



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

- Topics 「2006年の賃上げ・夏季一時金の受結状況」
 プレスリリース 「転職情報誌 週刊B-ing(6月12日発売)に弊社が掲載されます！」
 【組織人事/労務管理】
 連載企画 「退職金制度の再構築 適格年金から中退共への程度移行したのか」
 連載企画 New 「“トラブルを未然に防ぐ”就業規則見直しのポイント 就業規則の基本をおさえる」
 【採用・就職支援】
 連載企画 「中小企業と本年度の新卒採用について 中小企業における新卒採用のコツ」
 事例・PR 「弊社学生向け就職支援サービス『最強の就勝ゼミ』が企業と学生を橋渡し」
 【Communication】
 コーチングTips 「部下のやる気を高める“承認のスキル”」
 おすすめ書籍 「坂巻美和子・著 『道草してキャリアデザイン』」
 でらいとの独り言 「運」

ホームページもご覧ください
<http://www.delight-c.com/>

Topics

2006年の賃上げ・夏季一時金の受結状況

2006年春季労使交渉は、3月15日の金属労協加盟単組への集中回答を皮切りに、一部業種を除いた大手各社を中心に賃上げ・夏季一時金の受結結果がほぼ出揃いました。

【賃上げの受結状況】 愛知県内企業、全国の主要企業・中小企業

調査対象	受結会社数	H18年受結	前年受結比 金額(率)	H17年受結	調査機関
愛知県内企業 214社対象	176社	4,823円[1.76%]	503円 [0.18%ポイント]	4,320円[1.58%]	愛知県経営者協会 (5/16発表)
主要企業(全国大手) 288社対象	209社	5,583円[1.69%]	432円 [0.14%ポイント]	5,156円[1.55%]	日本経団連 (4/19発表)
全国中小企業 750社対象	114社	3,986円[1.51%]	147円 [0.04%ポイント]	3,839円[1.47%]	日本経団連 (4/19発表)

(注1) 日本経団連の第1回集計
 (注2) 愛知県内企業は単純平均、全国大手企業・全国中小企業は加重平均
 (注3) 全国中小企業は従業員数500人未満

【夏季一時金の見通し】 民間企業(公務員は別愛) みずほ総研予測(4/6発表)

区分	1人当たり支給額		支給対象者数	
	前年同期比	前年同期比	前年同期比	前年同期比
平成18年(見通し)	418,909円	2.0%	3,658万人	1.40%
平成17年	410,618円	1.3%	3,607万人	1.60%
平成16年	405,348円	1.5%	3,550万人	0.50%

資料出所:厚生労働省「毎月勤労統計」ほか
 (注1) 民間企業は、従業員規模5人以上、パートタイム労働者を含むベース
 (注2) 1人当たり支給額は、賞与・一時金支給事業所の全常用労働者1人当たり平均支給額
 (注3) 支給対象者数=常用雇用者数×支給労働者数割合

【賃上げ】

引き続き堅調な企業業績を背景に、自動車や電機大手では5年ぶりにベア(賃金改善)が復活
 ・業種によっては“ベアゼロ回答”があるなど、企業業績などの個別事情を強く反映

【夏季一時金】

業績好調な自動車、電機、鉄鋼の多くで満額もしくは昨年夏季を上回る水準
 ・2年連続の対前年同期比プラスが、ほぼ確実となる見通し
 日本経団連が「個別企業の賃金決定は、労使が自社の経営事情を踏まえて行うべき」と主張しているように、大手企業や業種の“横並び”や“従来慣行”ではなく、自社の業績、賃金制度といった内部事情を重視して協議することが大切です。また、内部事情に加え景気回復や2007年問題など経済・雇用環境に変化が生じてきているため、これら取り巻く環境についても考慮することが必要です。

プレスリリース

転職情報誌 週刊B-ing(6月12日発売)に弊社が掲載されます！

リクルート発行の転職情報誌「週刊B-ing(6月12日発売)」の企業紹介ページに弊社が掲載されます。弊社代表の近藤がインタビューに答えるかたちで経営戦略と事業目標を中心にデライトコンサルティングの将来について語りました。

