



千話万来

～1月の指導レター第242号～ 2018



株式会社シイビイシー 茂木健志・小玉亜衣

TEL027-266-6855/FAX027-266-6856

E-mail lcabc@linxcabc.co.jp

URL <http://www.linxcabc.co.jp>

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

謹んで新春のご祝詞を申し上げます。昨年中は格別のご厚情にあずかり、心より御礼申し上げます。本年もより一層のサービス向上を目指し、社員一同誠心誠意努める覚悟でございます。貴社のますますのご発展を祈念致しますと共に、本年もなお一層のお引き立てを賜りますようお願い申し上げます。

－ 人材不足に悩んでいませんか？ －

- ◆ 人員の増員を希望しているがなかなか進まない
- ◆ 残業時間を減らすには人員の確保が必要だ
- ◆ 求人しているが応募がない(少ない)
- ◆ パートさんや派遣さんも応募がない(少ない)
- ◆ 面接をしても欲しい人材に巡り会えない……等々

今どこへ出向いてもそんな声が聞こえてきます。これらは、人を招き入れたいという思いから来ています。招き入れる時に大事な事は、

- ① パーフェクトを求めないこと。企業や病院の「考え方」や「教育能力」から人材選びを考える事です。
- ② 「何を見ないか」という視点も重要です。採用の基準として、「コミュニケーション能力」「交渉のスキルがある」など「何を見るか」という視点で選考する方が多いと思われますが、「採用後に育成することで変化できる能力」は見ないようにし、「簡単には変化しないがその企業では重要である能力」や、「育成する余裕がないような能力」を重視する事が大切です。
- ③ 「見るべき能力」と「見ない能力」を明確にし、「見るべき能力」を正確に評価するように設計された選抜方法を考える事が重要です。

－ 人材を大切にしていますか？ －

人が採用出来ないのならば、今居る人材で仕事をしなければなりません。残業規制も厳しくなり、少ない人数でも時間をかければなんとかなるというやり方は出来なくなりました。人材が採れない中、人材を失う危機感をお持ちですか？人を手放しても補充できるかどうかわからない。そんな状況の中でやるべき事は何でしょう？

- ① いかに一人ひとりに効率よく働いてもらうか、一人ひとりのレベルを上げられるか、一人ひとりが建設的に取り組んでくれるかにかかってきます。人間の働く意欲は気持ち(心理的なもの)と身体的なものに影響されます。
- ② 社員を労働力と考えるのではなく、いかに一人ひとりに快適に仕事をしてもらうかを考える事で結果として、仕事の効率が良くなったり、良いアイデアが生まれたり、仲間を気遣うゆとりが生まれたりしてくるのではないのでしょうか？
- ③ 管理職の皆様は、今こそ社員の心と身体の健康の為に何が出来るのか考えて見てはいかがでしょうか。

ー 公平な人事評価が来ていますか？ ー

評価者としての心構えや、評価における留意点、陥りやすい捉え方の傾向、等を評価者が理解していますか？ シイビイシーでは、評価者研修を承っております。事例を踏まえながら、分かり易く説明していきます。評価の仕方を再確認することで、評価に悩む管理者の気持ちも楽になり、公平性も高まります。公平性が高まることで、社員の納得性も高まり、モチベーションアップにもつながります。

ー 適切な目標設定が来ていますか？ ー

年度が変わる時期が近づいてきました。目標は達成することももちろん大切ですが、目標設定のレベルや内容が一番大切です。

- ① 毎年同じ目標を掲げている部署や社員が居ませんか？ そんな状況ならば、正しい目標設定とは言えません。
 - ② まず第一に目標設定を適切なレベルと内容になっているか確認すること。
 - ③ 次にその目標を達成するための具体的な行動計画が立てられているか確認すること。
- お飾り目標を毎年掲げていても何も変わりません。今年度は成果の出る、成長につながる目標設定に取り組みませんか？ シイビイシーでは、目標管理や目標設定の仕方の研修も承っております。一人ひとりが何をやるべきなのかを見える化しませんか？

ー 賃金体系に不平等さはありませんか？ ー

ー 賃金の豆知識 ー

「定昇」はルール(賃金表)の適用

- ① 定昇は賃金表の存在が前提となります。
- ② 本来は交渉するべきものではありません。
- ③ 決められた時期に、決められている賃金表により「個人別賃金の改定」を行う事です。

「ベア」はルール(賃金表)の変更

- ① 賃金表の改定であり、交渉(議論検討)により必要に応じて行われます(個人別賃金の改定ではありません)
- ② 賃金カーブの平行移動です。
- ③ ベアの実施方法は「定額方式」「定率方式」「ミックス方式」があります。
- ④ ベアの実施には「配分」という概念がありますが、賃金カーブの修正に使う事もあります。(一律適用しないベアもあります:若手層に手厚くするなど)

簡単に言うと、ベースアップは本来全体の底上げ、定昇は会社の決まりの中で行われるという感じです。

男女の差、新卒と中途の差、世間一般の同業他社と比べてどうなの？ 今の生活水準に合っているの？ 昇給の仕方に決まりがないけど？ 前の社長が決めた社長基準の賃金が続いている。採用強化の為に初任給を上げたい、でも総人件費は余り上げられない。など賃金でお困りのことやお悩み事はありませんか？ シイビイシーでは、生産性賃金管理士が分析し、賃金の再設計のご相談に乗らせて頂きます。まずは分析からでも、お気軽にご相談ください。メールでのご相談にも対応させて頂きます。

賃金体系は、企業が社員に求めるものの表れとして捉えられます。社員が人生を共に過ごしていきたいと思えるような賃金設計を一緒に考えませんか？