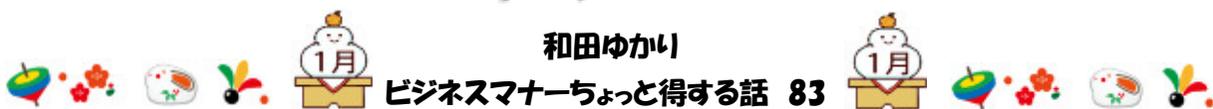


# Brain News

平成29年3月6日発行  
新年号



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 83



(和田ゆかり)

平成28年申年の幕開けです。皆様、新年どのようにお過ごしでしょうか？  
新年は年賀状が楽しみですよね。なかなか会う事が出来ない方からも近況が書かれた年賀状が届くと、元気な様子に嬉しくなります。年賀状とはそもそも平安時代に年始の挨拶回りをする習慣が始まった事が由来のようです。

今は、携帯メールやフェイスブック等 SNS を利用した新年の挨拶も多いかと思いますが、やはり私は、ハガキでいただく年賀状が好きです。印刷されたハガキが多いのですが、そのハガキに一言添えてあるとより、嬉しいですよね。

さて、今回は年の初めという事もあり、挨拶についてお話いたします。仕事初めの日には、明るく元気に挨拶をしたいものですよね。

ところで、皆さんは挨拶を自分から声かけしていますか？よく、相手がしないから挨拶はしないという方がいらっしゃいますが、挨拶とは積極的なコミュニケーションですから、まずは自分から声をかけるようにしましょう。相手がしないからというのではなく、相手がしなくても私は挨拶をすると決めて挨拶をします。また、その声は相手に届いていますか？

小さい声で「おはようございます」と言っている方、または、下を向いて「おはよう」と言っている方がいますが、相手に届く声で挨拶をしないと、挨拶をしたことにはなりません。

それは、挨拶をした「つもり」なだけです。ですから、きちんと相手に届く声でハッキリと挨拶をいたしましょう。挨拶をするときはもちろん相手のお顔を見てしていますよね？

よく、歩きながら、パソコンを打ちながらと「～ながら」挨拶をしている姿を見ることがありますが、きちんと相手のお顔を見て挨拶をしましょう。仕事においても、私生活においても朝一番はより、元気に笑顔で挨拶したいものです。

その時は姿勢も大事ですね。お辞儀をするにも腰からきちんと曲げて背筋をまっすぐ保つように上体を倒しますが、猫背で挨拶をしたり顔を下に向けず相手を見たまま上体を倒したりされている方がいらっしゃいますが、その姿勢では困ります。

姿勢や態度からも印象が変わるのです。ビジネスの上では、きちんと挨拶ができないと本人の印象はもちろん、会社の印象をも悪くしてしまいますので、姿勢や態度にも気を配るようにしましょう。

新しい年の幕開けにあたり、挨拶についてお話ししてきましたが、挨拶はその人の人となりを表すとも言われていますから、今年は、挨拶を積極的に自分から行い、チャンスにつなげる年にいたしましょう。最後にもう一度、ポイントをお伝えしますね。

- ① 自分から声掛けをする
- ② 相手が挨拶をしてもしなくても自分は挨拶をする
- ③ 相手に届く声で挨拶をする
- ④ 相手のお顔を見て挨拶をする
- ⑤ 笑顔で挨拶をする



そして今年も、皆さん笑顔で過ごし幸せを呼び込みましょう。私も「1日1笑」「一日一感謝」を胸にまた、新たな出会いを楽しみ毎月ブレインニュースをお届けいたします。  
これからもよろしく願いいたします。

“今年は積極的に自ら挨拶をして、元気な年にしましょう！”



facebookやっています。  
<和田ゆかり>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント





# 人事賃金改革



(木村 隆人)

新年、あけましておめでとうございます。今年の年賀状は、家族旅行で日光に行った時に撮影しました。(申年だけに・・・) 我が家では、息子が誕生してから毎年の年賀状はその年の干支に変装するという恒例の行事があります。1年目、2年目まで妻は恥ずかしがりながら撮影をしていたのですが、3年目ともなると慣れたものです。妻が1番ノリノリでした。この恒例行事は子供が付き合ってくれる限り続けたいですね。(いつの日か、嫌だと言われそうですが・・・)

前回までは、段階号俸表の作り方について、お伝えしました。1番オーソドックスな賃金表なので、馴染みがあり使いやすいのが特徴でした。ただ、昇給幅の見直しや、安易に号俸を付け加えたりしないといったルール決めはしっかりとしておきたいものです。

さて、今回は複数賃率表の設計の仕方をお伝えします。段階号俸表よりも簡単です。

複数賃率表は、昇給を前提とした賃金表です。まず、等級ごとに何年までは昇給しても良いか決めます。(通常は、等級制度で決めておいた最長滞留年数を上限としていきます。)

下図でいくと、1等級は10年間は昇給の可能性があるとということになります。11年目からは、2等級へ昇格しない限り、昇給はないということです。それを等級号俸として、1年目から10年目として縦展開していきます。(①)

職務等級	等級号俸	S	A	B	C	D
1等級	1-1			140,000		
	1-2	146,000	144,500	143,000	141,500	140,000
	1-3	149,000	147,500	146,000	144,500	143,000
	1-4	152,000	150,500	149,000	147,500	146,000
	1-5	155,000	153,500	152,000	150,500	149,000
	1-6	158,000	156,500	155,000	153,500	152,000
	1-7	161,000	159,500	158,000	156,500	155,000
	1-8	164,000	162,500	161,000	159,500	158,000
	1-9	167,000	165,500	164,000	162,500	161,000
	1-10	170,000	168,500	167,000	165,500	164,000
2等級	2-1	184,000	182,000	180,000	178,000	176,000
	2-2	188,000	186,000	184,000	182,000	180,000
	2-3	192,000	190,000	188,000	186,000	184,000
	2-4	196,000	194,000	192,000	190,000	188,000
	2-5	200,000	198,000	196,000	194,000	192,000

段階号俸表と同様、事前に作成したモデル賃金からそれぞれの等級のB評価部分にモデル賃金を転記します。

(図の青い部分)  
次に各評価による格差をどの程度つけるかを検討し決定します。評価が2段階下がった場合に「昇給なし」とするのが2段階一致方式です。(②)  
評価が4段階下がった場合に「昇給なし」とするのが4段階一致方式です。

です。ですので、4段階一致方式のほうが、緩やかな評価差になりますね。一般的には、2段階一致方式を選択する企業が多いといえます。(上図は2段階一致方式)

2段階一致方式の場合は、基本給ピッチの2分の1を左右に横展開します。4段階一致方式の場合は、基本給ピッチの4分の1を左右に横展開します。(例：上図の2等級の基本給ピッチは4,000円です。2段階一致方式なので4,000円÷2=2,000円が評価の横展開のピッチ幅になります。)(③)

