

ご提供サービスメニュー

- ◆ 「従業員個別面談キャリアカウンセリング」 ◆
- ◆ 「働きがい改革プログラム」の導入ご支援 ◆

 **Blue Ocean Consulting**

◆若手社員の離職率増加・従業員との働き方におけるギャップ・在宅勤務の進め方・法改正対応などでお悩みではありませんか？

- 新入社員(新卒)が、定着せずすぐに退職してしまう。
- せっかく育ててきたのに若手有望社員の離職が増えてきた。
- 従業員一人一人の業務内容の「見える化」がなかなかできない。
- 在宅勤務の現状の課題があいまいなまま運用している。
- 働き方改革で法改正が進んでいるが、どう対応すべきかわからない。
- 職場での問題や改善すべき点がなかなか把握できない。
- ハラスメント防止などに取り組みたいが進め方がわからない。

◆背景

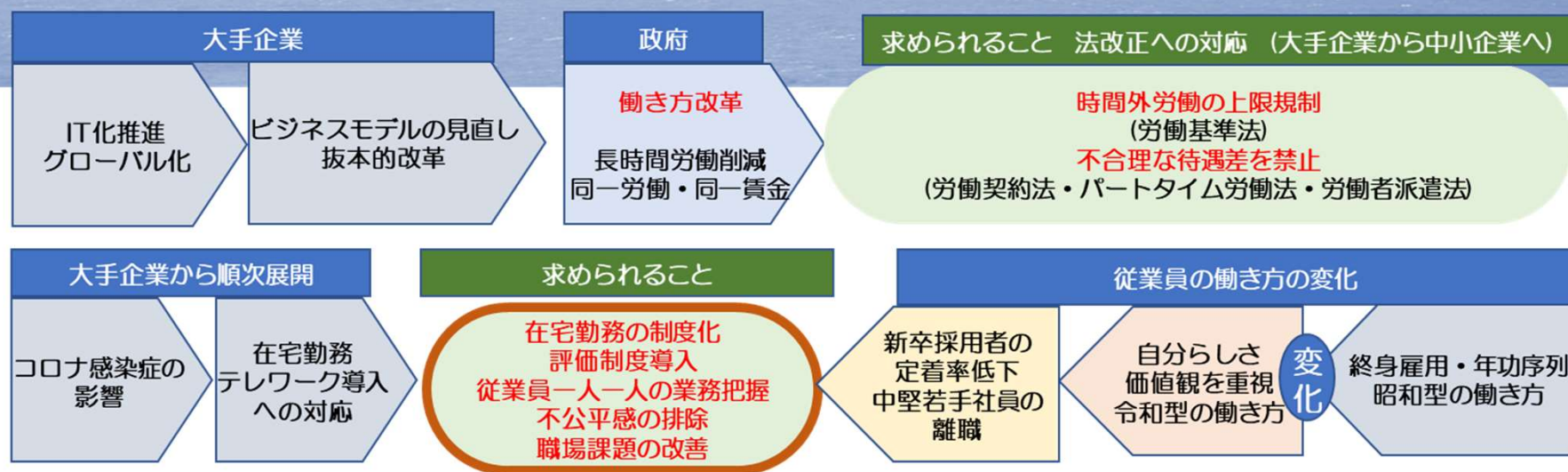
・企業を取り巻く環境

IT化推進 グローバル化が進み企業はビジネスモデルの見直しや抜本的な改革を求められています。その取り組みの一つが、**政府が打ち出している「働き方改革」**です。

働き方改革の方向性として、長時間労働の削減 同一労働同一賃金があり、法改正も進み労働基準法による「**時間外労働の上限規制**」労働契約法 パートタイム労働法 労働者派遣法の改正による「**不合理な待遇差を禁止**」といった法律が施行されています。

また一方で、コロナ感染症の影響から在宅勤務 **テレワークの導入**が順次進んできております。この在宅勤務にも会社として対応していく必要があります。

従業員の視点からは、終身雇用 年功序列といった昭和型の働き方から、自分らしさや自分の価値観を重視する働き方を求め、この会社がすべてではないと考える人が増加してきております。**新卒採用者の定着率が下がり、前途有望な中堅・若手社員の転職が増加する**といった状況になってきております。



