

令和元年度8月期 居宅介護支援部会

令和元年8月27日(火)

18時00分～20時00分

こども支援センターげんき5階 研修室3

次 第

1 挨拶 居宅介護支援部会 鶴沢部会長

2 講義 『知っておきたい、人事制度の必要性』～評価する側、される側?～

講師：株式会社 日本人事総研 専務取締役 並木 一成 様

3 事務連絡

9月期 居宅介護支援部会の予定

日 時：令和元年9月30日(月) 18時00分～20時00分

会 場：こども支援センターげんき 5階 研修室3

テーマ：『社会資源について』～身近な社会資源の活用 私たちができること～

講 師：足立区社会福祉協議会 総合ボランティアセンター 高橋 俊哉課長、

阿部耕平氏、川端彩氏

足立区社会福祉協議会 あいあいサービスセンター 山本 武史課長

足立区 地域のちから推進部 絆づくり担当課 西島 誠係長

足立区介護サービス事業者連絡協議会

居宅介護支援部会 様

「知っておきたい、人事制度の必要性」

～評価する側、される側？～

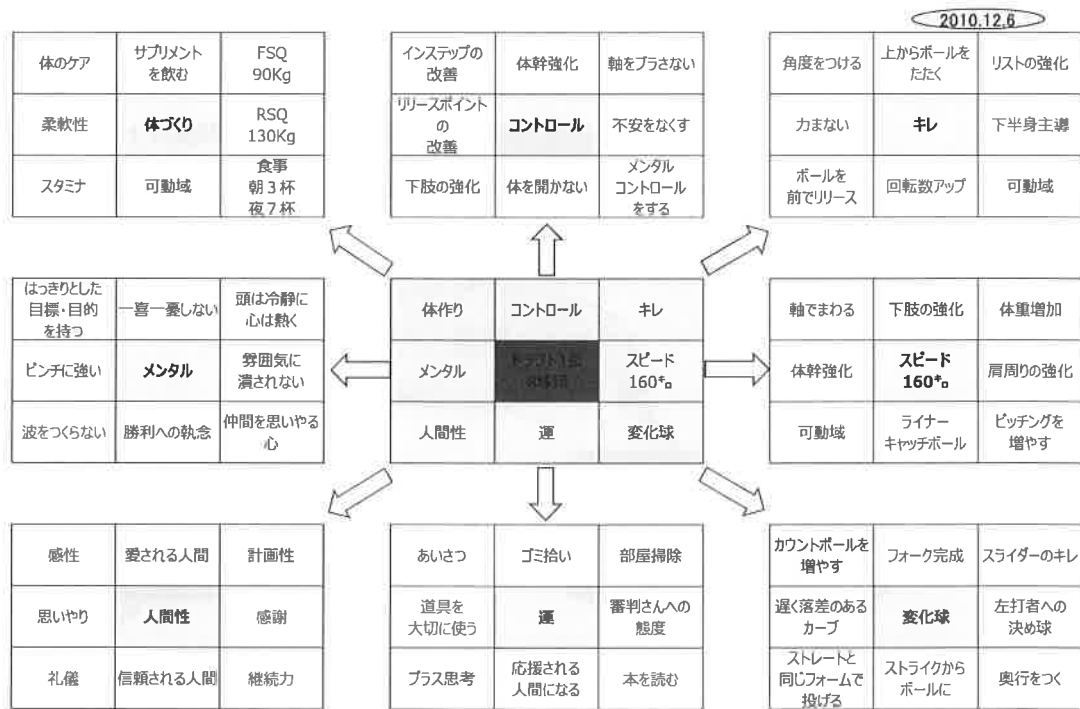
株式会社 日本人事総研

専務取締役 並木一成

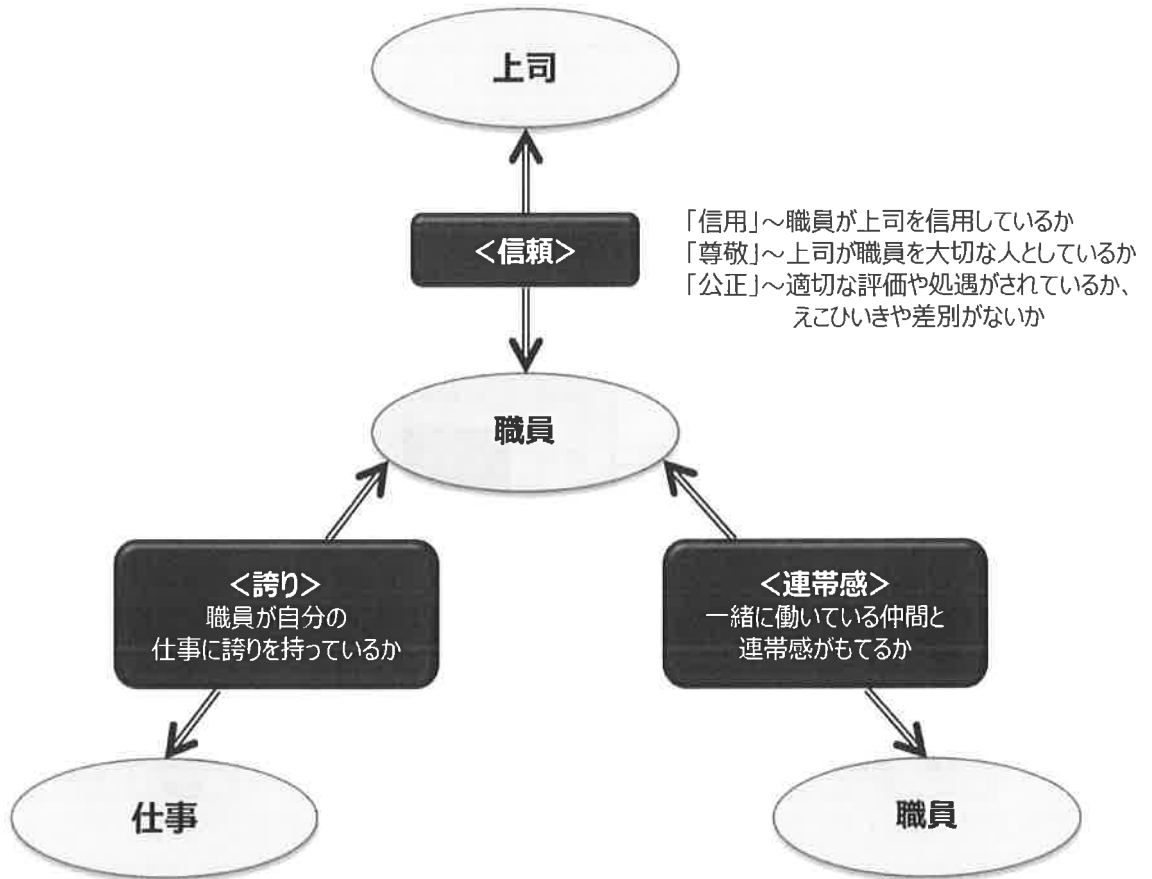
目次

1. 目標が人を成長させる
2. 働きがいを考える
3. 人事制度の大切さ
4. トータル人事制度のしくみ
5. 人事と労務の融合
6. コミュニケーションとは
7. グループ討議
8. 発表
9. まとめ

