



継栄通信

【2017年 5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

- **ビジネス基礎スキル講座 『ロジカルコミュニケーション』**
- **経営改善は、現状把握から**
- **65歳超雇用推進助成金の変更について**
- **両立支援助成金について**
- **その他のお知らせ**
 - ・改正個人情報保護法の全面適用開始
 - ・年金等の短時間労働者の適用拡大

ウラ面 もご覧ください

◇ビジネス基礎スキル講座◇

リーダー研修等で、コミュニケーションスキルを高めて欲しいというご要望がよく寄せられます。

その際のポイントには、論理性、聴く姿勢、肯定的であることの3つがあります。

今回は、まず基本となる「論理性」についてご紹介したいと思います。

第2回『ロジカル(論理的)コミュニケーション』

論理的であるということは、分かりやすく、筋道立てて伝えるということです。起承転結などと言いますが、聞き手が理解しやすいように流れ、ストーリーを最初に考えてから伝える内容を準備していきます。

《ストーリーの例1》～提案する場合～

- ①テーマ：～についてご提案いたします。
- ②概要説明：～とは、こういうことを言います。
- ③目的説明：なんのためにこの提案をするかと言うと…
- ④主張(結論)：私は…すべきだと考えています。
- ⑤理由説明：この方法を提案する理由は、…
- ⑥根拠提示：起きている事実やデータ

《ストーリーの例2》～協力を依頼する場合～

- ①テーマ：～についてお願い
- ②問題意識の伝達・共有
 - ・起きている事実、本来のありたい状態
 - ・現状による影響、今後予測される問題
- ③目指す状態、成功イメージ
- ④対策案の全体像
- ⑤今回、お願いしたい箇所、内容

このようなストーリーを考えるためには、事実と意見を分けて整理する、結論と根拠を示すことです。

加えて、第1回でお伝えした「考える力の基本」が必要となりますので、再確認しておきましょう。

- 1) 目的・目標・手段(企画の基本)
- 2) 問題意識の伝え方の基本
- 3) 原因の構造と対策立案の基本
- 4) 手段の考え方、計画の立て方



人財育成、元気な組織づくりのご相談なら！
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

◇経営改善は、現状把握から◇

病院では、症状を確認するだけでなく、その原因を把握してからでなければ薬の処方や治療を行いません。判断を誤ると、効果的な治療ができないばかりか、さらに病状を悪化させてしまう可能性もあります。

企業が経営改善を行う場合も同じことが言えます。思いつきだけで取り組むのではなく、まず自社の実情をきちんと把握した上で、対策を検討することが必要です。その際の視点をいくつかご紹介いたします。

1)経営状況の確認

- 経営計画はあるか。
- 中長期の見通しは立てられているか。
- 経営者の問題意識は何か。
- 自社の特徴、長所は何か。
- 人材育成への取り組みはどうか。

2)現場の状況確認

- 営業や製造、事務等の現場はきちんとまわっているか。
- 担当者の問題意識は何か。
- 各部門の連携、調整はどうか。

3)従業員の現状認識状況

- 会社や経営者に対してどのように感じているのか。
- 上司や職場、仕事内容への満足度や問題意識はどうか。
- 会社に対して改善、提案したいことはあるか。
- 仕事への意欲は高いか。
- 元気な気持ちで働いているか。

自社の状況を正しく把握、認識することで、自社固有の問題点が明らかになり、効果的な改善策を検討できるようになります。

また、企業は環境適応業と言われるように、時代が変われば取り組むべき課題も変えなければなりません。

当社では、経営支援を行う前に、2,3ヶ月かけて企業診断を実施しています。

これを行うことで企業の課題を明確にでき、より適切な対策方針を打ち出せるようになります。

より良い会社づくりや企業継承等をお考えの際には、お気軽にご相談ください。

企業継栄基盤の構築から人財育成の仕組みづく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。

◆65歳超雇用推進助成金の変更について◆

労働力人口が減少するなかで、高齢者や女性の活用が経営課題となってきます。定年の延長や廃止を検討されている企業様も多いと思います。

「65歳超雇用推進助成金」は、65歳以上への定年引上げ等の取組みを実施した事業主に対して助成されるものです。このたび、平成29年5月1日以降に支給申請した分から助成額や対象経費の一部が下記のように変更となりますので、ご案内いたします。

詳細については、お問い合わせください。

【65歳以上への定年引上げ】もしくは【定年の定めの廃止】を行った場合

60歳以上被 保険者数	65歳まで引上げ		66歳以上に引上げ		定年の定め の廃止
	(5歳未満)	(5歳)	(5歳未満)	(5歳)	
1~2人	20万円	30万円	25万円	40万円	40万円
3~9人	25万円	100万円	30万円	120万円	120万円
10人以上	30万円	120万円	35万円	145万円	145万円

【希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入】を行った場合

60歳以上被 保険者数	66~69歳まで		70歳以上	
	(4歳未満)	(4歳)	(5歳未満)	(5歳)
1~2人	10万円	20万円	15万円	25万円
3~9人	15万円	60万円	20万円	80万円
10人以上	20万円	75万円	25万円	95万円

★定年引上げと、継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額は、いずれか高い額のみとなります。

《対象経費の変更》

定年引上げ等に要した経費は、平成29年5月1日より下記の2つとなります。

- 1) 就業規則の作成を専門家等へ委託した場合の委託費
- 2) 労働協約により定年の引上げ、定年の定めの廃止、継続雇用制度の導入を締結するためコンサルタントとの相談に要した経費

◆両立支援助成金について◆

『出生時両立支援コース』

男性が育児休業を取得しやすい職場風土作りの取組を行い、男性に一定期間の連続した14日以上(中小企業は連続5日以上)の育児休業を取得させた事業主に助成金が支給されます。

育休取得前に、以下のいずれかの取組みが必要となります。

- ①男性労働者に対する育児休業制度の利用促進のための資料等の周知
- ②子が生まれた男性労働者への管理職による育休取得勧奨
- ③男性の育休取得についての管理職向けの研修の実施

《支給額》 育休1人目 57万円(72万円)
育休2人目以降 14.25万円(18万円)

なお、「両立支援助成金」には、以下のようなコースもありますので、合わせてご確認ください。

- ◆介護離職防止支援コース
- ◆育児休業等支援コース
- ◆再雇用者評価処遇コース
- ◆女性活躍加速化コース



◆その他のお知らせ◆

1) 改正個人情報保護法の全面適用開始

平成29年5月30日からすべての事業者個人情報保護法が適用されます。個人情報を取得する場合、また利用・保管する場合のルールなどをしっかりと確認しておきましょう。

詳しくは、個人情報保護委員会の「中小企業サポートページ」をご覧ください。

https://www.ppc.go.jp/personal/chusho_support/

2) 年金等の短時間労働者の適用拡大

平成29年4月から、次のア又はイに該当する、被保険者数が常時500人以下の事業所もあらたに厚生年金保険等の適用対象となりました。

- ア. 労使合意に基づき申出をする法人・個人の事業所
- イ. 地方公共団体に属する事業所

TEL:042-349-7775

コンサルトソーシング

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。