



つむぎだより No.5

◇合併秘話⑤◇

とうとう最終話です！！
手続き関係ですが、法人への組織変更、名義変更、会計の手続き関係、やってもやっても終わりません。

社会保険労務士の場合、社労士会への変更手続きプラス電子証明書の変更もあり、通常の企業より少し変更手続きが多いのですが、何とか8月であらかたの手続きが完了しました。(ホッと一息です)

事務所内はというと…
まだまだ個人事務所のやり方が色濃く残っていますが、少しずつみんなで助け合っていくような仕組みを考えながら動き始めています。

今まではやっていなかった朝礼、そして個人面談もスタートしました。

スタッフ同士が分かり合えるようになるまでは、もう少し時間がかかると思いますが、みんなで助け合っていければと思っています。

さて、来月から、新しい秘話がスタートします。
乞うご期待ください！！

1、組織と人を成長させる1on1ミーティング

① 1 on 1ミーティングとは

働き方改革・テレワークの浸透などで、社内コミュニケーションの重要性が再認識されています。そこで注目されているのが、「1 on 1(ワンオンワン)ミーティング」です。単に「1 on 1」と呼ばれることもあります。

これは、上司と部下が1対1で行う面談です。1回の所要時間は30分～1時間程度で、1週間や1か月ごとなど、定期的開催するのが特徴です。外資系企業やスタートアップ企業等では、すでに文化として定着しています。

以前ドラマでもやっていましたが、ご存知でしょうか？

話し合う内容は、企業によってさまざまです。現状の確認や、業務上の小さな気づきや困りごと、今後の目標、プライベートについてなどが多いようです。人事評価のための面談とは異なり、その場で評価することはしません。定期的に対話を行うことで、上司と部下の関係性を深めながら、部下自身の気づき・成長を促すことが目的です。

② どのような効果があるか

1 on 1ミーティングは、以下のような目的をもって行くと、大きな効果があるとされています。

(1) 部下の成長を促す

1 on 1では、上司が問題や解決策を教えるのではなく、対話の中で部下が

自ら気づくことを求めます。これにより、自らの課題について主体的に考え、行動できるようになります。

(2) 上司の成長を促す

1 on 1における上司の役割は、部下の考え・感情を汲み取り、適切な方向に導くことです。聞く力を磨くことで、部下を育成する力を高めることができます。

(3) 組織の成長を促す

上司と部下が信頼しあい、なんでも話せる組織を作ることができます。こういった組織では、状況把握や適切な人材配置が行いやすくなり、イノベーションを生み出すことに繋がります。

また、不満や不安にいち早く気づくことができ、定着率の向上にも役立ちます。

飲み会や喫煙所等でのコミュニケーション機会が減少し、テレワーク等で顔を合わせることすら減っている昨今、かつてより意識して社内コミュニケーションをとる必要があります。そのための仕組みとしての1 on 1ミーティング導入を考えてみてもよいかもしれません。



=季節のコラム=

子供のころ、ホウセンカの種をはじかせて遊んだことはありませんか。

ホウセンカは平安時代に日本へと伝わってきました。ツマクレナイ、ツマベニ(爪紅)という別名は、赤い花びらを使って、爪を染めるのに使ったため。初雪が降るまで色が残っていたら恋が実るといふ伝承がありました。また、沖縄では「ていんさぐ」と呼ばれ、やはり爪を染めましたが、こちらはマジムン(悪霊)除けの効果があると信じられていました。

鳳凰が羽を広げているような容姿から「鳳仙花」と名付けられた魅力的な花です。(鹿島)

★標準報酬月額の上 改定のお知らせ

令和2年9月より厚生年金の標準報酬月額の上
限が62万円から65万円
に変更となります。

対象の方がおられる場合
にはご注意ください。

社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号
フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00~18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、福利厚生施策の多様化とテレワーク

①企業における福利厚生施策の実態に関する調査

法定外の福利厚生ですが、「働き方改革」等を背景に、多様化が進行しており、企業では福利厚生メニューの見直しが進んでいるようです。(独)労働政策研究・研修機構が「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」の結果を公表しています。

②福利厚生施策の動向

本調査からは、次のような傾向が見られます。

◎施策がある割合

慶弔休暇制度(90.7%)、慶弔見舞金制度(86.5%)、病気休職制度(62.1%)、永年勤続表彰(49.5%)、人間ドック受診の補助(44.6%)といった順になっています。

◎従業員の重視する点

現在の勤務先を選ぶにあたって福利厚生制度の内容を重視したかを尋ねる項目では、全体では、「ほとんど考慮しなかった」(42.3%)が最も多く、次いで「ある程度は重視した」(31.4%)となっており、

企業規模での差や就業形態別での差はあまりないようです。

一方で、年齢別にみると、特に「ある程度は重視」との回答が20歳代で43.9%、30歳代で33.6%と高く、さらには女性の20歳代(47.0%)・30歳代(37.3%)で、男性より高くなっています。仕事と家庭の両立が課題となる世代が福利厚生制度を重視しているようです。

③テレワークは今後の最重要課題

コロナ禍の影響から、テレワークを導入した企業も多いでしょう。本調査は2017年に行われているため、福利厚生施策としてのテレワークの導入比率は低い(1.6%)のですが、現時点では状況は一変しており、テレワークの導入・運用は緊急の課題となっています。

テレワークの導入・運用に関わる従業員(具体的には、現場のマネージャークラス等)には、テレワーク導入のための知識、実際に仕事を効率化するためのノウハウ、社内の空気を変えるための啓蒙・指導方法など、多くのことが求められています。

貴社ではいかがでしょうか？

3、今月のおすすめ本

今月は「鉄の骨」(著者:池井戸 潤 出版:講談社)をご紹介します。

「半沢直樹」(倍返し)でおなじみの池井戸さんの本です。

この本は、建設業によくある(?)談合のお話がメインです。

主人公が、現場から業務課に異動になり、入札、談合の真ただ中に入っていきます。

各社の駆け引き、そして各人の思惑...

最後はどの会社が得するのか...

池井戸さんの小説では、いつも個性的なキャラクターがでてきますが、この本にも出てきますよ。

企業としてどうあるべきか、仕事への姿勢も考えさせられる一冊です。(川東)