1. 目標が人を成長させる



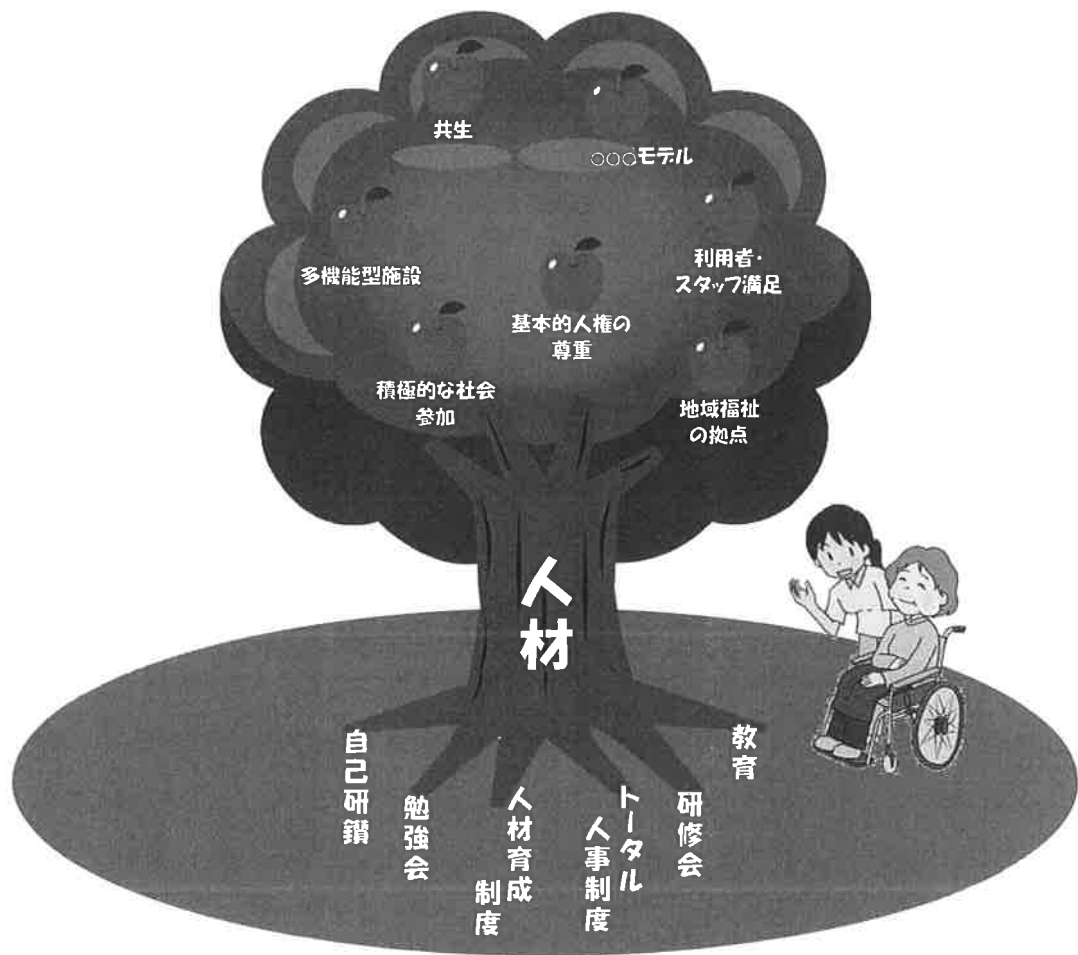
2. 働きがいを考える



ミラクル7

伝染性

