

人事・労務セミナーのご報告！

毎年恒例の労働保険事務組合葵経営と社会保険労務士法人葵経営共催のセミナーを開催いたしました。

日立会場は40名、水戸会場は15名のご参加をいただきました。ご参加ありがとうございました。関心のあるテーマについてアンケートを取らせていただきましたが、下記のテーマへの関心が特に高かったですね。

(関心の高かったテーマ)

1 ES 組織人事制度によるモチベーションアップ

中小企業向けの人事評価制度を整備したいという声は多いです。しかし、人事評価制度を整備するにあたっては、**職能等級、賃金体系もセットで整備**しないと機能しません。**ES(従業員満足)**という視点からの制度づくりにも関心が高かったようです。

2 組織と個人を変革する人材育成の取り組み

担当した田寺執行役の実例を交えたプレゼンのインパクトが大きかったようです。人事制度が機能するためにもスキルアップにつなげる**現場対応型の研修の企画・実施**そしてその**フォローアップとしての個別面談の実施**が効果的です。これらを『**ハイブリッド型**』で進めていくことで、モチベーションアップにもつながっていきます。

3 派遣法改正も含めた同一労働同一賃金への対応

働き方改革の3本柱の一つ『同一労働同一賃金』。2020年4月1日より施行される派遣法改正。これは、派遣会社はもとより、派遣労働者を受け入れている企業にとっても大切な問題です。

これらのテーマごとにミニセミナーを企画して参ります。

代表(特定社会保険労務士) 皆川雅彦

CS 向上のカギは、ES 向上にあり！

先日の人事・労務セミナーでお会いできた皆様、ありがとうございました！業績を上げている会社の多くは、顧客満足

(CS: customer satisfaction)

と共に従業員満足(ES:

employee satisfaction)を高める

努力をしてお伝え

しましたが、実際には会社が

経営理念やビジョンを掲げ

ても、本当に従業員が満足

し、やる気をもって仕事をしているかは難しいところですね。

「残業を減らそう！」「生産性をあげよう！」といきなり指示があつても、従業員は「仕事の量は変わらないのに！・・・(持ち帰り残業)」「いまでさえキツイノニ・・・(モチベーション低下)」とやらされ感ばかりのイマイチな反応になります。会社にとつても、従業員にとつてもメリットがないとなかなか進みません。

人は強制されると受け身になりますが、納得すると主体的に動くものです。指示されたことだけ指示されたとおりに行うのではなく、従業員一人ひとりが目的を理解した上で「自分はどうしたらいいのか？」を考え、動けるような仕組みづくりが大切ですね。もし「従業員が思うように動いてくれない、理解してくれない」と悩んでいるのであれば、まず従業員が**うまくいく・成功することのみ考えてみてください**。従業員を動かすためには、**やりがいや喜びを与えること**が必要であることに気づくかと思います。まずは社内のES力を診断してみませんか！？田寺執行役が紹介した『**ハイブリッド型人材育成**』と併せて人材づくり・組織づくりをサポート致します！

かながわオフィス所長(社会保険労務士)榎本幸子



また、太平洋戦争末期の昭和19年から20年にかけて、東京にある「大本営」をこの地に地下壕を掘って移転しようと計画されていました。今回、その地下壕に足を踏み入れて見学をする機会を得ました。

長野県、松代城下を訪問
このレビューを執筆している段階では、先日の台風で長野県下は大変なことになつており、まだまだ心配です。その1週間前に、社労士会関東甲信越協議会の会議出席のため、出かけて参りました。
会議の翌日に、松代城下を散策。ここは江戸時代末期に佐久間象山を生んだ街なんですね。

日々 雑感