複数賃率表は、昇給管理が簡単な事や、昇給の停止が明確なので比較的作りやすい表です。組織の多くが営業担当であるような組織に合いやすい賃金表です。今回はここまでです！

今年も1年、皆様にとって素敵な年でありますように！

本年もどうぞ宜しくお願い申し上げます。

木村 隆人

あけましておめでとうございます。

新しい1年が始まりました。良い年にしてまいりましょう。

今年初めてのエナリ通信は、もうすぐやってくる確定申告についてお話をさせていただきます。



確定申告とは、**1年間（1月1日～12月31日）**に所得のあった人が所得税を「**申告納税**」する、また納め過ぎた所得税の「**還付申告**」をする税務手続のことをいいます。

この説明を聞いて『私は、事業をしているわけでもないし、給与の他に収入はないから関係ない・・・』と思われた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

はい、ここからが大事！ 確定申告をするメリットをお話します。去年の医療費はいくらかかりましたか？生計を一（一つのお財布で生活をしている家族）に生活をしているご家族全員の合計額が**10万円**(大体の目安です。)を超えると医療費控除を受けることができます。医療費控除を受ける場合は、領収書が必要になります。ご家族全員から領収書を集めて計算をしてみてください。意外と医療費を支払っているかもしれませんよ。他にも銀行から借入をしてマイホームを購入したり、リフォームされた方はいないですか？住宅借入金等特別控除を受けることができるかもしれません。



そして、昨年話題になりテレビでよく耳にすることがありました『ふるさと納税』につきましては、寄付金控除を受けることが出来ます。『ふるさと納税』等で寄付をされた方で、寄付金控除を受ける場合は受領書が必要となります。確定申告に必要な資料の中に入れておいてください。

それから『年末調整の時には無かった生命保険の控除証明書がでてきた。』という方も確定申告をすれば所得税等が還付されるかもしれません。

今までは、控除という言葉なので所得税等が戻ってくるというメリットのお話ばかりでしたが、その反対に例年とは違う収入があった場合は、確定申告をして納税をしないとはいけないことがあります。ご注意ください。

例年と違う収入があった場合や説明の中でも「かも」という言葉を使わせて頂いておりますので、「これは？」と思われた場合には、お気軽に当事務所の担当者にご相談ください。



今年も皆様に有意義な情報をタイムリーにご提供してまいります。

宜しく願い申し上げます。

システム担当 藤田 初文

# Brain News

平成29年3月6日発行  
2月号



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 84



みなさんこんにちは。先月、同窓会がありました。というのも、同級生が海外赴任することになり、急きょ集まれる方のみ同級生で集まろうという事になった同窓会でした。日にちが急だったにもかかわらず、15人集まりました。

同級生っていいですね。体格が変わった方、髪型が変わった方など色々ありますが、(和田ゆかり)幼い頃を共にした仲間がそれぞれの分野で活躍して元気である姿を見るのは大変嬉しく、また、話が尽きないので、あっという間に時間が過ぎました。

みんな元気で何よりです。ただ、お子さんの年齢を聞く度に、月日の経つ速さと自分の年齢の恐ろしさを実感していました。本当に、同級生ってありがたい存在でいいものですよ。

今回は、挨拶について、お話しました。今回は姿勢についてお話をいたします。

私は、「女は女優! 360度どこから見られても恥ずかしくない」をモットーとしております。生意気な事を言っているようですが、360度意識しておくというのは、皆さんなかなかされていないのではないでしょうか？

ご自身の後ろ姿を気にされた事はありますか？表情を笑顔にしても、態度で印象は変わってきます。例えば、待ち合わせなどで立っている時、片足に体重をのせ立っているのと、両足に体重をのせ立っているのでは、両足に体重をのせて立っている方のほうが良い印象をもたれます。また、座っている時も、背もたれにもたれず、背筋をピンッと伸ばして座っている方と、足を投げ出し、背もたれに寄りかかっている方とでは、また印象が変わります。

もちろんリラックスする時であれば、椅子にもたれかかり、足を投げ出して楽にするのがよろしいでしょうが、ビジネスにおいては、立っている時は、両足に体重をのせて、背筋をまっすぐに立っている。座っている時であれば、背もたれの寄りかからず、やはり背筋を伸ばし、足を揃えて座っている方が印象は良くなります。

しかも、立っている時、座っている時の両方とも後ろ姿にも意識をしていないと、後ろ姿を見たときには元気がなさそうに見えるのに、振り向いた途端に笑顔で元気があるような姿を見ると、作っているんだなあという印象を与えてしまいます。ですから、後ろ姿も大事です。

電車でも、中には足を投げ出して座っている方をお見かけしますが、お家ではないので、まわりに対する配慮も考えた上で姿勢も気にするようにしてほしいですね。

今は、パソコンを見る事も多いでしょう。気がついたら、すごく猫背になっていた、または、ジッとみるがゆえに、眉間にシワを寄せていたなんてこともないようにしたいですね。

印象というお話をするたびに、「印象とは相手が決めるものです。」とお伝えします。

相手の方は、ちょっとした時の表情や姿勢で、印象を勝手に決めています。また、その最初の印象がそのままずっとその方の印象になるならば、最初から良い印象を持たれた方がよろしいですね。

また、腕を組む姿勢やひじをつく姿勢もあまりいい印象ではありません。腕を組む姿勢は、相手を拒否している、話を受け入れていないように見えてしまうことがあります。ひじをつく姿勢は、だらしない、つまらなそうという印象を持たれてしまう事がありますので、やはり気を付けた方が良いでしょう。また、立っている時も、座っているときも、あごの高さにも気をつけましょう。



細かい説明は次回いたしますが、自分自身の癖を知って、今のうちから癖を少しずつ直していくことが印象UPにつながる事にもなりますので、心がけるようにいたしましょう。

“後ろ姿を意識して姿勢を正していますか？”



facebookやっています。  
＜和田ゆかり＞で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント



# 人事賃金改革



皆様、こんにちは。年末から3キロ太った私です。おっ、正月太りか?!と声が聞こえそうですが、実は計画的に体重を増やしています。今年こそは、自分の肉体改造を目指しています。私はどちらかというと痩せ型なので、筋肉を付けるための激しいトレーニングを行うと、筋肥大していく前に痩せてしまいます。昨年の失敗を経験に今年は4月までぶくぶく太る予定です(笑) そのまま太り続けないように春先から頑張ります!