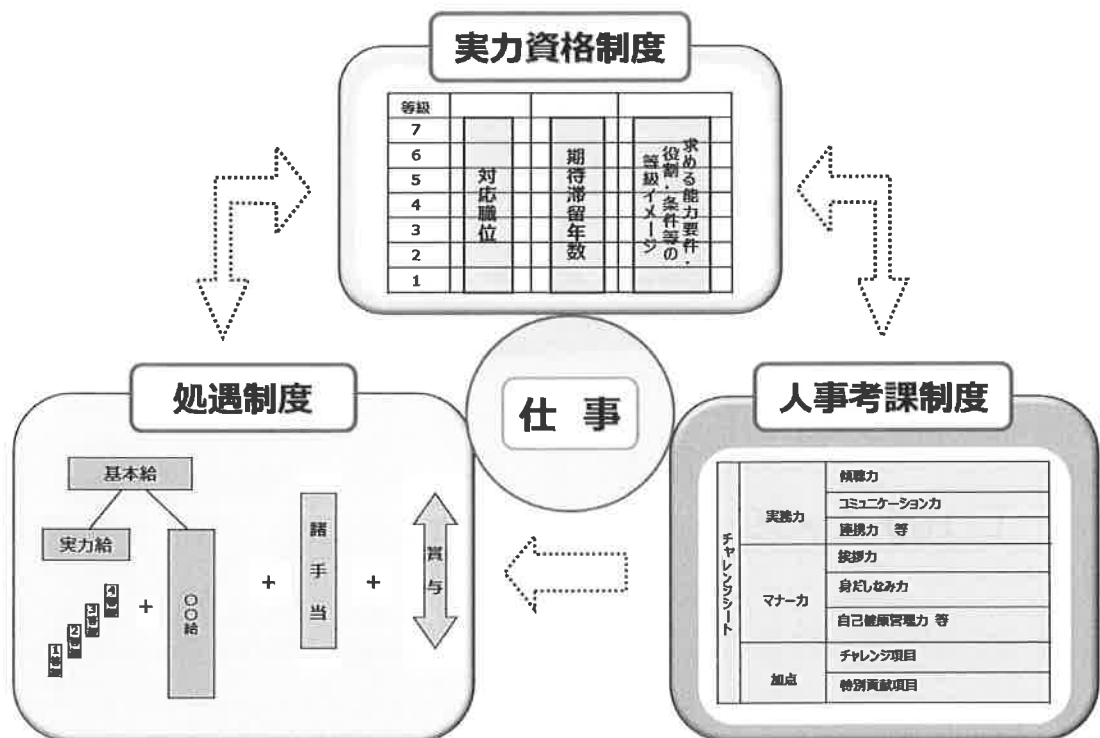
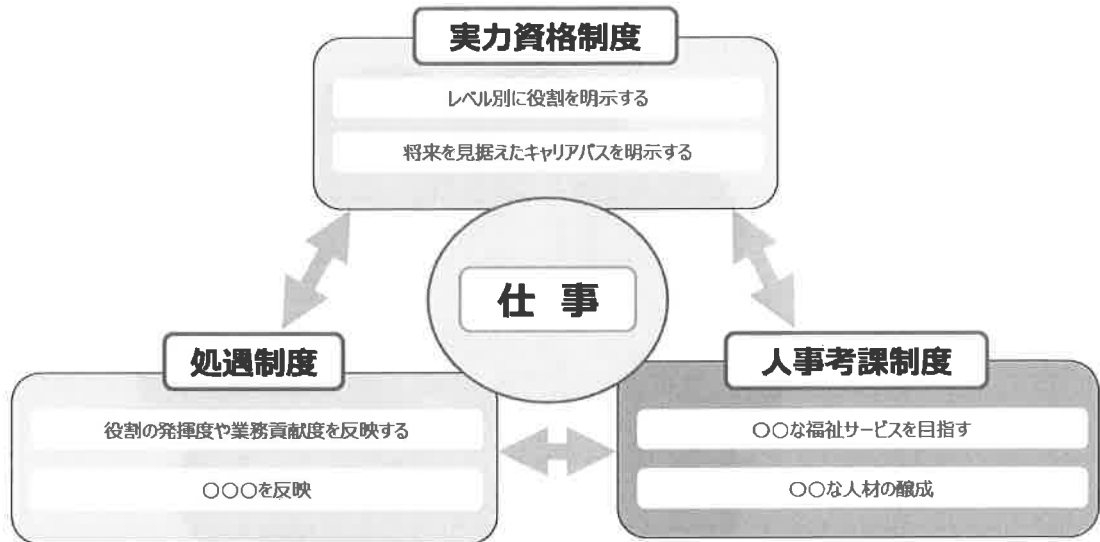
3. 人事制度の大切さ



