ごたえや粘りがあっておいしいです。ただ、前日からもち米を浸して、蒸籠(せいろう)や桶を準備。当日は石臼を持ち上げ、半日以上かけて餅をつかなくてはなりません。

私をはじめ、弟たちも40代後半になってきて、最近ではへたばるのが早くなってきました。新戦力と期待していた甥っ子たちはこの時期は冬休みで、昼間外で遊んで、餅がつきあがったころに来る要領のよさ。この餅つきが無事に済むかどうか、年末年始を平穏に過ごせるかどうかの分かれ目です。万が一、ぎっくり腰でもやったら... (信)



ニワトリを殺すな
ケビン・D・ワン(河合太介)・著
(幻冬舎、税込¥1,050)

ニワトリは、群れの中の1羽が血を出していると、寄ってたかってその傷をつついて殺してしまうという。タイトルは、ニワトリのように失敗した人を責めてつぶしてしまうような会議をやってはいけないという意味です。生産性が上がらないばかりか、新しいものを何も産みません。ホンダの経営をモデルに、著名な人事コンサルタントが書いた寓話です。人を活かすとは何かを考えさせられます。