



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	男女雇用機会均等法・労働基準法の改正概要 (平成19年4月1日施行)
[組織人事 / 労務管理]	
連載企画	会社が儲かる就業規則 9つの要件と作成手順
[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 採用最前線! 採用に工夫を凝らした取り組み事例
連載企画	キャリアデザイン 「自分でつくるキャリア」を考える
[Communication]	
コーチングTips	“聞き上手”になるために 我々は他人の話が聴けない
おすすめ書籍	佐々木俊尚・著 『グーグル Google 既存のビジネスを破壊する』
でらいとの独り言	明るい職場づくり

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

Topics

男女雇用機会均等法・労働基準法の改正概要 (平成19年4月1日施行)

平成18年6月に終了した第164回国会では、労働関係の法律案が複数審議され、成立しました(下表)

164国会における労働関係の主な法律案の審議結果

法案名	審議結果	施行日
雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律及び労働基準法の一部を改正する法律案	成立	平成19年4月1日
国の補助金等の整理及び合理化等に伴う児童手当法等の一部を改正する法律案	成立	平成18年4月1日
職業能力開発促進法及び中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律の一部を改正する法律案	成立	平成18年10月1日
健康保険法等の一部を改正する法律案	成立	平成18年10月1日より順次
社会保障に関する日本国とカナダとの間の協定の実施に伴う厚生年金保険法等の特例等に関する法律案	成立	協定の効力発生の日
国民年金事業等の運営の改善のための国民年金法等の一部を改正する法律案	未成立	

上表の中から、審議によって成立し、平成19年4月1日の施行が決定した「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律(男女雇用機会均等法)及び労働基準法の一部の改正」について、その改正概要をご紹介します。

【改正の背景、経緯】

少子高齢化による人口減少社会の到来を背景として、一人ひとりが社会において持っている力を存分に発揮できる環境の整備が求められています。

雇用分野においては、仕事と育児・介護の両立や、長時間労働などの是正など働き方の見直しを進め、仕事と生活の調和を図るとともに、労働者が性別により差別されることなく、かつ、母性を尊重されつつ、その能力を十分発揮することができる環境を整備することが重要となっています。

このため、厚生労働省では平成16年9月から男女雇用機会均等法をさらに推進させるための方策として建議を重ねてきており、その建議に沿った改正案が国会で審議され、可決・成立したという経緯です。

【改正概要】

法改正の概要は次のとおりです。

男女雇用機会均等法

- ・差別禁止規定の強化
 募集、採用について性別を理由とする差別的取扱いを禁止
 配置(業務の配分・権限の付与を含む)、昇進、降格、教育訓練、職種・雇用形態の変更、退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新について性別を理由とする差別的取扱いを禁止
 間接差別(具体的には省令で定める)は、業務の遂行上特に必要である場合、事業の運営状況に照らし特に必要である場合、その他の合理的理由がある場合以外は禁止
- ・妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止
 解雇以外の不利益取扱いも禁止
 妊娠中・産後1年以内の解雇は、事業主が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明しない限り、無効
- ・セクシュアルハラスメント対策
 男女労働者に対するセクシュアルハラスメントに関する事業主の雇用管理上の措置の義務化
- ・その他
 ポジティブ・アクションを行っている企業が、その取組状況を外部に開示する際に、これを国が援助する。
 セクシュアルハラスメント及び母性健康管理措置についても、調停及び企業名公表の対象とする。
 過料(20万円以下)の創設

労働基準法

- ・女性の坑内労働規制の緩和
- ・女性の坑内労働について、女性技術者が管理・監督業務を行えるように規制が緩和されます。

会社が儲かる就業規則 9つの要件と作成手順

代表取締役 近藤 圭伸

「会社が儲かる就業規則」の作成は、「そう簡単にできるものではありません」と、前号で申し上げました。通常のリスク管理に重きを置いた就業規則であれば、1ヶ月もあれば十分作成可能であると考えますが、儲かる就業規則の作成では、右記下にあるようなステップを踏むため、約3ヶ月程度を要します。