さて、今回は複数賃率表についてお伝え致しました。昇給を前提とした賃金表なので、導入する際は要注意ですね。箱モノのビジネスにはあまり適していません。例えば、旅館業などの部屋数や単価に設定があり、売上に上限があるような業種です。売上に上限がある為、利益を出すには経費にも限界があります。ですので、昇給を前提とする複数賃率表はマッチしないことになります。そのような関係もあり、導入している企業はあまり多くないのかもしれませんが。

今回から、3つ目の賃金表であるゾーン型賃金表について数回に分けてお伝え致します。

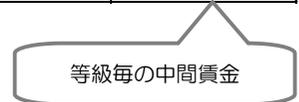
ゾーン型賃金表では等級制度にて決めた等級ごとに賃金の範囲(ゾーン)を決めていきます。その範囲内で昇給・降給を行う賃金表のことをいいます。欧米型の賃金管理手法で、近年日本でも導入が進んでいます。

まず、ポリシーライン方式と言われる等級ごとのポリシーラインと言われる中間賃金を設定します。事前に作成してあるモデル賃金をもとに、等級別の中間賃金を算出します。(右図)

等級	ポリシーライン
5等級	315,000
4等級	263,200
3等級	229,700
2等級	201,200
1等級	170,000

次に、そのポリシーラインをその等級の中間点として20%から30%程度の間で上限・下限を設定していきます。(下図)

等級	下限	中間賃金	上限	展開幅
5等級	283,500	315,000	346,500	20%
4等級	236,880	263,200	289,520	20%
3等級	206,730	229,700	252,670	20%
2等級	181,080	201,200	221,320	20%
1等級	153,000	170,000	187,000	20%



これで各等級の上限・下限金額が設定されました。上図の場合は、各等級の上限金額と1つ上の等級の下限金額が交わっていくように設定してあります。等級が変わった際に極端な昇給・減給がないよう考慮してある為です。もちろん交わらないといけないという訳ではございません。

上限・下限の設定が完了しましたら、更に各等級の賃金幅を複数のゾーンへ分けていく作業を行いません。このゾーンの分け方で、細かく細分化したり、簡易的にしたりと賃金表の作成の難易度が変わっていきます。そちらにつきましては、また次月以降にお伝えいたします。

皆さん、こんにちは。

1年の中で最も寒い2月になりました。今年は暖冬だと聞いていたのに急に寒くなり、1月には大雪の予報まで出ました。車大好き人としては、雪が降らないことと凍結しないことを願うばかりです。冬道の運転には皆さんも気を付けてください。

さて、今月のテーマはパソコンの安全！！セキュリティについてお話をさせていただきます。

1月12日にニュースで発表されましたので、ご存知の方もいらっしゃると思いますが、インターネットエクスプローラーのサポートが最新バージョンを除いて終了となりました。

何故ここでサポートを終了したかということ旧バージョンのソフトでは定期的に更新プログラムで保護力をあげたとしても最新のバージョンの保護力には及ばないそうです。より安全にインターネットを楽しんで頂くための決断だということです。なので、旧バージョンは既にサポートが終了しています。ということは、旧バージョンのままですとウィルスなどの新しく見つかった侵入口は常に開いたままということです。今すぐ最新のバージョンであるインターネットエクスプローラー11となっているか、確認をお願い致します。

確認方法は、インターネットエクスプローラーを開いて①ツールボタンかヘルプを開き②バージョン情報で確認してください。③の表示が出たら ok です。



最新バージョンではなかった場合は、バージョンアップ作業が必要となります。ですが、ここで注意しなくてはならない事があります。特別なソフトを使っていない方であれば何の問題もないので直ぐにバージョンアップ作業に入って下さい。もし特別なソフトを使っていてその作業の中でインターネットを閲覧するという場合、インターネットエクスプローラーのバージョンを最新にしてしまいますとそのソフトが起動しなくなってしまう可能性がありますのでご注意ください。

バージョンアップは、Windows のアップデートから行うことが出来ます。

これからも安全にインターネットを活用していきましょう。

システム担当 藤田 初文

# Brain News

平成29年3月6日発行  
3月号



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 85



(和田ゆかり)

みなさんこんにちは。私の大好きな3月です。3月は桃の節句。お雛様がありますね。私のお雛様は7段飾りでした。一段一段と飾るのが、とても楽しかった事を思い出します。その階段の7段目あたりには「ひなあられ」などのお菓子も飾りますよね？小さい頃の思い出ですが、ある時、私はその階段に座りひなあられを食べていたようで、何と言いましょか、恥ずかしいような、子供らしいような思い出が残っています。母も7段も飾るのは大変だったのでしょう。その内、お雛様とお内裏様だけの飾りになってしまいましたけれど……。

しかし、いくつになってもお雛様は華やかで品のあるお顔で良いものです。

さて、今回は顔についてお話いたします。前回の姿勢の話の中で、あごの高さについて触れましたが、今回詳しくお伝えしましょう。

印象を与えるうえで、あごの高さも重要なかわりがあります。みなさん、鏡をご用意いただけますか？鏡を見る際に、あごの高さを上にして鏡を見てください。そうすると、鏡を見下ろすようになりますよね。その印象としては、「横柄」とか「上から物を言われている」とか「威張っている」など印象があまり良くありません。では、今度は反対にあごを引いて、上目使いで鏡をご覧ください。いかがですか？何か自信がないような印象をうけます。このような方から、何かビジネスにおいての説明を受けても、信用していいのだろうかと不安になりますよね？ですから、あごの高さは床と平行を保ちます。真っ直ぐ保つことによって印象はまったく変わります。相手の方が椅子に座っている、正座をしているなど自分より低い高さの方に話す時には、膝を使い腰の高さを低くして、目の高さを相手の方と合わせてお話をしましょう。それと、黒目の位置を気にした事はありますか？黒目は目の真ん中にくるようにします。

名前を呼ばれた時に目だけを移動させて相手を見るとキツイ印象を受けます。その時には、デコルテから相手の方を向くようにします。デコルテは第2の顔とも言われていますから、きちんと相手に向けて応対しましょう。また、顔の中でも口についてですが、日本人の大半の方は口が「へ」の字になっています。それは無意識な時ほど、「へ」の字になっていることが多いですから、口角をあげる癖をつけておきましょう。

心を穏やかにすると表情は穏やかになります。では、心を穏やかにとはどのような事かという、心に余裕を持つ事です。

時間にゆとりを持つことも心に余裕が生まれます。また、体に無理する事なく休息する事も必要でしょう。疲れているなぁと感じているならば、思い切って山に登る、海を見に行く、自分の好きな映画を見に行くなど、リラックスすることも必要です。

しかも、そんな自分を否定しないようにします。これだけ頑張っているのだから、今日は1日何もしない日と決めてしまうのも方法です。

また、早く起きてみる、通勤ルートをちょっと変えて違う景色を見るなど行動をちょっとかえるだけでも心にゆとりが生まれますよ。

話が顔とはだいぶそれているように感じますが、顔の表情を作るには心のありかたが大きく関わることとはちょっとだけ気に留めておきましょうね。



“心穏やかで素敵な表情を！”

facebookやっています。  
＜和田ゆかり＞で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント

~人材が人財に変わる時 40~

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。先日、久しぶりにインフルエンザにかかってしまいました。電車通勤ということもあり、マスクに手袋、防寒などは万全でしたが、感染してしまいました…。私が感染したときは大変流行っていたそうで、警戒レベルにまで到達していたようです。しかも、神奈川県が1番多かったとか…。皆様も、まだまだ寒い日もありますので体調にはお気をつけください。