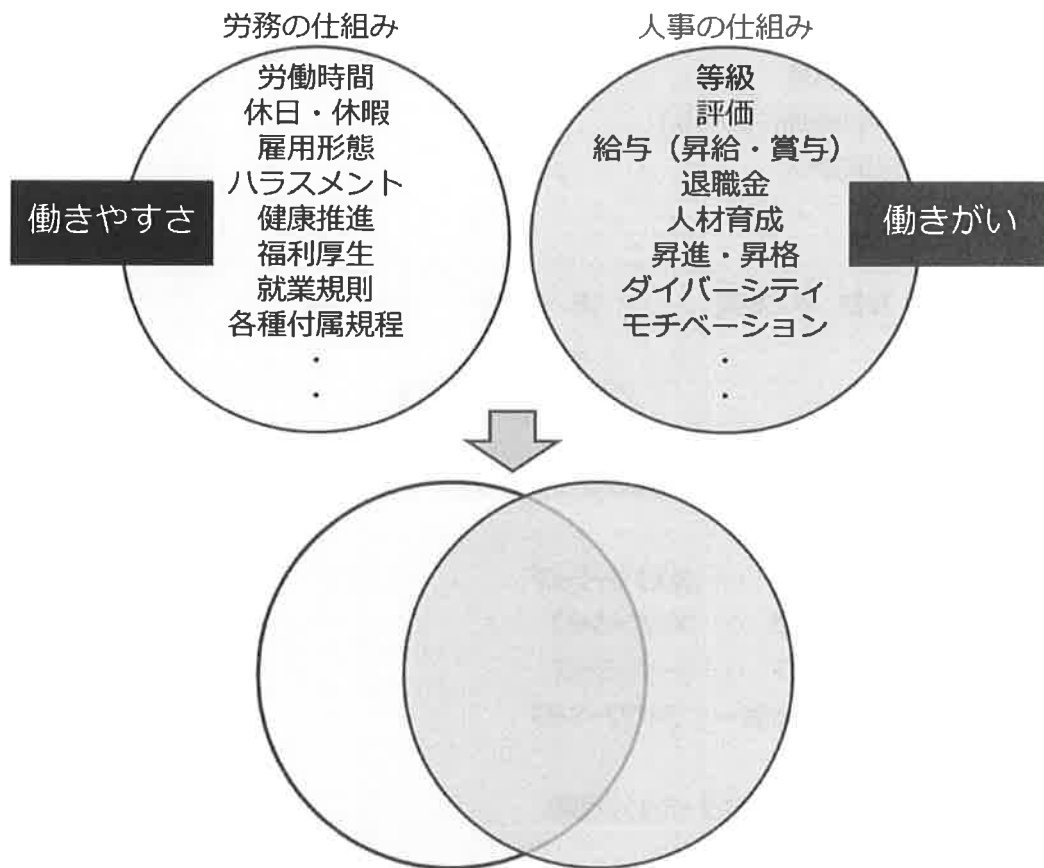
□ 100- 1 ≠99

4. トータル人事制度

新人事制度では、『実力資格制度』・『人事考課制度』・『処遇制度』の3つの体系が、『仕事』を中心に相関関係をもって構成されています。



5. 人事と労務の融合



□ 働き方改革

6. コミュニケーションとは

1. 「自分の想いは伝わりにくいもの」

- ① 情報伝達は 5 番目の人に伝えられた時()%しか伝わらないと言われている
- ② 送り手の言葉は発せられた瞬間に()のものに
- ③ なぜ正しく伝わらないのか
 - ・省略と脱落
 - ・内容の歪曲(ニュアンス)
 - ・不当な挿入
 - ・推語
- ④ 秘訣 → 先ず()を、そして()を
↓
ごちゃごちゃにしないこと

2. 4つの基本形態からなる職場のコミュニケーション

- ①自分 ⇔ 顧客 … カスタマーシップ
- ②自分 ⇔ 仲間 … メンバーシップ
- ③自分 ⇔ 部下 … リーダーシップ
- ④自分 ⇔ 上位者… フォロワーシップ

3. 職場におけるコミュニケーションの目的

- ①目標・方針の共有 → ベクトルをあわせるために
何のためか共有、価値の共有
- ②共通の状況・場の確認 → 状況認識の刷り合わせ
正確な問題状況の把握、解決への問題意識の共有
- ③正確な情報の確認 → 不確かさ(曖昧さ)を減らすために
状況の把握、状況分析の確認
- ④ノウハウの共有 → チームとしての問題解決のために
知識、経験を共有化してチーム力を高める

- ⑤メンバーの相互理解 → 考えていることの確認のために
メンバーの考えの確認、方針の確認
- ⑥メンバーの役割確認 → チーム力アップのために
チームからの発想、チームのために何をするか
- ⑦キャッチボールの確保 → 問題意識の刷り合わせのために
発想の異質化、多様性の確保
- ⑧アウトプット（期待成果）の共有化 → 目標値の共有
チームとしての達成度、プロセス確認