掲載される記事の内容をご紹介します。

Q: デライトコンサルティングの経営戦略を教えてください。

A(近藤): 大手監査法人の人事コンサルティング部門に所属していた経験を生かし、当社を設立しました。事業は就職支援、組織人事コンサルティング、人事労務管理アウトソーシングの3つを柱としています。当社の特徴は、社員の採用から退職まで、実務レベルのバックアップを行っていること。こうしたサービスを通じて、個人と組織の成長に携わり社会に貢献することが、我々のミッション(使命)だと考えています。

今後は、3つの柱の品質の向上、規模の拡大を目指します。具体的な数値目標としては、3年後までに年商1.8億円を目指します。そ

のためには、新たな顧客獲得が大きなカギ。医療など新しい分野にも注力し、開拓していきます。また、現在当社では、学生の就職支援の一環として「最強の就勝ゼミ」という講座を開いているのですが、こういった一般向け新商品の開発・運営を行っていきます。

また、個人で事務所を設けている社会保険労務士との提携を計画しています。一人で多くの法人顧客を抱え、個人で仕事するのは大きな負担がかかるもの。弊社パートナーとして、複数の社士が集まって仕事をするので、お互いの負担の軽減と、ノウハウの共有やサービスの向上につなげたいと考えています。今後力を入れていきたい事業です(以上、掲載記事より抜粋)

経営戦略と事業目標について真剣に語った弊社代表の近藤ですが、プロフィールでは「趣味: 熱帯魚の飼育」という動物好きの一面も。動物好きに悪い人はいませんね。しかし、ここに来て「熱帯魚はエサをもらえず、飢えていたらしい」「某社員が生き残った魚達を保護したらしい」などの妙な噂が! 噂の真相はいかに! ?



中小企業と本年度の新卒採用について 中小企業における新卒採用のコツ

就職支援事業部

今回は、中小企業における大学生・短大生・専門学校生の新卒採用方法について、次のようなテーマに沿ってお話しします。

1. 就職活動中の学生が企業のどこに着目しているのか
2. 欲しい人材を明確にする
3. 多くの学生を集める秘訣

1. 就職活動中の学生が企業のどこに着目しているのか

中小企業に応募した学生に応募理由を聞くと、「説明会で社員のほうが熱心に話をしてくれた」「採用担当者の印象が良かった」などの理由を上げる学生が多くなります。逆に応募しなかった理由を聞いてみると、「説明会がつまらなかった」「採用担当者の態度が横柄で、見下されている感じがした」などの理由を上げる学生がいます。

以上のことから、企業が学生の態度やマナーなどに注目しているのと同様に、学生もまた企業の対応をよく見ていることが判ります。説明会開催前からのメールや電話、会社説明会での対応、採用担当者の学生への接し方など…。学生の応募を増やすためには、学生に対する自社の対応を意識し、見直さなければなりません。

2. 欲しい人材を明確にする

採用とはただ求人を出せば良いものではありません。どんな人材が欲しいかを明確にすることが大切です。「良い人材が欲しい」「優秀な学生が欲しい」と話す採用担当者の方がいらっしゃるかもしれませんが、「良い人材」「優秀な人材」とは具体的にはどのような人材でしょうか？「積極性がある」「チャレンジ精神がある」「コミュニケーションがとれる」でしょうか？それでは、「積極性」はどうやって判断しますか？適性試験や面接で学生のどこを見て、どう判断するか、その判断基準を明確にする事です。これによって欲しい人材の姿が明確になり

ます。加えて、採用後の育成方法も明確にしておく必要があります。

3. 多くの学生を集める秘訣

学生の募集方法として、次のようなものがあります。

学校への求人票送付 学校(就職部など)への訪問 会社説明会 自社のホームページ 合同企業説明会(民間主催、商工会議所主催、大学主催など) 求人サイトへの広告(リクナビなど) ハローワークへの求人登録 など。

東海地区の場合、地元で就職を考える学生が多いため、求人サイトへの広告(リクナビなど)よりも、学校への求人票送付 学校(就職部など)への訪問の方が有効です。さらに、採用したい学生が理系の場合はゼミの先生を訪問すると良いでしょう。学校の先生を味方につけるためには、学生に熱心に語りかけ、学生の良い点を見つけ出そうとする態度、礼儀やマナーをわきまえた人間性に魅力ある採用担当者を配置することが大切です。