さて、今回はポリシーラインについてお伝え致しました。モデル賃金からちょうど中間地点のポリシーラインを設定し、上下に展開幅をもたせ各等級の賃金幅を設定致しました。

今回は、前回各等級に分けた展開幅を更に2つのゾーンに細分化します。この時に4つにしたり、2つにすることで賃金表の難易度が変わっていきます。今回は2つのゾーン（AゾーンとBゾーン）に分けて説明をしていきます。

職群	資格級	呼称	基本給					
			Aゾーン		Bゾーン		展開幅	賃金レンジ
			始点	終点	始点	終点		
管理職	5級	部長	283,500	315,000	315,000	346,500	20%	63,000
	4級	課長	236,880	263,200	263,200	289,520	20%	52,640
指導職	3級	係長	206,730	229,700	229,700	252,670	20%	45,940
責任職	2級	主任	181,080	201,200	201,200	221,320	20%	40,240
一般職	1級	社員	153,000	170,000	170,000	187,000	20%	34,000

上図のようにゾーンで分けるのは、同じ等級内で賃金カーブ（昇給率）を変えていく為です。一般的に、上図のようなAゾーンとBゾーンではAの方が昇給率を高く、Bの方は昇給率を低く設定していきます。ゾーン型賃金表は、段階号俸表・複数賃率表のように、号俸や年数によって基本給の金額が明確になっている訳ではなく、昇給可能原資の金額と昇給率で金額が決定していきますので、あくまでゾーンの範囲内で昇給減給していくことになります。その中でも、ポリシーラインを超えると賃金カーブを寝かせていく設定にしていきます。何故かという基本給の金額が各等級の上限に近くなった人は、次の上の等級へ昇格するべき人であると考えからです。ですので、Bゾーンの方が昇給率は低く設定しておきます。（早く昇格しないとお給料あがらないから頑張りなさい！というシグナルを出しているのと同じことです）ポリシーラインに対する収束力が働くように昇給率を設定しましょう。

同一の等級内で昇給格差をつけられる点は、他の賃金表にはない優れた手法であると考えられますね。今回の例は2つのゾーンで策定していますが、これを4つのゾーンに分け、各ゾーンで昇給率を変えていくと、より細かい設定が可能な賃金表となります。

今回、上図では展開をパーセンテージとしたので賃金レンジや各ゾーンの金額が細かくなっていますが、例えば1等級のレンジ幅は35,000円。2等級は40,000円！など区切りのよい金額で設定していてもいいですね！

次回は、各ゾーンの昇給率の設定の仕方について、お伝え致します。

木村 隆人

# エナリ通信2016 セキュリティー V.104

皆さん こんにちは。

2月は寒暖の差が激しく、1日の中にも四季があるようでした。

朝は寒く、日中は春のような日差しがあり、夜になるとまた冷えこんでくるという陽気で、体調管理がとても大変でした。3月の天候は晴れが続き気温も暖かいようです。過ごしやすい天候が続くといいですね。

それでは今月のテーマに入らせて頂きます。

先月の続きでセキュリティーについてお話をさせて頂きます。

先月は『インターネットエクスプローラーの最新バージョン以外はサポートが終了しました。最新バージョンに更新しましょう。』というお話でした。

現在のセキュリティーは、ウィルス等多種多様化しており対策ソフトだけに頼ってられない時代です。パソコンを使用する側でセキュリティーレベルを低下させないことが必要となってきています。

そこで、サポート終了の情報収集は常に気を付けておく必要があります。特にOS（オペレーションシステム）のサポートは重要です。セキュリティーホールと言われる大きな穴が見つかったとしてもサポートが既に終了しているのでその穴を塞ぐ手立てはありません。ウィルスが簡単に侵入してしまいます。なので、サポートが終了したOSのパソコンを使用していることは危険です。XPのサポートは終了しています。次は**VISTAが2017年4月11日にサポート終了となっています**。現在VISTAをお使いの方は今年中に買い替え等のご検討が必要となります。

また、無料で配布されているソフトのアドビリーダーやJ A V A等を使用されている方は、ポップアップで『アップデートの準備ができました。』という表示が出る時があると思います。こちらもアップデートしておくことでセキュリティーレベルを一定に保つことができます。しかし、他のシステムを運用するうえでバージョンを上げられないこともありますので、その点ご注意ください。



最後に、セキュリティー対策の必要性とは自分のパソコン内の情報を守るためだけでなく、ウィルスに感染したことで、他者に感染を広げてしまう加害者にならないためのものでもあることをお伝え致します。今の時代パソコンの無い世の中、ありとあらゆる情報が存在するインターネットを閲覧しないことなどということは考えられないと思います。

だからこそ、**安全に活用**していただきたいと思います。

システム担当 藤田 初文

エナリ通信2016

和田ゆかり

## ビジネスマナーちょっと得する話 86



(和田ゆかり)

皆さんこんにちは。すっかり春になりましたね。

春になると柔らかい暖かな色を着たくなるのは私だけでしょうか？入学式や入社式など、4月は新たなスタートをする季節でもあります。そんなこともあり、柔らかく暖かい色のお洋服を着て新たな場所に出掛けてみたくなるのかもしれませんが。

この間、YouTubeで小学生の跳び箱を飛ぶ様子を見る機会がありました。映像には、体育館で一人の小学生が跳び箱8段を飛ばない映像が映し出されていました。その子を取り囲むように周りで応援する同級生。何度も、何度もチャレンジしては飛ばず、泣きながらそれでも何度も何度も挑戦する様子。何度か繰り返された後、同級生がその飛ばない子を囲んでみんなで手をつなぎ、「できる。できる。」と声掛けをしました。そしてその後、その小学生は跳び箱8段を飛べたのです！もう既に、何度も何度もチャレンジする姿に目頭が熱くなりました。同級生がみんな手をつないで輪になり、声かけをする様子には感動して涙が溢れてきました。

この、子供の可能性にそして純粋なひたむきな姿勢に心から感動したのです。

私は今、自分の可能性を信じて何かにチャレンジしているだろうか。私は今、誰かの可能性を信じ背中を押しているだろうか。と自問自答しました。

では、可能性とは小学生だけが持っている物なののでしょうか？私は、そんな事はないと考えています。自分の可能性を信じ、チャレンジする事はいつからでも出来ます。ということは、自分を変える事は出来るということです。

新入社員が入ってきたとき、どこでも社員教育を行いますよね。

中には、のみ込みが早く、器用ですぐに仕事ができる者、のみ込みが遅く不器用でなかなか仕事を覚えられない者とさまざまです。

しかし、「あいつはのみ込みが遅い。」と終わりにしていいのでしょうか。

新入社員が入ってきた = 会社の教育システムの見直しのチャンスでもあると思いませんか？「あいつはのみ込みが悪い」ではなくて、どうしたら理解できるか、まずは何からさせるのかなど、あの手この手で仕事を理解している者が工夫する事が必要ではないでしょうか？

それこそ、自分の可能性を信じ、相手の可能性を信じチャレンジしてみてもどうでしょうか？誰かが、やるであろうではなく、では自分が、率先してやろうと勇気を持って手をあげてみてはいかがでしょうか？