私は就業規則を「人材マネジメントの戦術書」と位置づけていますので、これくらいの時間をかける価値があると考えています。

今号では「会社が儲かる就業規則」のポイントとその作成手順について、ご理解頂けたら幸いです。

まず、ポイントですが、下記にあげました9つの要件を規則全体あるいは条文として盛り込むことです。

【 儲かる就業規則9つの要件 】

会社の経営理念、人事方針、人材育成方針の規則への反映

会社の経営理念や人材育成の考え方に含まれるキーワードを選び出し、規則全体にちりばめていきます。そうすることによって、その会社の考え方やカラーが規則に染み込みます。従業員にとって分かりやすく、力強いものになります。経営理念や人材育成方針が社長の頭の中にあるのであれば、この際ですから、明文化されたいかがでしょう。

働きやすい職場環境条件の設定

従業員が働きやすい職場環境(工場やオフィスのレイアウト、5S等)を構築したり、よりよい職場環境を維持する条文を規則に盛り込みます。働きやすい職場環境に会社が気を使うことで、生産性が必ず向上します。

会社と従業員双方の権利と義務の明確化

会社・従業員双方の権利を守り、義務を果たすことにより、より気持ちよく就業できるようにします。従業員の権利を守ることによって、しっかり自分の義務を果たしたくなる意識にしていけることが重要です。例えば「有給休暇は権利としてしっかり取得しなさい」その代わり、「目標を自分のためにクリアしなさい」といった具合です。

就業上の暗黙の了解や慣習の明文化

規則には無いが、なんとなく慣行で行なわれているようなことが意外と多いものです。よいことであれば、規則にどんどん盛り込むべきです。悪しき慣行は、この際どうするのか整理しておくことと後々のトラブル防止に繋がります。

労務管理リスク予防のための仕掛けづくり

労務管理リスクの予防として、規則の中に管理職の管理監督責任の果たし方や、部下とのコミュニケーションのとり方などを明記することが有効です。労務上の事故は結局、上司が部下をよく見ていないことや、ほったらかしにすることから起こります。

「コミュニケーション」「気づき」を活発化させる仕掛けづくり

上司と部下の意思疎通のための行動基準を条文に盛り込んだり、条文の仲に「何故その条文ができたのか」の理由を記載することで、自ずとコミュニケーションや気づきが図れるように仕掛けます。

動機づけ理論の反映

規則が従業員の動機づけ(やる気)に繋がったら、なんとすばらしいことでしょう。ここが儲かる就業規則の肝であります。動機づけ理論の代表的なものには、右上表の2つがありますが、これら理論にある、「承認欲求、自己実現欲求、動機づけ要因(満足要因)」を、規程に盛り込んでいきます。まさに画期的だと思いませんか!!

動機づけ理論 1. マズローの欲求階層説(欲求5段階説)**生理的欲求**

人の基本的欲求であり、具体的には、物、水、空気、休養、運動などに対する欲求

安全・安定性欲求

安全な状況を希求したり、不確実な状況を回避しようとする欲求

所属欲求(社会的欲求)

集団への所属を希求したり、友情や愛情を希求したりする欲求

承認欲求(認められたいという欲求)

自己の価値や自尊心を実現したいという欲求で、たとえば他者からの尊厳や責任、自立的な行動の機会を希求する欲求

自己実現欲求

自己の成長や発展の機会を求めたり、独自の能力の利用および潜在能力の実現を求める欲求

動機づけ理論 2. ハーズバーグの動機づけ理論**動機づけ要因(満足要因)**

(1)達成 (2)承認 (3)仕事そのもの (4)責任 (5)昇進(成長)

衛生要因(不満足要因: 満足要因にはならない)

(1)会社の政策と経営 (2)監督技術 (3)給与 (4)上役との対人関係 (5)作業条件

【 儲かる就業規則作成手順 】

規則の作成手順は以下の通りです。経営理念や人材育成キーワード選出は必ず最初におこなう重要なステップです。また、従業員のアンケートは、経営側が見過している労務リスク、従業員が動機づけに関し期待している視点を与えてくれます。