学生は、興味を持った会社のホームページを検索します。学生が知りたいのは、どんな人が働いていて、何ができるのか、1日の仕事の流れなどです。自社のホームページが分かりにくいものであれば、すぐに修正することをお勧めします。

自社単独での会社説明会を定期的に開催することも大切です。会社説明会のチラシを作成し、学校を訪問して掲示をお願いします。募集活動をしていることを学生や先生に知ってもらうためです。

学内や商工会議所主催の合同企業説明会は費用負担が少なく済みます。大いに参加する価値はあります。

こうした地道で誠実な募集活動が多くの学生を集めることに結びついていくのです。

事例・PR

弊社学生向け就職支援サービス「最強の就勝ゼミ」が企業と学生を橋渡し

就職支援事業部 就活グループマネジャー 山本 昌広

弊社では、これまでの企業人事コンサル、キャリア開発支援のノウハウを活かし、大学生の就職活動に必要な「自己分析」「応募書類作成」「面接指導」等を短期集中で提供する「最強の就勝ゼミ」を開発、受講生はもとより学校担当者からも高い評価を得ています。

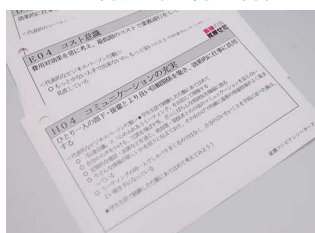
学生の就職活動における事前準備で最も重要だとされているものに「自己分析」があります。これは、今までの学生生活を振り返り、「自分は何が得意なのか」、「自分は一体何をやりたいのか」、「何をやっている自分が一番幸せで社会的な意義も見出せるのか」を見つけ出すことです。そしてこれらを「自分の強み・魅力・個性」として認識し、それを活かせる業界や職種を見つけ出し、企業にエントリーしていきます。

最強の就勝ゼミの中でも最も評価が高いのは、当ゼミの中核をなす「コンピテンシー」という考え方です。コンピテンシーとは「成果に結びつく特長的な行動特性」という意味で「誠実さ」「ストレス耐性」「チャレンジ性」などを我々は約60項目に定めています。当ゼミではこれらの特長的な行動特性を「コンピテンシーカード」というカード

ツールにして自身でカードを選び、相手に説明し伝え、フィードバックを受け、理解を深めます。

これまで職務経験がない学生が社会に出て企業人としてどのような活躍ができるのかは未知数です。しかし、これまでの経験に裏付けられたコンピテンシーを自分のセールスポイントとして文章やことばで表現し、伝えることができれば、企業側でも採用後その学生がどのような成果をあげてくれるのか、その再現性が具体的な行動レベルでイメージできるはずで

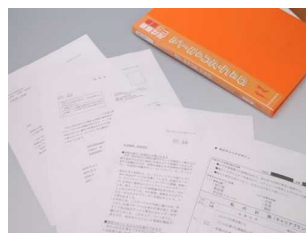
自分の過去の経験に裏付けされたコンピテンシーを強みとして発見した学生は、自分に自信を持ち活き活きと就職活動に臨めます。また、企業側も採用にあたりその企業に必要なコンピテンシーを学生に提示することができれば、企業と学生との共通言語としてのコンピテンシーが両者の橋渡しとなり、より有意義な就職・採用活動になると信じています。



コンピテンシーカード



コンピテンシーカードを使ったグループディスカッション



当ゼミの成果物「マイ・キャリアブック」



マイ・キャリアブック完成！



コーチングTips

部下のやる気を高める“承認のスキル”

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

今号から、皆さんが職場ですぐに使えるコーチングスキルと活用のヒントをご紹介します。今回は、部下のやる気を高めるために私が最も大切だと考える“承認のスキル”についてお話しします。

コーチングにおける承認とは“あなたの存在をそこに認めていることを伝える言葉・態度を含めた全ての行為”のことです。

皆さん自身、やる気が高まる時はどんな時でしょうか？多くの人は「信頼されて任せられ、認められたとき」と答えます。逆に、やる気を失うのはどんな時でしょうか？「何から何まであーしろ、こーしろと指示命令されたとき」ではないでしょうか。

人はやはり、信頼され、任せられ、認められた時にやる気が高まるようです。しかし、ただやみくもに部下に仕事を任せたり、ホメちぎれば良いではありません。部下のやる気が高まる、“良い任せ方”、“良い認め方”があるのです。