接遇という教育もそうですが、教育には根気が必要です。

1度教えたら、もうそれで十分ではありません。躰と同じです。

お友達のお家に行ったら靴を揃えてあがりなさい。と小さい頃、母によく言われたものですが、言われたその日からできたわけではありませんよね？習慣になるまでは言い続けなければなりません。

可能性は誰もが持っています。そしてそれはいつからでもチャレンジできます。自分を信じる力と努力を重ねる忍耐さえあれば。

“手をあげる勇気を持っていますか？”

facebookやっています。  
<和田ゆかり>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。めっきり春ですね！この季節、花粉症の方には苦しい時期でもありますね。私は花粉症ではないのですが、寒暖差アレルギーをもっているため、年中鼻炎に苦しめられています。先日、友人の勧めで鼻腔内にスプレーする鼻炎薬「ナザール」というものを使ってみました。すると、びっくり・・・本当に炎症が抑えられ楽になりました。私はあまり薬が好きではなく、気合いで治すタイプ(笑)なので、今はココゾ！という時に使っています。とてもお勧めですよ！

さて、今回はゾーン型賃金表のゾーンの振り分けについてお伝え致しました。ゾーン別に始点・終点をつくり、昇給管理をする前段階までの説明でした。今回は、実際にゾーン毎に昇給率を分け、昇給金額の設定の仕方をお伝え致します。

昇給率のもとになるのは、人事評価の結果として今回は話を進めて参ります。人事評価の成績を5段階（S.から高評価順）として下図のようなマトリクス表に率を落とし込みます。

(昇給率)

職群	資格級	Aゾーン					Bゾーン				
		S	A	B	C	D	S	A	B	C	D
管理職	6級	6.00	4.50	3.00	1.50	0.00	4.80	3.60	2.40	1.20	0.00
	5級	4.00	3.00	2.00	1.00	0.00	3.20	2.40	1.60	0.80	0.00
	4級	2.50	2.00	1.50	1.00	0.50	2.00	1.60	1.20	0.80	0.40
指導職	3級	1.50	1.25	1.00	0.75	0.50	1.20	1.00	0.80	0.60	0.40
責任職	2級	1.20	1.00	0.80	0.60	0.40	0.96	0.80	0.64	0.48	0.32
一般職	1級	0.50	0.60	0.50	0.40	0.30	0.40	0.48	0.40	0.32	0.24

上図では、Aゾーン3等級のB評価を基準とし（赤字で **1.00** のところ）各等級・評価毎に昇給率を振り分けました。Aゾーンに対しBゾーンは昇給率を0.8掛けにしてあります。（前回、Aゾーンに対しBゾーンは昇給率を下げ、賃金カーブを寝かせるとお伝えしたのはココです）

各等級・評価毎の昇給率を振り分けられたあとは、基準となる昇給額を下図のように展開させていきます。今回はAゾーン3等級のB評価（赤字）を **3,000** 円としています。

(単位:円)

職群	資格級	Aゾーン					Bゾーン				
		S	A	B	C	D	S	A	B	C	D
管理職	6級	18,000	13,500	9,000	4,500	0	14,400	10,800	7,200	3,600	0
	5級	12,000	9,000	6,000	3,000	0	9,600	7,200	4,800	2,400	0
	4級	7,500	6,000	4,500	3,000	1,500	6,000	4,800	3,600	2,400	1,200
指導職	3級	4,500	3,750	3,000	2,250	1,500	3,600	3,000	2,400	1,800	1,200
責任職	2級	3,600	3,000	2,400	1,800	1,200	2,880	2,400	1,920	1,440	960
一般職	1級	1,500	1,800	1,500	1,200	900	1,200	1,440	1,200	960	720

このようにする事で、昇給額が明確になりましたね！あとは、実在者がどこに何人いるかがわかれば、全体の昇給金額が把握できます。すると、人件費の予算管理もし易くなると思われますがいかがでしょうか？また、昇給可能原資をもとに、基準の昇給金額を設定することができるので、人件費のコントロールが、他の賃金表よりもし易いところもメリットがありますよね！

今回で、賃金表の説明は終了です。御社にマッチした賃金表が策定できたら、実際に現在の給与体系から、新たな給与体系（手当や号俸等）に移行するためのシュミレーションを実施し、問題がないか点検をしていきましょう。次回以降でお伝えして参ります。

木村 隆人

皆さん、こんにちは。

寒い冬が過ぎ、待ちに待った温かい春がやってきました。

黒く重いコートを脱いで、春色の服装に変わると気持ちも軽やかになり、明るい気持ちになります。新年度がスタートして、新入社員の方が増えたり、人事異動があったりと今までの職場がちょっと違って見えたり、異動された方はちょっと緊張したりと新しいことに出会っていることと思います。そこで、今月はコミュニケーションについてお話をさせていただきます。

皆さんは、上司・部下・同僚・お客様・家族・友達等とはコミュニケーションを上手にとることができていますか？

ドラッカーの365日の金言 11月26日に『コミュニケーションの向上は、送り手ではなく受け手によってもたらされる』とあります。

例えば、アルバイトの指導をベテラン社員が任されました。

得意げに専門用語を交えながら、仕事の流れを初めてアルバイトに来た女の子に説明しています。理解しているかも確認せず、同僚と話をしているかのような説明です。



まず、朝9時に出社したら、  
先ず C6655、C5577、C7766  
を回り、××××××××



上の図のようでは、女の子はチンプンカンプンです。これではコミュニケーションがとれているとは言えません。受け手がしっかりと理解して、初めてコミュニケーションがとれていると言えるのです。なので、ドラッカーは『受け手によってもたらされる』とおっしゃっているのだと思います。だからこそ、送り手は、受け手が理解できる言葉で、受け手に伝えたいことが届くコミュニケーションの取り方を考える必要があるのだと言えます。そして、企業においてコミュニケーションはとても重要なものになります。トップの考えや向かうべき方向を社員としっかりとコミュニケーションがとれていなければ、企業という大きな船の漕ぎ手は皆自分が受け取った方向へ向かって漕ぎ出し、船が全く違う方向へ進んでしまうことも考えられます。

送り手が受け手にあった言葉を使うことが重要なのだということです。

最後に、『私の言葉、届きましたか？』

システム担当 藤田 初文



和田ゆかい

## ビジネスマナーちょっと得する話 87



(和田ゆかい)

みなさんこんにちは。5月はいよいよ、小田原城のリニューアル開館です。

当所からはよくお城が見えますので、足場を組まれリニューアルしていく様子がよく見えました。青い空に、真っ白なお城がとても映えます。

やはり、小田原のシンボルですね。しかも5月3日は北条祭り！

また街がにぎわう季節です。小学生の頃、大名行列に出る機会がありました。着物を着て、慣れない足袋と草履を履き、ヤリを持って、街を練り歩きました。懐かしい思い出です。

