

# 千話万来

2022年4月 293号

株式会社シイビイシー 小玉亜衣

TEL 027-266-6855 FAX 027-266-6856

E-mail [lcabc@linxcbc.co.jp](mailto:lcabc@linxcbc.co.jp)

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

〒379-2121 群馬県前橋市小屋原町1082-3

## — 賃金・評価制度の見直しをしています —

賃金制度が20年以上前に作成されたままで、なおかつ、10年位前からはその賃金制度の運用も一部分反映させなくなってしまう。賃金体系のバランスが崩れてしまった企業さんより相談を受け、今年度、賃金・評価制度の見直しを行います。

会社側のご要望としては、基本給の内訳を勤続給+職能給+職務給とし、資格手当のつけ方を見直したり、役職手当を規模によってレベル分けをしたりしたいとのことです。

他にも細かいところでご要望はありますが、まずはご要望に合うようなプランを作成して、ご提示する予定です。それをご納得いただけるまで何度も繰り返していきます。

賃金体系が決定したら、実際に社員さんを一人一人当て込んでいきます。そして全体のバランスを見る。

そんな作業も何度も繰り返します。

何度も微調整していくうちに、ご希望に合った賃金体系へと移行することが出来ます。

作成時間や打合せ時間は少しかかりますが、自社に合った賃金・評価体制を作るには、この地道な作業が必要になってきます。出来上がっているフォーマットやシステムに無理やり当て込んで、その後の運用が上手くいかなくなってしまいます。

賃金体系を変更したい、何かがおかしい、採用に有利にしたいなどお悩みがある企業さんは、ぜひ一度ご相談ください。ご希望に添えるようなプランを一緒に考えて行きましょう。

## — 自分たちの力で問題点をみつけて解決する力 —

リーダークラスと係長クラスの研修を行っている企業さんがあります。

今年度の研修では、自分達で社内的问题点を見つけて、自分達で役割分担をして、力を合わせて問題解決を行うための研修とその進捗のお手伝いを行います。

2018年から研修を始め、4年目になります。今まで、いろいろな座学やグループワーク、グループ討議などを行ってきましたが、今年度は実戦形式で、会社の問題を見つけて取り組んでもらいます。

普段はそれぞれ別の部署で仕事をしているメンバーが、研修の時に集まって、それぞれの考えや意見を出し合うことで、普段の仕事上でも横のつながりが深まっていきます。

他部署の話聞くことで、他部署の仕事内容や大変さ、状況がわかりやすくなったり、協力しやすくなったりしていきます。

「今のままではだめだ」と問題を見つけられるということは、あるべき姿やありたい姿が描けているということです。それが描けていない人は、現状に問題があると捉えることが出来ません。

「なぜ、そんなことを改善しなくてはいけないのか・・・問題だと思えない。」取り組み方に 温度差が出てきます。同じことを同じように問題だと思えること。まずはそこからスタートです。

自分たちが感じる問題、解決したい、改善したい課題だからこそ自分事として取り組むことが出来ます。

「この問題に取り組みなさい」「ここを改善しなさい」ではやらされ事で、心から取り組むことが出来ません。問題だと思えるか、思えないか、ここが大きなポイントです。

## — 新入社員研修を行いました —

今年度も新入社員研修を3件承っております。最初は4/1に県内製造業の企業さん。次に4/8に群馬県生産性本部、最後に4/22に県内の病院にて研修の講師を担当させていただきます。

新入社員研修では、「仕事の基本と心構え」をテーマに、これから何十年と働いていく中で、仕事の土台となる大事なことを学んでもらっています。

内容は

1. 社会人としての心構え
2. 自分の心と身体(自己管理)
3. 第一印象と挨拶の大切さ
4. チーム力の大きさ(コミュニケーション)
5. 人それぞれの価値観
6. 報告・連絡・相談のポイント
7. 仕事に対するポジティブな向き合い方
8. 社会人基礎力を身につけよう
9. なりたい自分を考える(自己開発)
10. 大きな目標に向かったの考え方
11. 達成するための目標設定のポイント
12. 行動力の高め方

の項目にワークやグループ討議を取り入れながら行っていきます。

毎年思うことですが、入社した新人さんが一人で悩むことなく、現場に馴染み、日々成長して、充実した社会人生活を送れるよう心から応援しています。

## — 行動出来るようになる事と考えて行動出来るようになる事の違い —

1対1で個人研修を行っている企業さんがあります。

研修の目的はFさんを管理者候補として成長させることです。

研修に伺うと最初に、Fさんの近況についてFさんの上司のO主任とお話しします。

次に、Fさんと話し、1か月の自分の仕事ぶりの振り返りを促していき、何に気を付けなければいけないのか、何をやる必要があるのか、何が間違っていた、足りなかったのかなどを一緒に考えます。そして最後に今月の目標(意識して取り組むこと)を決めます。

最後にO主任の上司のM課長と話し、O主任のことと、Fさんのことについて話します。

1年3か月くらいから始めましたが、初めのころのFさんは、計算、数字、パソコンは大の苦手で拒否反応、部下の教育に手を焼き、すべてを他責で考える、「無理です」「ダメなんですよ」「逃げです」が口癖でした。それが、半年たったころから変わり始めました。まず、顔つきが生き活きとしてきました。それから発言が他責から自責の発言の仕方になってきました。

自分が頭ではわかっているけれど出来ていないこと、何をすればいいのかわからない時があることなどを自己分析して、自分事として捉え、自分の直さなければいけない課題として認め始めました。

この1年ちょっとの間、行ったり来たり紆余曲折ありましたが、最近では、一通り覚えなければいけないことは行動出来るようになりました。ただ、まだまだ作業の段階で本当の仕事の目的の理解が出来ていません。これから第2ステージになります。なぜ、この作業を行うのか、確認をする意味などを深堀していき、考えて一つ一つ行動できることを目指します。みんなで指導やフォローをしながら育てています。