まず、“良い任せ方”についてですが、やってはいけないのは、部下に仕事を丸投げすることです。しかも、途中のフォローも無く、悪い結果となってしまった時に、部下に責任を押し付けるようなやり方は最悪でしょう。部下への任せ方が上手な人は、部下の日常の

行動や仕事をよく観察しています。そして、「本人のレベルを考えれば、ここまで任せて大丈夫だ」、あるいは「本人の成長のために、思い切ってこの仕事を任せよう。ただし、進捗をフォローして、結果の責任は俺(上司)が取ろう」と考えているものです。

次に、“良い認め方”ですが、相手の存在や行為を認めていることを伝えるにはYOU(あなた)とI(私)の2つのスタンスがあります。

YOU(あなた)のスタンスとは、「君の作った提案書は素晴らしい」「あなたの接客マナーはうちの会社でナンバーワンだね」というように、相手の存在や行為がどのように素晴らしいかを伝えることです。

一方、I(私)のスタンスとは、「君の努力のおかげで今回のプロジェクトが成功したんだよ」「あなたが会社にいると職場の雰囲気が明るくなるね」というように、相手の存在や行為が自分にどのような影響を与えているかを伝えることです。

どちらが優れているということではありませんが、I(私)のスタンスの方が強く心に響くようです。なぜなら人は「自分が周囲にどのような影響を与えているか」に強く関心を持っており、それが伝えられることによって自分の存在価値を確認することができるからです。

おすすめ書籍

坂巻美和子・著 『道草してキャリアデザイン』(西田書店、本体1,200円+税)

組織人事コンサルティング事業部 取締役 岸 孔司



弊社の新しいロゴマークをよ～く見てもらうと頭文字の「D」になぞらえて、2本の馬車の轍(わだち)が走っていることに気づかれることと思います。あなたにも見えますか？

最近、一般の用語になりつつある「キャリア」その語源は、「馬車の轍」なんですね。

今回ご紹介するのは、弊社でもご支援することの多い「キャリア」がテーマの本。

著者は、日本初のキャリア形成支援学部で

ある法政大学キャリアデザイン学部の現役女子大生。といっても、人生経験豊かな還暦間近の女性。(執筆当時)

ご自身の過去をひも解きながら、キャリア形成のあり方について、優しく語りかけるような文体でまとめられています。ですので、肩の力を抜いて自分のキャリアに向き合う時間を与えてくれます。

「日々ひたむきに生きることの積み重ね」

この本の中で、著者はキャリアをこんな風に捉えています。本来、キャリアにアップもダウンもありません。人それぞれの素敵なキャリアのために、ヒントをくれる1冊です。

でらいとの独り言

「運」

就職支援事業部 取締役 志賀 孝一

「勝負は時の運」などという言葉があります。運動(スポーツ)の世界では良く使われます。

就職活動がどうもよく似ていると思うのです。就職するためには準備が大切で、努力しないと採用には至りません。勿論、能力(職務遂行能力)が求められますが、最後は「運」ですね。

さて、次に「運(うん)」ですが、1文字では「はこぶ」「めぐる」「めぐらす」等と解釈しますが、一般的には「運氣(自然現象で人の運命を

判断すること)」に使われていることが多いと思います。つまり、運は計り知れないものを表しているような気がするのです。

中小企業の経営者の中にはこの「運」を気にする人が居て、面接試験で「貴方は運が良い方ですか？」と聞いて来る場合があります。計り知れないことに興味と期待感があるからでしょう。勿論「運が良い方です」と答えるべきで、この人は「プラス思考」と判断され、採用に1歩近づくでしょう。

【編集後記】

でらいとニュース創刊から2ヶ月、無事にvol.2を発売することができました。今号は紙面を拡大し、新連載もスタート。これからも皆様に次号の発行を楽しみにして頂けるようなニューズレターに成長していきたいと思ひます。

話は変わりますが、そろそろ梅雨の季節、ジメジメして頭も重くなりますね。そんなときは頭のてっぺんにある百会(ひゃくえ)のツボを刺激すると気持ちよく、症状が緩和されるとか。

それでは梅雨明けの8月、vol.3をお楽しみに。

(編集:鈴木久江、東卓)

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/
E-mail : info@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。