



YELL・Spirits

2018年2月号
エール・スピリッツ



発行：社会保険労務士法人エール
〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町 1018 エールビル 1F
TEL 045-549-1071 FAX 045-549-1072
Email : info@sr-yell.com URL : http://www.sr-yell.com
Facebook : https://www.facebook.com/yell1354

Contents

- 代表より ●engage の無料サポート ●大雪の労務管理 ●改正予定「キャリアアップ助成金」 ●働き方改革国会
- 理想の職場づくり Vol3 ●業績を上げるチームビルディング Vol2 ●今月のエール ●スタッフコラム

鎌倉です。今月は組織とPTAについて書きたいと思います。子供の小学校のPTA委員を今年度させていただき、今、ちょうど次年度の引継ぎの時期を迎えています。その中でとても貴重な経験と気づきの機会に恵まれました。振り返れば、これをお引き受けするまで、私は仕事最優先で家庭のことは後回しになりがちで学校とは必要最低限しか関わりをもってきませんでした。しかし、昨年小学1年生だった息子が帰宅途中に、交通事故にあった(幸い大事に至らずに済みました)ことをきっかけに、そのときに学校長はじめ担任の先生方、PTAの通学路をみまわる方々、学校全体にも迷惑と心配をかけてしまい、通学路の安全に関心をもったことと学校と連携をとることの大切さを痛感し、今年度の校外委員をさせていただくことにしました。校外委員は通学路の見守りや、子供交通安全教室の補佐、登校班の引率、転出入の管理、通学路の不安な個所について警察、土木事務所、区役所と連携し、協議会を運営して改善を申し入れていく、などの仕事を担います。そして、改めて驚いたのはこれら業務はすべて保護者や地域の方々の手によってボランティアで成り立っているということです。そのことを理解してから(それまでも頭ではわかっていたはずなのに)、それまでは通学路の安全を早朝および放課後見守って下さる方々に対し、当たり前のようにしか見えていなかった景色が、感謝の気持ちでいっぱいになり、また、急に通学路の不安な状態や箇所について目が見えるようになり、それらを他人事ではなく、自らも積極的にかかわって、改善する力になりたいと思うようになりました。当たり前のことは、決して当たり前ではなく、地道なことですが一人一人が関わっていくことで成り立っているのだということに気づきました。(会社もまさに同じですね！)

毎年度、PTAに関わる保護者は新しく交代していきます。ですから、これだけの仕事を、わずか1日間の交代会議で初めて顔合わせした保護者たちで役員決めまで行い、連絡方法も含めて引き継いでいく必要があるのです。そのため、それぞれ自分の担当した仕事を、一日で引き継いでも次の方が困ることのないように、工夫をこらしながら引継ぎ資料を事前に作成することが必要なんです。みなさん、誰から言われることがなくても、それができるんですよね。すごいです！そして、それは子供の安全のために何をしなければならぬかが共有されていることで(目的共有)、会社のように上下関係もない中にも関わらず、各自が自発的に動くことができ、次の人への思いやりが自然とでき、周囲への感謝の気持ちで次に引き継がれることの素晴らしさを学ばせていただきました。組織はこうありたい！！

～ 無料アドバイス先着10社様 ～

弊社でご支援させていただいている採用支援ツール
エン・ジャパンの「engage」、採用が難しくなっている中、
自社採用ページをお持ちでない企業様にお勧めしていま



す。
先着10社様(1社1職種まで)を初回
無料でサポート・アドバイス致します。
(採用コンサルタント 天方まで)

大雪の労務管理

下記資料ご提供中です！



- ① 悪天候で迂回した場合の通勤費の取り扱いは？
- ② 悪天候で休業措置、休業手当の支払いは？
- ③ 悪天候にそなえて会社に泊まり込んだ場合は？
- ④ 遅延証明が提出されたら、遅刻控除は必要？

平成30年度 キャリアアップ助成金について

★主な変更予定

「キャリアアップ助成金」は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップ等を促進するため、正社員化、人材育成、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。そのうち4つのコースについて、要件見直しや整理統合などの内容変更が行われる予定です。

★メインのコースである「正社員化コース」に関する変更予定

1. 正社員化コース

有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換、または直接雇用した場合に助成

拡充

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数

15人



20人

支給要件の追加

追加要件
(1)