1. 経営理念の反映

・経営理念、人材育成など反映項目の洗い出しと、キーワード選出

2. 従業員アンケート

・就業上疑問に感じていること、曖昧さを感じていることなどを抽出
・従業員の要望、やる気ができる条件など無記名で調査

3. 現就業規則確認と骨組設計

・現状の就業規則のレビューを実施し、問題点や課題を明確化した上で、新就業規則の章立てを設計

4. 就業規則詳細設計

・予想される会社リスクや過去に起こった事件の洗い出し、それらを反映。

5. 管理者への説明・教育

・就業規則の本質や、人材活用戦略の基本記述書であることを理解してもらう。

次号では、上記の儲かる就業規則作成手順にそって、詳細に作成内容を解説いたします。

中小企業と本年度の新卒採用について 採用最前線！採用に工夫を凝らした取り組み事例

就職支援事業部 就活グループマネジャー 山本 昌広

好景気による人材不足(売り手市場)、学生の大企業志向・ブランド志向の強まりによって、中小企業では新卒採用が以前にも増して困難になっているようです。しかしそうした状況の中においても、採用方法に工夫を凝らす中小企業と、そうでない中小企業では、その結果に差が出てきているようです。

今回は、大学の就職担当者の方から、実際にお聞きした「採用最前線の実態、採用に工夫を凝らした中小企業の取り組み事例」についてお話ししたいと思います。

1. 中小企業のトップが学生に直接アピールできる場面をつくる

愛知県内の某大学では、大学OBである中小企業社長が自ら直接、大学生に対して自社をアピールする機会を持っています。

一方、一社単独で大学へアプローチし、「空き教室などで会社説明会を実施したい」という要望を出す企業があるようですが、単独の場合、大学側にとっては個別対応が大変なうえ、学生が集まりにくいのが実態のようです。

この某大学における取り組みのポイントは、大学OBを説明会参加企業の中にも含め、学生に親近感を持ってもらえる状況を演出しているところです。大学の就職担当者の方は、「車座になって企業経営者と学生がホンネの話をする中で、魅力的なトップの姿をみることでできたり、その企業の良いところ悪いところ、特に今は悪いところ(しかし、これから皆さんと一緒に何とかしたい)を知ることができること、学生の目に新鮮に映っているようです」と、お話しされていました。実際に数名の学生が大学OB企業へ就職したそうです。

2. 自社の企業理念は明文化され、即答できますか？

上記某大学では、学生から社長に対して「御社の企業理念は何

ですか」という質問があったそうです。意表を突かれた質問に、社長は少し戸惑われたそうです。

今の学生は業界研究、企業研究をしっかりと行って、企業に関する多くの情報を収集・分析しています。学生から「御社の企業理念は何ですか？」という質問が出て、不思議ではありません。

もしも、企業のトップが自社の企業理念について即答することができない場合、学生達は不安を感じてしまいます。企業理念が明文化されていない場合には、しっかりと明文化しておくことが、採用活動において大変重要なことではないでしょうか。

3. 大学の就職課・キャリアセンターをもっと活用すべき！

残念なことです、「中小企業の採用試験は、本命の大企業の予行練習」と考えている学生が少なくありません。内定を出しても辞退者続出ということがあり、中小企業の採用担当者の頭の痛い問題になっているようです。

こうした事態にならないためにも、常日頃から大学の就職課やキャリアセンターに足を運び、密な情報交換が行えるよう、就職担当者と太いパイプを築いておくことが大切です。

例えば、大学によっては、未就職の大学4年生に関する情報を持っており、企業から求人があった場合には、対象となる学生に直接連絡をとって、企業に学生を紹介してくれるところがあります。

なぜ就職先が未決定なのかは、学生によって様々な理由があります。例えば、「就職活動のタイミングを逃した」「大企業志向で結局内定をもらえずそのまま就職活動を止めた」「やりたいことにこだわり続けた」などです。常日頃から大学の就職課・キャリアセンターと密な関係を築いておくことで、彼ら学生とコンタクトすることが可能になり、良い人材にめぐり会うことができます。

キャリアデザイン 「自分でつくるキャリア」を考える

組織人事コンサルティング事業部 取締役 岸 孔司

前回のこのコーナーで、「会社任せのキャリア」ではない「自分でつくるキャリア」の必要性についてお話ししました。では、どうやって？今回は、そのあたりについて簡単に触れてみたいと思います。