◆課題と対策

同一労働同一賃金への対応には**仕事内容と労働条件を明確にし、従業員一人一人に違いを「見える化」し説明**しなければいけません。そのためには**仕事調べ・仕事の重みづけ・役割の違いの明確化**が必要となります。方法として、**一人一人の仕事内容を調査分類していくことが必要**となります。

業務内容を洗い出せればその業務ごとに重みづけをし、業務ごとにレベルを決定、それを担当する従業員の役割を明確にし、個々の能力を等級といった尺度で表現していきます。

仕組みや制度があっても、実際にできているのか。従業員の働き方や与えられている**役割が明確で適材適所**になっており、**報酬に見合っているのか**。評価の仕方は正しく**公平で納得感**があるか。こうした**現状を把握することが必須**です。

そのために**従業員一人一人の気持ちや会社で実現したいこと 会社への要望や提案したいことなどをヒヤリングし改善していくことが必要**となります。

守秘義務のある社外のカウンセラーであるからこそ、**真の問題や課題を把握できる**と考えております。

◆ご提供サービスメニュー◆
「従業員個別面談キャリアカウンセリング」
「働きがい改革プログラム」の導入ご支援 ①

従業員個々の業務内容の把握と共有

同一労働・同一賃金への対応には仕事内容と労働条件を明確化し、従業員一人一人の違いを「見える化」し説明することが必要。

方法

- 一人一人の仕事内容を調査分類していくこと
(仕事調べ・仕事の重みづけ・役割の違いの明確化)

方法

- 業務内容をその業務ごとに重みづけをし、業務レベルを決定。
- 担当する従業員の役割の明確化、個々の能力を等級尺度で表現。

★社労士の知見を活かしながら課題解決の対応に当たらせていただきます。

従業員個々の考え方への理解が大切

- 仕組みや制度があっても、実際にできているか。
- 従業員の働き方や与えられている役割が明確で適材適所になっており、報酬に見合っているか。
- 評価の仕方は正しく公平で納得感のあるものか。

方法

従業員一人一人にヒヤリングし改善が必要

- 従業員一人一人の気持ちや会社で実現したいこと
- 会社への要望や提案したいこと
- 抱えている問題や課題

★守秘義務のある社外のカウンセラーであるからこそ、真の問題や課題を把握できると考えております。

◆ご提供サービスメニュー◆

「従業員個別面談キャリアカウンセリング」 「働きがい改革プログラム」の進め方具体例 ②

◆進め方例

1.働きがい改革導入支援打ち合わせ

- ①導入打ち合わせ 事前準備支援 説明会実施 従業員向けアンケート実施

2.従業員お一人お一人に個別面談実施



- ① 現状の働き方 業務の棚卸 キャリビジョンの確認
- ② ご本人のやりがいや課題の把握 会社への期待や提言
- ③ 面談時間 1時間/人 年間おひとり1回~2回実施 (別途打ち合わせ要)
- ④ 面談方式 個別対面or個別Web面談(対面の場合は会社内で面談場所の確保必要)

3.レビュー会実施(カウンセリングフィードバック)

- ① 課題の整理(諸規定・評価・キャリアアップ・部門別課題・ハラスメントなど)
- ② 洗い出した課題の分析と対策のご提案(職種・階層・組織・採用・研修育成など)

4.働きがい改革実践支援

- ① 課題のプライオリティ付け
- ② 今季取り組みテーマとゴール作成支援
- ③ スケジュール作成支援
- ④ 個別面談での取り組み状況の確認

5.フォローアップ(次年度に向けた取り組みの検討支援)

- ① アンケート回収(経営者・従業員)
- ② サマリーからの反省と課題の抽出



◆料金： 個別面談：50,000円/月～ (面談回数：1回/月 5名/日 年間契約)

*上記メニューは一例です。別途労務相談を含んだご提案やスケジュールやご予算などご希望の範囲に合わせて対応させていただきます。