正規雇用等へ転換した際、
転換前の6ヶ月と転換後の6ヶ月の賃金(※)を比較して、5%以上増額していること

※賞与(就業規則又は労働協約に支給時期及び支給対象者が明記されている場合に限る。)や諸手当(通勤手当、時間外労働手当(固定残業代を含む)、休日出勤に対する休日手当及び本人の営業成績等に応じて支払われる歩合給などは除く)を含む賃金の総額。
※所定労働時間が異なる場合は1時間あたりの賃金。

例

正社員転換

転換前6ヶ月賃金の合計120万円
(20万円×6ヶ月)

転換後6ヶ月賃金の合計146万円
(21万円×6ヶ月+賞与20万円)

$$\frac{(146万円 - 120万円)}{120万円} \times 100 = 21\% \text{ (少数点以下切り捨て)} > 5\%$$

追加要件
(2)

有期契約労働者からの転換の場合、対象労働者が転換前に事業主で雇用されていた期間が**3年以下に限る**こと

支給申請上限人数は緩和されたものの、労働契約法の改正による無期転換ルールの実施により、有期から無期契約に契約変更をする方が続々と出てくることから、社内制度がしっかり整えられており、かつ正社員として処遇がなされていることが要件として追加されることとなりました。4月1日以降の正社員転換を予定している企業様は、支給要件を今一度ご確認ください。

働き方改革国会(安倍総理が年頭の会見で命名)

■2018年1月4日、安倍内閣総理大臣が年頭記者会見を行いました。

その際、「今月召集する通常国会は、“働き方改革国会”」と述べ、働き方改革の実行に力を入れることを宣言しました。「法改正」は国の意思です。では、国がどのように動こうとしているのか？内容を確認しておきましょう。

年頭記者会見の主要コメント

＜安倍内閣総理大臣の年頭記者会見(2018年1月4日)＞

- 本年、働き方改革に挑戦いたします。正規、非正規、雇用形態にかかわらず、昇給や研修、福利厚生など、不合理な待遇差を是正することで、多様な働き方を自由に選択できるようにします。長時間労働の上限規制を導入し、長時間労働の慣行を断ち切ります。ワーク・ライフ・バランスを確保し、誰もが働きやすい環境を整えてまいります。70年に及ぶ労働基準法の歴史において、正に歴史的な大改革に挑戦する。今月召集する通常国会は、「働き方改革国会」であります。
- 子育て、介護など、それぞれの事情に応じた多様な働き方を可能とすることで、一億総活躍の社会を実現してまいります。

働き方改革9つのテーマ

2016年9月に立ち上げられた「働き方改革実現会議」で、長時間労働の是正、同一労働同一賃金など9つの改革テーマが設定されました。ここで重視されたのは、働き方改革を通じて潜在成長率を引き上げることです。日本の生産年齢人口は減少に入っており、このままでは国際競争力を維持できないため、現有戦力の底上げによる生産性の向上への取り組みが求められます。女性や高齢者など多様な人材に活躍の場を広げ、誰もが働きやすい社会の実現を目指すものです。

9つの改革テーマ

1. 同一労働同一賃金など非正規の待遇改善
2. 賃上げと労働生産性の向上
3. 長時間労働の是正
4. 柔軟な働き方がしやすい環境整備
5. 病気の治療、子育て・介護等と仕事の料率、障害者就労の促進
6. 外国人材の受入れ
7. 女性・若者が活躍しやすい環境整備
8. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実
9. 高齢者の就業促進



施行日について

政府は1月24日、働き方改革関連法案の施行日を修正し、中小企業への適用を当初予定から1年先送り、大企業においても一部の施行を遅らせる方針を固めました。昨年秋の衆議院選挙の影響で国会審議入りが遅れたことに加え、中小企業を中心に人手不足が深刻化しており、労使双方の対応が難しいとの判断によるものです。

これにより、早くて5月頃と言われている改正法案が成立した場合、中小企業には時間外労働時間の上限規制は2020年から、「同一労働同一賃金」は2021年から適用される見通しです。一方、いわゆる「残業代ゼロ法案」と言われている高収入の一部専門商を労働時間規制の対象から外す「高度プロフェッショナル制度」は従来通り2019年度から施行される見通しです。動きを見ながら、自社に求められる対応などにつきましては、エール担当者までお気軽にご相談ください。