今年は、北条祭りを見に出かけようと思っています。

今回は、約束を守る事についてお話いたします。ビジネスにおいても、プライベートな事であっても、約束を守る事が信頼関係を左右する事にもなります。皆さんはどうでしょうか？

時間を守る 期日を守る 会社のルールを守るなどなど、約束事には色々あります。

よく、口約束をして、忘れてしまう事ありませんか？例えば「今度、食事に連れて行ってあげよう」「今度時間をつくるね」「次回、お持ちします」等、誰しも1度や2度思い当たる事があるかもしれません。すっかり、約束をしたことすら忘れてしまう事もあるかもしれません。

しかし、約束をされた側は、覚えているものなのです。期待もしています。

ビジネスにおいては、手帳に記すなり、今は携帯にメモするなりして忘れないようにしないといけません。約束した事を守る事が第一ですが、仮に約束した時間に遅れるような時には、先に電話を入れ、あとどのくらいで到着するのかを伝える必要があります。

約束した期日に間に合いそうにないならば、やはり、先に連絡して、理由といつなら間に合うのかを伝えなければいけません。なぜでしょう。相手はその予定で待っているからです。

相手の方は待っているのです。それは相手の時間を奪っている事にもなります。

ですから、伝える事が必要です。ついうっかり忘れてしまう事もあるでしょう。その時にはきちんと、謝る事も必要です。

では、ついうっかりが多い、又は毎回遅れるとしたらどうでしょう。

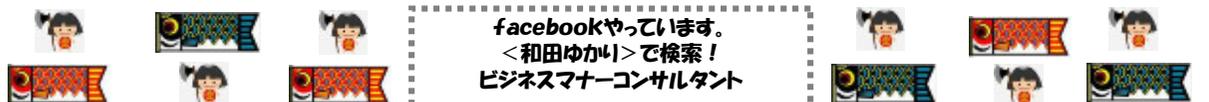
信用できなくなりますよね。「あの人に言っても毎回忘れるからもう言うのをやめよう」「あの人は毎回遅れる」というように信頼関係にヒビが入ります。

高校生の頃、友達との待ち合わせに必ず30分遅れてくる子がいました。

その内、「あの子には30分前の時間を教えよう」と決めた事があったのを思い出します。プライベートでは何とかなっても、ビジネスにおいては、次はありません。常にコミュニケーションを取れている人ならいいかもしれませんが、プライベートでも約束を守らないと大事にされていないのではないかという印象をもたれます。あの約束覚えているかな？もう忘れちゃっているかも。と待っている側の気持ちを考えた事があるでしょうか？「信頼関係」とは単純で「約束を守る」事からうまれます。

「やっぱりあの人は信用できない」とならない為にも、約束事はきちんと守りましょう！

“約束を忘れていた事はありませんか？”



facebookやっています。  
<和田ゆかい>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント

～人材が人財に変わる時 42～

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。スーツを着ていると、少し汗ばむ季節になってきましたね。夏生まれの私は暑い時期が好きなのですが、スーツやジャケットを「着る」ことも好きです。なので、少しでも爽やかに着れる時期が長い方が嬉しいなあといつも感じています。

さて今回は、ゾーン型賃金表の昇給表及び昇給率の設定の仕方についてお伝え致しました。ゾーン毎や等級毎に昇給率を変えたりしながら人件費の管理をしていきましょう。

今回は新たに決められた賃金表への移行についてお伝え致します。等級毎に手当、基本給の体系を決定した後、現行賃金を新体系へ移行した場合のシミュレーションです。その結果、従来の賃金と新賃金に不整合が発生する場合があります。

まず、策定した賃金表の下限賃金を下回り、賃上げの対象になる社員については、これまで「もらい足りなかった社員」ということになります。ですので、直ちに水準を引き上げるべきということになります。ただし、その引き上げる金額が大きくなる場合は、数年間かけて水準を引き上げることも検討します。

一方、賃金表の上限賃金を上回り、賃下げの対象になる社員については、「もらいすぎ社員」ということになります。

この場合の対応には3つの選択肢が想定できます。

- ①数年（3年から5年）かけて適正水準に引き下げする
- ②引き下げしないが、今後の昇給をストップする
- ③今後の昇給金額を減少させる

①の場合は、もらいすぎてしまっている部分を調整していきます。新賃金体系とは区分して、調整項目として、限定的に支給するものとします。3年～5年程度は支給するが、期限経過後は支給しないとするやり方です。

②の場合では、①と同様に新賃金体系とは区分します。そして新賃金体系で昇給していく分を、調整項目として分けた方から引いていきます。（そうすれば、結果的に総額では昇給していないことになりますね）

③の場合は、適正水準に乗るまでは昇給金額を絞っていくようにします。（これは適正水準を導き出さないといけないので、難しい部分があります）

実務的に考えると、①または②が現実的な措置の取り方なのかもしれません。もちろん財源や経営上余裕があれば、新賃金体系とは分けるが、退職まで支給していく・・・という企業様もございます。ですので、考え方は様々です。

但し、直ちに賃下げすることは、社員のこれまでの生活基盤を大きく揺るがすことになりますのでオススメは致しません。「〇〇手当（3万円）は廃止になったから来月から、3万円下がるからねー。」・・・これはいかながなものでしょう。なぜなら、これまでの賃金決定は会社が決めたルールであり、社員に全責任を負わせることには、問題があるのではと考えるからです。上げるものはなるべく早く上げ、下げるものは段階をしっかりと踏んで下げることが、実務的な対応ではないでしょうか。

木村 隆人

皆さん、こんにちは。過ごしやすい良い季節になってきました。私はこの時期、大空を泳ぐ鯉のぼりを見るのが大好きです。ぶれいんのへやでも書かせていただいた事がありますが、我が家の裏にある川沿いに10本の鯉のぼりが立つのです。天候が良い事を願います。

それでは、今月のテーマにはいります。

今月は神奈川県で感染が広がっているコンピュータウイルスについて、お伝えします。

ご存知の方もいらっしゃると思いますが、「ランサムウェア」という身代金要求型不正プログラムの被害報告が出てきているようです。

「ランサムウェア」は、コンピュータ内に保存してある画像や文書等を暗号化し、使えない状態にしてしまいます。そこで、「コンピュータを返してほしければお金を払え」と要求してくるのです。拡張子ってご存知ですか？ワードやエクセルで作成したファイル名の後ろについている「.docx .xlsx・・・」などです。この拡張子は正しくないとファイルを開くことが出来ないのですが、また拡張子を正しく直すとそのファイルはまた開けるようになります。ですが、このランサムウェアで暗号化されてしまったファイルは、拡張子を元に戻しても開くことが出来ません。本当にこちら側からは何もできない状態になってしまうのです。

現状どうしたらよいのか。リカバリ（初期化）何も入っていない状態に戻すしか無いようです。自機ディスクにしか保存していない重要データなどは全て消えてしまいます。外部メディアにバックアップをしておきましょう。