4. チームワークの7段階

- Level 1→ 認識する～ お互いの存在は意識しているが会話はあまりない関係
- Level 2→ 会話する～ 日常的な会話ができる関係
- Level 3→ 理解する～ お互いの性格や考え方を理解し合っている関係
- Level 4→ 共有する～ 価値観や知識を共有し合える関係
- Level 5→ 相談する～ 信頼をベースに課題に対する知恵を出し合う関係
- Level 6→ 協力する～ 目的実現のため利害を超えて協力し合う関係
- Level 7→ 価値を生む～ 個人間・組織内の相互作用で新たな価値を創造する関係

(ア) level 1 から level 3 はベーシックな関係で
level 4 から level 7 はプロフェッショナルな関係

7. グループ討議

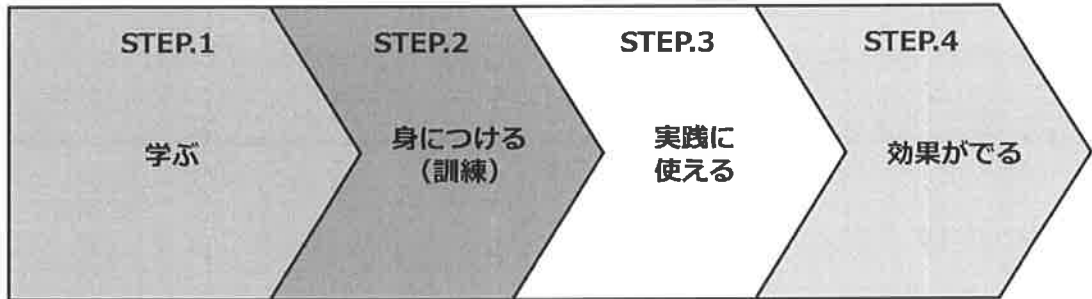
■ グループディスカッション

『コミュニケーションをとる目的と大切さ』

8. 発表

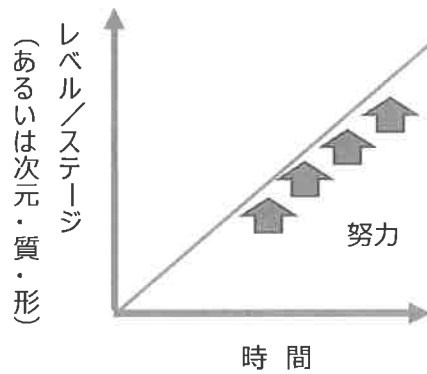
9. まとめ

I. 人材育成ステップ

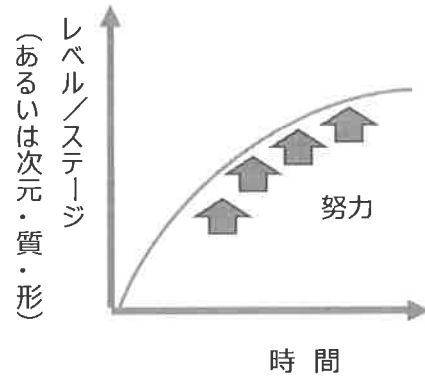


II. 成長パターン

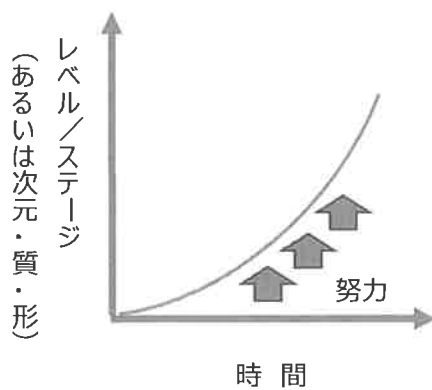
1.