「青い鳥症候群」になってしまう前に？

「自分でつくるキャリア」というとき、弊社では、まずキャリアの形成は今自分の属する会社や組織の中で、自分を最大限活かすことを前提とすべきと考えます。(人と組織がともに成長するために)

前回も触れましたが、キャリアという転職ありきの発想が否めません。が、少しでも良い条件の会社に転職することをキャリアアップと捉えて転職を続けると、ややもすると“隣の家の芝生が青く”見えてしまい、いつまでたっても転職を繰り返すことになりかねません。

この状態を、俗に「青い鳥症候群」と呼ぶことがあります。自分のあるはずの幸せ(青い鳥)を追い求めて会社を転々とする様が、それに似ているためです。

そうならないために、まず今自分の属する会社や組織の中でどう自分のキャリアを作っていくか(「社内キャリアの形成」)をきちんと腰をすえて考えることが大切というわけです。

また、必ずしも転職を考えているわけでないにせよ、ただ漫然と日々を過ごしている方についても、今一度「自分でつくるキャリア」を社内キャリアの形成という観点から考えることが大切だと考えます。

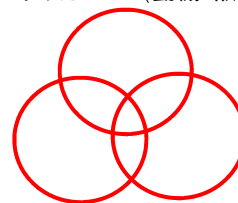
「やりたいこと」「できること」「やるべきこと」？

自分のキャリアを考える時、まずは自分自身に対して、次の3つの問いかけをしてみましょう。

- 1) やりたいこと : 自分は何がやりたいのか？(動機・欲求)
- 2) できること : 自分にできることは何か？(能力)
- 3) やるべきこと : 自分のやるべきことは何か？(価値観)
(自分は何をやることに価値を感じるのか？)

これは、「シャインの3つの問い」と言われています。文字どおりシャインという学者によるものです。

やりたいこと(動機・欲求)



できること(能力)

やるべきこと(価値観)

この3つの問いを図示すると上記のようになります。自分のキャリアに対する答えは、それぞれの輪(円)の重なったところにあります。

つまり、「やりたいこと」であり、それが「できること」であり、なおかつ「やるべきこと」でもある…、少し難しいかもしれませんが、一度1つ1つの問いに対して整理してみると良いでしょう。できれば、現時点だけでなく、未来形(例えば、今後能力を高めて「できること」の輪を広げられれば、3つの輪の重なりが大きくなる)で考えてみましょう。ここからが、自分らしいキャリアの出発です。



コーチングTips

“聞き上手”になるために 他人の話が聴けない

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3回にわたり、コーチングの基本スキルのひとつである「傾聴」についてお話ししていきたいと思ひます。

読者の皆さんは、ご自身のことを聞き上手だと思いますか？

自分を“聞き上手”だと言う人にそう思ふ理由を尋ねると、「私が話を聴くと、相手(話し手)はとても楽しそうな表情で(あるいは、とても安心した表情で)どんどん話をしてくれる。話し終えた相手は、何だかとてもスッキリした表情で嬉しそうにしている・・・」とおっしゃいます。なるほど！そういう人はまさに“聞き上手”ですね。

しかし実際にはそういう人は少なく、「聴くのは苦手、下手だ」と感じている人の方が多いのが現実のようです。

私がクライアント(顧客企業)から依頼を受けてコーチング研修の講師をさせて頂く際にも、同じ質問を受講者の方々に対して投げかけることがあります。多くの場合、質問された受講者は「ウン・・・」としばらく沈黙した後、「NO(いいえ)」とお答えになります。さらに続けて「どうして、相手(話し手)の話が聴けないのでしょうか？」と聴けな

い理由を質問すると、「忙しくて聴く時間が無いから」「相手の話に興味が無いから」など、状況や相手にその原因を求めてしまう傾向が見受けられます。他にもよくあることとして、相手の話の要点が整理されていなかったり、ダラダラと長く話されると、聞き手としては聴き続けることが辛くなってくるということがあるでしょう。しかし、「聴く」ということを放棄してしまつてはいけません。こうした場合は、聞き手がタイミングを見て質問をしたり、話が一段落した後に助言やフィードバック(振り返り、おさらい)をすることが大切です。相手の話を整理してあげたり、深く掘り下げたり、曖昧な点を明確にしてあげることで、話し手と聞き手双方にとって会話が意義あるものになります。