そして、感染ルートはメールとランサムウェアが仕込まれたWebサイトだということです。

メールはやはりフリーメール（Yahoo や gmail など）のアドレスを使ったものが多いようです。あと今回の特徴は、有名企業を名乗ったメールが届くようです。



知っている企業だと安心してメールを見てしまい、感染が広がったようです。

復旧に3日かかったという情報もあります。

まずは、感染しないために、知らないメールは安易に開かない。必要のないサイトは見に行かない。そしてウイルス対策ソフトは常に最新版にしてください。もし、感染してしまった場合でも仕事に支障をきたさないために、データのバックアップは外部メディアに保存するようにしておきましょう。また、スマホでの感染報告もあったようです。

「今までは感染しないためのセキュリティ対策だったが、これからは感染しても情報漏洩しない、またどう被害を最小限にするかの対策が変わっていくのではないか。」と、言うお話をききました。便利なネットを活用していくためには、セキュリティ対策の考え方も時代に合ったものに変える必要性があるようです。

システム担当 藤田 初文

和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 88



(和田ゆかり)

みなさんこんにちは。今年も蛙の鳴き声がしてきました。以前住んでいた所は田んぼが隣にあったので、連日夜になると大合唱が聞けたものです。

ある日、エアコンの室外機に数匹の小さな蛙がみんな同じ方向を向いて乗っていたのを思い出しました。私が近づくと、みんな微動だにせず緊張している様子には、何ともいえない位、可愛く、とても癒された事を覚えています。

もちろん、田んぼの青々とした稲の育つ様子がこれからの季節楽しみでもあります。炭水化物が大好きな私としては、お米は大切なものですから、感謝感謝です。

さて、前回「約束を守る」というお話をさせていただきました。皆さん、忘れていた約束事はないか、ちょっと考えていただけましたか？

今回は、続いて「時間を守る」事についてお話させていただきます。時間は有限です。

時間を守らない事は相手の時間を奪う事になりますね。今、この時、この時間は二度と戻らない時間です。

よく何かを始める時、明日から始めよう！と言ってしまふ事ありますよね？わかりやすい例で言えば、ダイエット。今日だけは甘いものを食べて、明日からは甘いものをガマンしてダイエットしよう。本人は何気なく言っているかもしれませんが、明日という保障はありません。ですから、思った事は今から始める方がいいのです。

時間を守るから少しはずれてしまいましたが、時間を守ることは信頼関係を築きあげることにもなりますし、相手に迷惑をかけない事にもなります。例えば、全員携帯を持っていないという事にします。その上で、〇時〇分に10人で待ち合わせをし、〇時〇分に予約した会場に行くこととします。予約した会場までの道のりはAさんしか知りませんので、Aさんが案内します。というような時、1人2人遅れてきたときに、皆さんはどのような行動をされますか？

- ①みんなで残っている
- ②自分が残って、その人を待っていてあげる
- ③時間に遅れてくる人が悪いので、来ている人だけで出発してしまう



さあ！皆さんはどの選択をしますか？

①は全員の時間を奪う事になります。どのくらいで来るかもわからないので、次の予約に間に合うかどうかかわからないわけです。

②は一見、いい人に感じますが、次の予約会場はAさんしか知らないわけです。という事は、自分もその会場につけない事になります。

もちろん、極端な事例かもしれませんが、しかし、ビジネスでいえば、チャンスは待っていないのです。自分でつかみとりに行かなければチャンスを逃してしまいます。

何度も申し上げますが、時間を守らないという事は、相手の時間を「奪う」という事につながります。時間を守る事が信頼関係の第1歩です。信頼関係は1日では出来上がりません。毎日の積み重ねです。

“♪約束の時間、守っていますか？♪”

facebookやっています。  
<和田ゆかり>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。これから梅雨の時期に突入ですね。長靴を履くのが好きな我が家の長男は、水溜りを見つけてはジャンプをし、両足着地で水がスプラッシュするのを楽しんでいます。よく考えると「自分も小さい頃よくやったな・・・」と思い出し、改めて親子だなと感じます。私の場合、跳ねる水を誰かにかけるようにしていたので、私より息子の方が、たちが良いですが(笑)

さて今回は、新賃金表への移行についてお伝え致しました。基本軸として所定内給与の額に変更はさせず「もらいすぎ・足りなさすぎ」については別途調整を行っていくように致しましょう。

今回からは人事考課制度に入って参ります。これまでの制度の構築の中では最も定型化しにくく、且つ難易度も高い部分が、人事考課制度の構築です。

業種、企業規模、会社の歴史や組織風土、現社員の年齢構成とこれからの要員管理計画、パワーバランスなど、さまざまな要因を考慮しながら制度を作り上げていきます。

社長や経営幹部、人事部などの力量が試される部分でもあり、人事制度全体の成否にも大きく関わってくる部分でもあります。

人事評価の目的にはいくつかありますが、代表的なものは以下の4点です。

1. 人事評価を通して、社員の能力向上につなげる
2. 人事評価を行うことによって、社員のモチベーションを高める
3. 社員のモチベーション向上と成長で会社の業績が向上する
4. 人事評価結果をもとに、貢献に応じた処遇を実現する

社員と、会社の成長が目的ということですね！会社が成長するということは社会に対しても貢献しているということに繋がることです。これらの視点にもとづき、現在の人事考課制度がきちんと機能しているかどうかを検証して、新しい人事考課制度を組み立てることが大切です。

まずは現状の分析を致しましょう。もし、人事評価制度が存在していないのであれば、等級制度で作成した定義や、御社の理念やミッションを基にあるべき姿を考え、しっかりとした方向性を見出していきましょう。

現状分析の部分では、社員アンケートをとっていくのも1つの手です。社員側からの問題提起を参考にすることもできます。もちろん、アンケート調査を行わない場合でも、現場の管理者クラスとしっかり話し合うことでも、問題点を抽出することも可能です。