理想の組織作り



～職場は大人の学校 学び合い成長し続ける組織づくり～

今月号は**プランニュー株式会社の内田圭介氏**に寄稿いただきました。「理想の職場」シリーズ第3弾です。内田先生には3月15日(木)の未来創造塾にもご登壇いただきます。ご期待ください！(同封申込書にてお申込み下さい)

第三回目になる今月号では、職場での学びが社員と会社の成長に与える影響について考えます。

職場とは「一定の目的(経営理念、ビジョン、ミッション、バリュー)をもって、定まった場所において、上司(経営職)が部下(一般社員)に対し、一定の仕事(業務)を用いて、組織的、計画的に、また継続的に教育を行う施設をいう」と言い換えることができます。

もっと広く捉えると、上から下への一方的な教育だけではなく、上司は部下から学ぶこともありますし、社員同士で学び合うこともあるでしょう。

あるいは、社員がお客様やお取引のある業者様、地域の皆さんから学ばせていただいたり、学びを提供するようなこともあるのではないのでしょうか。

★ポイント①

ハーバード大学教育学大学院のロバート・キーガン教授が次のようにおっしゃっています。

長年、人の成長は発達心理学を中心に語られてきており、「知性の発達肉体的な発達と同じように考えられるため、例えば20歳を越えて背が伸びることがほとんどないのと同じように、知性もある時期になると成長を止める」と言われてきました。しかし、人や組織の変容を「成人発達理論」を元に見れば、「人は成人になっても心理面で成長し続けることが可能であり、現代社会に対応するためにもそれが不可欠である」「人は生涯を通じて成長するので人は学習することで変わることができる」と説かれています。

最近では欧米の人材育成の分野でも「成人発達理論」は広く取り入れられており、この考え方を軸にした人材教育のプログラムが実施されているようです。

さて、あなたは「人は生涯を通じて成長する」という考え方について、どのように考えられますか？

ご自身を含め、社員や仲間が生涯を通じて成長し続けるという実感はお持ちでしょうか？

是非とも未来思考になって「ご自身や大切な人たちの成長し続ける姿」をイメージしてみてください。

★ポイント②

外的には人との関わりから磨かれて成長し、内的には読書や学習、内省を通して、人は成長し続けることができると思います。このように「成人発達理論」をベースに考えると、多くの成人が、人生の長い時間を過ごす「職場」の持つ意味が変わってくるのではないのでしょうか。そして、「職場」で関わる一人ひとりの成長を会社が支援していくことが如何に大切であり、成長し続ける社員が会社へもたらす貢献が如何なる価値を生み出すか、そこには計り知れないものがあるでしょう。

「職場」が「大人の学校」としての機能を果たし、社員や組織の可能性を最大限に引き出し合えるような「場」へ転換することができれば、これから先に待ち受けている「超高齢化社会」や「AIと共創する社会」が訪れた時にも、大切な「人財」として一人ひとりの社員を機能し続けられること、あるいは自立した組織として存在し続けることができると思います。「職場」や「人材教育」に求められるものは時代に応じて変わってきています。

個人や組織を開発していく最新の知識をタイムリー学び続けることで常にアップデートし、皆さんの職場が「大人の学校」として最幸の場となりますことを祈念しております。

〈連載〉

業績をあげるチームビルディング Vol.2

第2回 エールでの実践

こんにちは、廣底拓也です。第1回では『チームビルディングとは何か？』 チームビルディングが求められる背景についてお届けしました。今回は実際にエール内で行ったチームビルディング研修と体験型研修のインパクトについてお届けします。



◆ 仮想型体験ゲームというツールのインパクト

チームビルディング研修では『ゲーム』を用いるものが多くありますが、何故ゲームが有効なのでしょう？ それは『ゲームは職場の縮図であり、職場で起こっている問題がそのままゲーム上に現れるから』です。社内で起こっている何十もの 実際に起きている問題がゲーム上で発生し得るのです。それを自分で体感し、整理し、どう解決するのか？ 解決によってどれほど生産性が変わるのか？ 等ゲームを通じて仮想体験でき、座学で講師から理論を学ぶのとはまったく異なるインパクトをもって参加者の心に刺さります。それぞれの気づきを話しあう中で、課題が浮き彫りになり、改善に向けた場をつくることのできるのです。