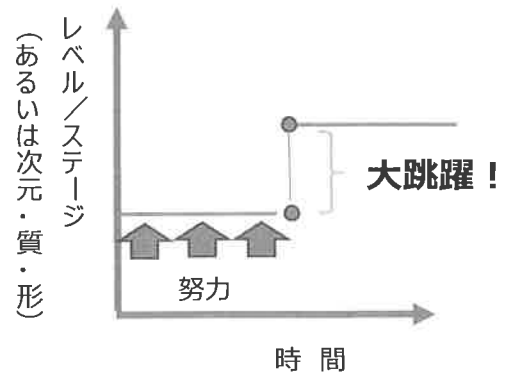
2.



3.



4.



APPENDIX

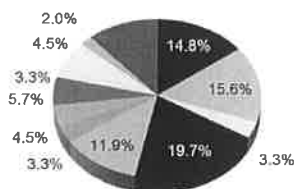
■ 日本人事総研のプロフィール

- ▶ 正式名称 株式会社 日本人事総研
- ▶ 所在地 103-0016 東京都中央区日本橋小網町11-5
- ▶ 連絡先 TEL : 03-3664-4110(代表) FAX : 03-3664-4113
- ▶ URL <http://www.jip-grp.co.jp/>
- ▶ 代表 代表取締役 岡田 勝彦
- ▶ 設立 1993年12月
- ▶ 資本金 2,000万円
- ▶ 関連会社 株式会社 ジエイアイピー、社会保険労務士事務所日本人事総研
- ▶ 事業内容

<ul style="list-style-type: none"> ・企業コンサルティングの実践、支援 ・講演会の講師、企画、運営 ・人事、経営に関する情報発信 ・中小企業人事アドバイザーの養成、指導 ・人事コンサルティング・ノウハウの開発・提供 ・コンサルティング・ツールとしてのソフトウェア 	<ul style="list-style-type: none"> ・人事、企業経営に関するセミナー ・中小企業経営に関する研修、指導 ・中小企業人事コンサルタントの養成、指導 ・コンサルティング・スキル向上のための研究 ・人事システム運用手法の開発・提供 ・システムの開発・提供
--	---
- ▶ 指導実績
 - ◆ 支援組織 ・製造業、建設業、情報通信業、運輸業、卸売・小売業、金融・保険業、不動産業、専門サービス業(労働組合連合会、全国協議会、各種組合、法律事務所、会計事務所、社会保険労務事務所、医療法人、社会福祉法人、公的法人等)、技術サービス業、飲食店、宿泊サービス業、生活関連サービス業、娯楽業、教育、学習支援業、医療・福祉、その他サービス業 等
 - ◆ 支援内容 ・現状制度診断(実態/理想、コンプライアンス視点、課題)、人事戦略策定、新人事制度策定・導入、既存人事制度再構、運用・定着支援、人事担当部門への制度運用・活用支援、社内研修(管理職研修-リーダーシップ研修、評価者研修、目標面接者研修、目的別研修、一般職研修-ビジネススキル研修、被評価者研修、目標設定研修、目的別研修)

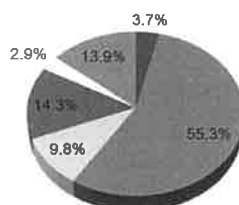
■ 指導・支援先組織の属性 2019年1月現在

【指導・支援先組織の業種】



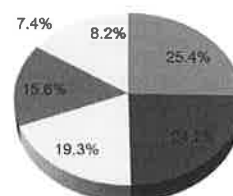
- 製造業 14.8%
- 医療・福祉 15.6%
- 金融業・保険業 3.3%
- 卸売業・小売業 19.7%
- 専門・技術サービス業 11.9%
- 建設業 3.3%
- 情報通信業 4.5%
- 宿泊業・飲食サービス業 5.7%
- 教育・学習支援業 3.3%
- 運輸業 4.5%
- 不動産業 2.0%
- その他サービス業 11.5%

【指導・支援先組織の地域】



- 北海道・東北 3.7%
- 関東 55.3%
- 東海・北陸・甲信越 9.8%
- 近畿 14.3%
- 中国・四国 2.9%
- 九州・沖縄 13.9%

【指導・支援先組織の企業規模】



- 50人未満 25.4%
- 50人～99人 24.2%
- 100人～199人 19.3%
- 200人～499人 15.6%
- 500人～999人 7.4%
- 1000人以上 8.2%