話を元に戻しますが、相手の話が聴けない原因の多くは聞き手側にあり、一言で言えば「相手の話を聞きながらも、その意識は相手ではなく自分に向いている」ということが理由として挙げられます。

次号では、相手の話が聴けない理由について、「自意識」「思い込み、先入観」「二極化」の3つの観点からお話しいたします。

おすすめ書籍

佐々木俊尚・著 『グーグル Google 既存のビジネスを破壊する』 (文春新書、税込¥798)

人事労務管理アウトソーシング事業部 社会保険労務士 野村 小百合



Googleと言えば「インターネットの検索エンジン」のことだと、ご存知の方もいらっしゃるかと思ひます。最近、同僚からの薦めを受け、この本を読んだのですが、Googleに対する認識が大きく変わりました。Googleは単なる検索エンジンの会社ではなく、“すべてを支配しつつある、驚くべき戦略を持った巨大な権力”なのだ。

スタートは1998年、米国の大学院生が設立した小さなベンチャー企業。しかしその技術力は瞬く

間に業界標準の地位を得、2004年には新規株式公開(IPO)、その後成長を続け、翌年末には四半期だけでも1800億円の売上げを上げています。

さて、この本のテーマとして重要なのはGoogleの凄さではなく、Googleが企んでいるインターネット社会の進化。知らないうちにGoogle的な権力が世界を覆いつつあることです。今日ではインターネットを全く知らない人でもネット社会の影響を確実に受けています。これから生きる私たちは、この権力の進化に対してしっかりと認識を持たなくてはならないと気付かされた一冊でした。

でらいとの独り言

明るい職場づくり

就職支援事業部 櫻川 浩一

先日、ある会社に営業で初めて訪問した時のことです。

私がお社事務所のドアを開けた瞬間、事務所内の全員が作業を一時中断して立ち上り、私に深々と頭を下げて「いらっしゃいませ」と明るく大きな声で迎えてくれました。

その後、女性社員の方の案内で応接室に通され、そこで総務部長の方と30分程のお話をさせて頂きました。話が終わって応接室を出る際、総務部長が何気なく、床に落ちていた小さなゴミを拾い、自分のズボンのポケットに入れたことに気づきました。

さらに、ふと事務所内を見渡すと、すでに終業時刻が過ぎ、仕事を終えた全員が床に落ちているゴミを拾っていました。

私がお社を出る時にも、入った時と同様に全員が立ち上り、深々と

頭を下げて、「有難う御座いました」と明るく大きな声で見送ってくれました。

最近、社員に事務所の清掃や片付けを指示しても「私はゴミを拾うために会社に来ているんじゃない」と答える社員が増えて、困っているという話をよく耳にします。それに比べて、先日訪問したこの会社は素晴らしい会社だなと『感動』しました。

皆様の会社ではどうですか？社員10人の会社であれば、ひとりが毎日1個のゴミを拾えば全員で毎日10個を拾えますよ。ひとりが一箇所を整理・整頓すれば全員で10箇所を整理・整頓できますよ。

最後に、私が常日頃、念頭においているスローガン。

『塵ひとつ 拾う心が 愛社心』

【編集後記】

先日、週末を利用して家族で岐阜県木曽路にある馬籠(まごめ)へ遊びに行ってきました。馬籠は、江戸日本橋を起点とした京都まで約530kmを結ぶ中山道沿いにある歴史と文化の香り漂う宿場町です。私達家族は、到着するや否や、“そば、おやき、五平餅、栗きんとん”などを次々と食し、締めには“瓶入りコーヒ牛乳”。とっても懐かしい味でした。帰り際に玩具屋で“ケン玉”と“ダルマ落とし”が目に入ったので思わず購入しました。現代のおもちゃ・ゲームと違い、とても単純なおもちゃですが、本当に面白い！その日の夜は、家族全員が童心に帰ってケン玉とダルマ落としに熱中し、とても良いリフレッシュになりました。たまにはこんな週末もいかがでしょうか。(ス)

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。