

## ◇人財育成の仕組みづくり

強い会社になるには、人財が育つ仕組みが必要となります。仕組みを作る際の基本となる考え方についてご紹介いたします。

### 1)人財とは

「人財」とは、自社の事業遂行に役に立つ社員のことをいいます。ですから、まずは自社に必要な人財を明確にすることから始めます。

### 2)成長のステップを考える

私たちは、小学生から中学生、高校生と順を追って学び、成長してきました。小学校を出ていきなり大学に行ける人は、よほどの天才だけです。

会社の中でも同じです。

入社して、最初にできるようになってほしいことはなにか、それにどのくらいの期間がかかりそうか。次の段階は…、それができたら…というように、成長のステップとおよその習得年数を決めます。

### 3)習得内容を明確にする

仕事をするためには、「知識」と「技術」が必要ですから、各ステップごとに、覚えてもらいたい知識と習得すべき技術を確認します。

これをしっかりと作成することで、公正な評価ができるようになります。社員の方は自分の能力開発目標を明確に設定できるようになります。

以上については、社内「プロ人財・専門職」を育成するための基本となります。

### 4)プラスアルファ能力

リーダー、管理職、幹部を育成するためには、企画力やマネジメント力、部下指導力や問題解決力などの能力も求められます。

これらは、論理的に筋道立てて説明・指導したり効果的な交渉などを行うために必要なスキルです。

習得には時間がかかりますから、リーダー育成計画を立てて取り組んでいただければと思います。

社員研修から実践プロジェクト、また人財育成の仕組み作りまでお手伝いしております。また、HPには様々な研修を掲載しております。ぜひご覧くださいませ。

## ◇人財育成支援部研修案内

皆さん、こんにちは。マネジメントスタッフ『人財育成支援部』の江上です。

いつもお世話になっております。

地域企業のリーダー育成を支援する『次世代リーダー養成道場』第2回の実施内容をお伝えします。

### 次世代リーダー養成道場

～ビジネス基礎力強化コース～

第2回『リーダーは考える力を高めよう！』

(講義の内容)

□前回の振り返り

- (1) マネジメントの基本とは
- (2) 計画の立て方のポイントとは
- (3) PDCAサイクルを回すには
- (4) 成果を出すための一番のポイントとは

□今日のテーマ

『リーダーは考える力を高めよう！』

はじめに～リーダーの役割とは～

1. 目標について考える

- (1) あなたの目標は～「目標」と言えるには～
- (2) 目標の種類  
～TAKE/GIVE/MERIT～

2. 目的を理解しよう

- (1) やりがいを感じますか？
- (2) 「仕事」とは
- (3) あなたの仕事とは

(受講者の方の感想)

- ・目標をうまく掲げられないということは、仕事の目的をきちんと理解できていないことが原因ではないか。
- ・仕事の芯をとらえられていないのかと感じた。
- ・目標は出せるが、目的意識が曖昧だと思った。しっかりと考えていきたい。



人財育成、元気な組織作りのご相談なら！  
有限会社マネジメントスタッフ  
人財育成支援部 江上範博



マネジメントスタッフグループ

# 継栄通信

【2017年 3月号】

いつも大変お世話になっております。

今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継栄の参考としていただければ幸いです。

## contents

- 人財育成支援部研修案内
- 人財育成の仕組みづくり
- 過労死防止についての国の取り組み
- キャリア形成促進助成金  
(技能検定合格報奨金制度)

ウラ面 もご覧ください

# ◆過労死防止についての国の取り組み◆

## 1. はじめに

平成28年10月に厚生労働省から、過労死等防止対策推進法に基づく初の報告書である「過労死等防止対策白書」が公表されました。また、同12月には「『過労死等ゼロ』緊急対策」が取りまとめられるなど、過労死に関する取り組みが進められています。今回のニュースでは、厚生労働省の過労死防止対策についての公表内容を簡単にご案内いたします。

## 2. 過労死等を防止するための対策の進め方について

過労死等の発生要因については、調査研究と並行しながら、防止のための取り組みが進められています。

その取り組みとして、将来的に過労死等をゼロにすることを目指し、短中期には以下の目標を達成する事が掲げられています。

また、今後3年を目標に全都道府県でシンポジウムを開催する等の啓発活動を行うと共に、心身の不調を生じた労働者向けの相談体制を整備することを目指すとしています。

## 3. 「『過労死等ゼロ』緊急対策」について

また緊急対策としては、以下の項目についてガイドラインが提示されています。

- ア) 違法な長時間労働を許さない取組の強化
- イ) メンタルヘルス・パワハラ防止対策のための取組の強化
- ウ) 社会全体で過労死等ゼロを目指す取組の強化

企業には、生産性を上げつつ労働時間を減らせるような施策を考えていくことが求められます。生産性の向上や労働時間の短縮に対する助成金もありますので、活用も視野に入れながら少しでも改善していくことが重要となってくるでしょう。

	平成27年実績	目標値
労働時間60H/週以上の雇用者割合	8.3%	5%以下 (平成32年まで)
年次有給休暇取得率	47.3%	70%以上 (平成32年まで)
メンタルヘルス対策に取組む事業場の割合	59.7%	80%以上 (平成29年まで)



# ◆キャリア形成促進助成金 制度導入コース◆ (技能検定合格報奨金制度)

## 【助成金の概要】

労働者に技能検定を計画的に受検させ、合格者に報奨金を支給する事業主を助成する制度です。計画的かつ継続的に人材育成に取り組むことにより、労働者の職業能力の開発・向上およびその主体的なキャリア形成を図ることを目的としています。

## 【助成額】

制度を導入、実施した場合に助成金として50万円（中小企業以外は25万円）が支給されます。

## 【主な要件】

本助成金の支給を受けようとする事業主は、技能検定合格報奨金制度を就業規則、または労働協約に新たに定めて導入し、次の要件をすべて満たす必要があります。

- 1 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 2 労働局長が認定した制度導入・適用計画に基づき、その計画期間内に、人材育成制度を新たに導入し、その制度を雇用する被保険者に適用した事業主であること
- 3 労働組合などの意見を聴取し、事業内職業能力開発計画を作成し、雇用する労働者に周知している事業主であること
- 4 職業能力開発推進者を選任している事業主であること
- 5 技能検定の実施計画を技能検定実施計画書により定めるものであること
- 6 技能検定の経費（受検料等）の全額を事業主が負担すること
- 7 技能検定の合格者に報奨金等を支給するものであること
- 8 導入・適用計画届提出時における企業全体の雇用する被保険者に応じて、別途示している最低適用人数以上の人数を適用すること

## 【技能検定の種類】

技能検定には、都道府県職業能力開発協会が実施する職種（112職種）と、民間の試験機関が実施する職種（15職種）に限られます。

## 健康保険料率の改定について

平成29年度の協会けんぽの健康保険料率及び介護保険料率は、本年3月分（4月納付分）からの適用となります。

	平成28年度	平成29年度
東京	9.96%	9.91%
埼玉	9.91%	9.87%
新潟	9.79%	9.69%

# TEL:042-349-7775

コンサルティング

検索

<http://www.management-staff.co.jp>

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、  
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。