◆ エールでやってみた「部長ゲーム」

今回は『部長ゲーム』をエールで行いました。部長・課長・社員のポジションを疑似体験することで、組織の中でどのように情報が動いているか？ 課題に取り組む際のチームの問題は何か？ 各階層において求められることは何か？ 等を仮想体験できるゲームです。今回は、普段の自分とは違うポジションでゲームを行いました。



実施しての気づき



ゲームをやってみて、上がった意見の一部をご紹介します。

- ・(部長役) 全部を自分でしようとしてしまっていた。結果情報収集、分析に時間を使い無駄が発生した。普段の業務の中でもやり方等組織で最初に決めることが重要だとわかった。
- ・(社員役) 上司の指示を待つだけでは生産性は上がらない。自分から、『この仕事の目的(ゴール)は何か？』を確認することの大切さを実感した。
- ・(課長役) 管理職は忙しい！にもかかわらず普段の自分は受け身になってしまっていると気づいた。
- ・(課長役) 自分が一生懸命伝えているつもりでも伝わっていない。確認することの大切さを知った。



ゲームの後が大事



ゲームを通じ、自身やチームが抱える実際の課題に自分で気づくことができる。そこがポイントです。

また、チームが変われば問題の形や原因も違います。弊社ではこの研修後、何日間も昼食時にも改善策の話で盛り上がっていました。これこそ体験型セミナーの強みなのです。

皆様の会社でもこうしたきっかけを、つくってみませんか？

次回は「分かった」を「している」に変えるまで！

をお届けします。

★チームビルディングのサポートについてのお問合せは弊社 廣底まで

今月のエール



横浜では積雪 18 センチ！
朝から周辺の雪かき！

夜の雪かき。明日のお客様
に影響がでませんように。

エールスピリッツ会議



毎月の全体会議。
その日はプロカメラマンの撮
影もはりました。



大掃除の後配線も整理
します



今年は社労士法制定50周年の年
(社労士会にて)

スタッフコラム

今月のコラムは、
可児が担当します



可児です。4年近く利用している iPhone6 の充電が急に減ってしまったり、気づいたら突然シャットダウンするようになり、そろそろ買い換えるしかないかなあと考えていました。そんなとき、古い iPhone を意図的にパフォーマンス低下させていた問題によりバッテリー交換の費用が下がったというニュースを聞いて、バッテリー交換を行うことにし、Web から Apple Store 銀座店を予約して行ってきました。

1階ショールームに到着したとき、多くの人でごった返しており、どこへ行けばよいかわからずキョロキョロしていたところ、店員さんがすぐ声をかけてくれ、4階にある Genius Bar というサポート窓口を案内してくれました。エーレベータで4階に着くと、目の前に iPad を持った店員が待っていて、名前を伝えると、内容など確認もとれており、すぐ案内してもらえました。iPhone のバッテリーだけでなく、それ以外のチェックもしてくれ、修理の同意に対するサインを iPad にサインして終了です。バッテリー交換を値下げした影響により、3時間かかると聞いていたので覚悟していたのですがとてもスムーズでした。3階にはシアタールームもあり、無料 WiFi も完備されており、快適でした。

Apple 製品は家電量販店でも値引きは行わない(決算セール等でも対象外)し、店舗や製品も統一感を持たせることによるブランド作りをしています。しかし、今回の一連のサービスを受けて Apple のサポートサービスの質にブランドを感じました。

今までトラブルがなかったのに、サポートを受ける機会がありませんでしたが、店員全員が携帯端末による状況の把握ができるシステム面や、対面での顧客対応においても、全てにおいて行き届いた満足なサービスでした。

通常サービスを受ける時とは異なり、既にお客様がトラブルを抱えている状況で、いかに素早く真摯に対応できるかが、企業に好感を持ったり、ファンをつくることにつながると実感しました。まさに逆境こそがチャンス。もちろんトラブルとならないことが第一ですが、もしそのような場合にもエールとしてよいサービスを行えるよう、私も真摯に対応していきたいと改めて感じた週末でした。