

## ◇全員参画型経営の推進◇

継業基盤の構築には、社員さんの働き、活躍が不可欠です。ただ与えられた仕事をこなしていくだけでは、強い現場づくりは期待できません。

みずからの意思を持って計画段階からかかわっていくことで、仕事への意欲や主体性が高まり、経営者の方針もスムーズに浸透していきます。

たんに「参加」するのではなく、社員さんが主体性を持って「参画する」組織をつくりたいものです。

### ◆役割分担とチームワーク

組織として機能するためには、役割分担とチームワークが必要となります。

- ①企業・会社とは  
特定の目的・目標を持った組織集団である。
- ②仕事とは
  - a) その目的・目標を達成するために行うこと
  - b) 自らを活かして誰かの何かの役に立つこと
- ③チームワークとは  
自らの役割を認識して、責任を持って役割を果たすこと

### ◆役割分担について

- ①経営者・経営幹部の役割  
儲かる仕組み、ビジネスモデル、事業構造づくり
- ②営業責任者の役割  
売れる仕組みづくり
- ③管理者の役割  
ルールとツールにより、決められたことを決められたように行えるようにする。
- ④担当者  
当事者意識を持ち、決められたことを決められたように行う。

全員参画型経営を実践するためには、業務マニュアルの整備や基本動作の共有と徹底などもポイントとなります。

企業継業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。

## ◇ビジネス基礎スキル講座◇

### 第4回『質問力』

コミュニケーションは、双方向の理解によって成立します。そこで「話す」ことだけではなく、「聞く」ことが必要となります。そこで、今回は「質問」の効果と質問方法についてご紹介いたします。

#### 《質問の効果》

質問することによって、つぎのような効果が期待できます。

- ①必要な情報を得る。
- ②相手を理解する。
- ③不安点を確認し、安心する。
- ④相手に関心を持っていることを伝える。
- ⑤相手に考えさせる。
- ⑥相手に気づかせる。

#### 《質問方法～質問の切り口～》

ビジネス基礎スキルを使うと、さまざまな切り口で質問することができます。

- ①事実を確認したい ⇒ 5W2H
- ②全体像を確認したい ⇒ 目的、目標、計画
- ③問題解決の進み具合を知りたい  
⇒ 現状、影響、原因、対策、進捗、予測
- ④根本原因を確認したい ⇒ なぜなぜ問答

「質問」は、じょうずに使うととても効果的です。ただ、あまり使いすぎると「詰問」になるので気をつけましょう。



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



# 継業通信

【2017年 7月号】

いつも大変お世話になっております。

今回の継業通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継業の参考としていただければ幸いです。

### contents

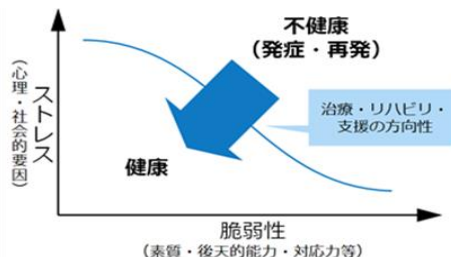
- ビジネス基礎スキル講座『質問力』
- 全員参画型経営の推進について
- 「こころの健康」への理解について
- 人事評価改善等助成金について

**ウラ面** もご覧ください

# ◆「こころの健康」への理解について◆

## 1.精神疾患尾発生要因の理解

精神疾患の発生は、病気になりやすいかどうかの『脆弱性』と、病気の発症を促す『ストレス』の組合せによって示されるストレス脆弱性モデル（右図：厚生労働省～心の健康問題の正しい理解のための普及啓発検討会報告書より）で説明されます。



何をストレスと感じるかは人によって異なりますが、家庭内のことであったり、仕事上のことであったり、人間関係であったりもします。この2つの軸のバランスで精神疾患は発症すると考えられています。

そのため、横軸の「脆弱性の小ささ」だけを取り出して、「あの人はタフだから大丈夫だろう」と考えたり、あるいは縦軸の「ストレスの小ささ」だけを取り出して「この程度のことなら平気だろう」といった自身の価値基準で判断することは、とても危険です。

## 2.メンタルヘルス対策について

### 1) あなたのストレスを、今すぐ知りたい方へ！

厚生労働省では、心の健康を支援するためにポータルサイトを開いています。ストレスチェックができるページや相談窓口、また企業の取組事例や職場改善マニュアルなど、さまざまな情報が掲載されています。

「こころの耳」 ⇒ <http://kokoro.mhlw.go.jp/>

### 2) 採用担当者の方へ

採用時には、適性検査が行われている企業も多いと思いますが、ストレス耐性の検査があることはご存知ですか？

「アドバンテッジ インサイト」という検査ツールで、当社でも取り扱っております。

せっかく採用した社員が、入社後すぐにメンタル不調で休職・退職してしまうことは避けたいものです。とはいえ、面接だけで内面的なストレス耐性を見極めることは容易ではありません。採用時だけでなく、入社後のメンタルケアにも活用できる検査です。ぜひ一度ご相談ください。

# ◆人事評価改善等助成金について◆

「人事評価改善等助成金」とは、「人事評価制度」や「賃金制度」を整備することで、生産性の向上、賃金アップ、および離職率の低下を図る事業主に対して助成されるものです。

この助成金は、制度整備に対するものと目標達成に対する助成金の2段階方式となっています。

しっかりした評価・処遇の仕組みを整えていきたいとお考えであれば、ぜひご活用いただければと思います。

【助成額】 制度整備助成 50万円 目標達成助成 80万円

### 【制度整備助成のおもな支給要件】

- 1) すべての正規労働者等を適用対象とすること
  - 2) 評価の基準や方法が明確であり、労働者に開示していること
  - 3) 評価が年1回以上行われるものであること
  - 4) 賃金表を定めていること
  - 5) 毎月決まって支払われる賃金の額が、2%以上増加する見込みであること
- ※ 結果的に賃金の2%増加が達成できなくても構いません。

### 【目標達成助成のおもな支給要件】

制度整備を行ったうえで、以下の点をすべて満たした場合には、目標達成助成を受けることができます。

- 1) 生産性要件をみたしていること  
一人当たり付加価値が、3年前に比べて**6%以上**伸びていること等。
- 2) 離職率を目標値以下に低下させること  
被保険者数（社員数）1～300人の企業 ⇒ **現状維持**  
301人以上の企業 ⇒ **1%以上**
- 3) 毎月決まって支払われる賃金が、**2%以上**増加していること  
金額は、全員分の合計額で計算します。

労働力人口が減少するなかで経済成長を図るには、生産性をいかに上げていくかがカギとなります。また、求人が難しくなっている今、人事制度をしっかりと整備しておくことは、社員を採用していくうえでも有効です。

TEL:042-349-7775

コンサルティング

検索

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。

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