実際には人事評価がうまく機能している企業は非常に少ないと思われます。典型的な問題点もあり、その点でつまずいている可能性もあります。

次回以降にて、確認しておきたい問題点をいくつかピックアップしていきます。

皆さん、こんにちは。

ゴールデンウエークも終わり、梅雨の時期の到来です。

今年の梅雨はどうでしょうか。雨だと気持ちがどんよ〜りとしませんか。なので、あまり雨は降ってほしくないのですが、作物にとってはなくてはならない恵の雨です。

今年は雨具など新調して、梅雨の時期を楽しく過ごしたいと思います。

さて、今月は、相続税の試算について、お話をさせていただきます。

以前に、相続税の基礎控除が変わりました・・・

**改正前** 5,000万円+1,000万円×法定相続人の数  
**→改正後** 3,000万円+ 600万円×法定相続人の数 と、お伝えしました。

この改正により、今までは相続税がかからなかった方でも、相続税がかかる可能性があるのです。現状で相続税がかかるのかどうか判定するのが相続税試算です。

皆さんも相続税対策という言葉を目にされたことがあると思います。

この相続税対策とは、相続税が課税される方がするから対策になるのです。なので、まずは相続税がかかるのかどうかを知ることが重要になります。

相続税が課税されるとなった時に、相続税納付は、原則として現金の一時納付です。**納税資金**の準備は出来ているのか。

**不動産対策**は、納税のための財源とする土地、次の世代に残したい土地、有効活用して収益を生み出す土地と、それぞれ分けて対策を考えていくとよいでしょう。

**生前贈与**は、財産を生前に移転することにより相続財産を減らすことができれば、相続税の負担は軽くなります。生前贈与の場合には贈与税というコストがかかりますが、相続税と比較すると、生前に財産移転することは節税という面からおすすめです。

以上、ほんの一部ですが対策をご紹介いたしました。

今月この話をするのは、保険と同様に転ばぬ先の杖にして頂きたいからです。

相続税は関係ないと思っていたら、とんでもない額の税金が・・・と、言うことのない様にして頂きたいからです。

当事務所には、相続税のエキスパートがおります。お気軽にご相談ください。

『相続税 試算してみませんか』

広報担当 藤田 初文

# Brain News

平成29年3月6日発行  
7月号



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 89



みなさんこんにちは。

すっかり初夏です。初夏といえば朝顔ですが、朝顔は東京オリンピックのエンブレムの候補にあがっていた一つですね。どれもこれも、センスもあり、意味が深く日本を現しているステキでしたね。



(和田ゆかり)

私の同級生にもイラストを職業にしている方がいます。同級生の和菓子屋さんの包装紙は奥様がデザインしたようで、とてもセンスのある素敵な包装紙です。

私もポインタ（天使になった我が家のグックスフント）のイラストを描いてもらいましたが、目が生き生きとしていて、写真のような出来栄で本当に嬉しかったです。私は描けないので、ただ感心してしまうばかりです。

さて、今回は返事の必要性をお話いたします。当所の新入社員にまず教える事は、「相手に聞こえる声でハイと返事をする」ということです。「相手に〜」と伝えているのは、返事は相手に届かなければ意味がないものだからです。

名前を呼ばれた時に、大きな声でまず「はい」と返事することで、何か指示された事に対して「わかりました」という意味や「聞こえています」という認識の為に使いますよね？

呼んだ瞬間に「はい」と明るい元気な声が聞こえてきたら、こちらも気持ちがいいものです。

「は〜い」と間を伸ばせば、幼いイメージがありますし、「はいはい」と繰り返すと面倒くさい様子が浮かびます。

というように返事一つかもしれませんが、返事一つでその人のやる気さえ感じてしまいます。

しかも、その返事をする時の態度ですが、例えば、パソコンをしている時、名前を呼ばれた場合に、パソコンに目をやりながら「はい」と返事をするのと、手をとめて呼んだ方の方向に体を向けて「はい」と返事をするのでは、印象がまったく違います。呼んでいる方が上司であればなおさらの事、上司を見てきちんと返事をします。

できれば、「はい」の後に「かしこまりました」「承知しました」「承りました」と応えましょう。

電話応対では、相手が見えない分、声に出してきちんと「はい」と返事をします。きちんと聞いているという意思表示をするのです。

中には、「うん。うん。」と返事をしている方がいますが、ビジネスでいえばやはり「はい」「ええ」と返事はした方がよろしいですね。

日本の哲学者であり教育者である森信三氏は「しつけの三原則」として次の三つをあげています。

- ① 朝、挨拶をする
- ② 呼ばれたら「はい」とはっきり返事をする
- ③ はきものを脱いだらそろえ、席を立ったらイスを入れる



まさにその通りですね。子供の教育だけでなく、社会人としても大切な躰の一つです。

当たり前と「思っている」事と「できる」という事は全く違います。できるようになるには教育が必要です。欲を言えば、「はい」という明るい返事に素敵な笑顔を添えられたら、最高ですね。

“相手の目を見て明るく元気よく「はい！」”



facebookやっています。  
<和田ゆかり>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント



# 人事賃金改革

～人材が人財に変わる時 44～



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。先日、友人家族と集まった際に、久しぶりにスイカ割りをしました！スイカが割れた時の子供たちの喜びようが堪らなく印象的でした。割れたスイカに飛びつく子供たちがとても可愛かったです。・・・思わず、私も飛びつきましたが（笑）

さて今回は、人事評価の目的についてお伝え致しました。その目的は、社員と会社の成長のため！とお伝えしましたが、前提には企業のミッションやビジョンがあるはずで、「うちの会社は零細企業だからミッションとかカッコイイのは、いいや・・・必要ないでしょ」と、おっしゃる社長は少なくありません。しかし、規模の小さい企業ほど人事の仕組みや、ミッションやビジョンを掲げ、それを目指すことで効果があらわれるのが早いと私は考えています。ですので、「社長の夢を社員の方々に話してください！」と私はよく伝えます。実際に、行動・実践をし業績を伸ばしている企業様を目の前で見えていますので、是非オススメ致します。

しかしながら、人事評価の全てがうまく機能しているよ！という企業は、実は非常に少ないと思います。しかし、少しでも自社にマッチした人事評価にしていくことは出来るはずで

最低限でも次にあげるような問題が発生していないかをチェックしてみてください。

	内容	チェック欄
①	ごく一般的な人事評価表を使用しているため、会社が社員に本来求めていることが網羅されていない。結果として人事評価が社員育成につながっていない。	
②	人事評価の項目・配点に問題があり、評価結果の序列と仕事のできる序列が一致しないため、評価のたびに調整している。	
③	人事評価者に対する教育を行っていないため、評価者によって評価結果に大きなばらつきが出て、問題になっている。	
④	せっかく人事評価を行っても、経営者・役員の一存で大きく変更されてしまうため、実質的に人事評価の意味がなくなっている。	
⑤	賃金、賞与に対する人事評価結果の反映度が少なく、人事評価があまりモチベーション喚起につながっていない。	
⑥	人事評価結果の分布の取り方が、絶対基準となっているため、賃金、賞与の水準が高くなってしまっている。	
⑦	目標管理制度を導入したが、目標設定が適切に行われていないため、実際にはうまく機能していない。	

いかがでしょうか？

現在では、さまざまな人事考課制度が作られており、「これが絶対だ！」という方法論やフォーマットはありません。反対をいうと、どのようなフォーマットでも会社にマッチしているならば OK なのではないか・・・と私は考えます。業種や規模によって、違いがあって当たり前です。ですから、一般的に販売されている人事評価のシートをそのまま使うなんて事は絶対にしないでください。検討会なくして、出来上がる評価シートはどうでしょう・・・そこに会社の方向性は示されていますか？社長の想いは組み込まれていますか？

しかしながら、ベースとして使える要素はいくつもあります。次回以降で、職能資格制度をベースとして考える人事評価の考課要素についてお伝えしていきます。

皆さん、こんにちは。

梅雨の時期は蒸し暑く辛いです。今年の夏は暑いようです。

熱中症には気を付けましょう。っと、気づけば7月。1年の半分が終わりました。前半はどのような時間を過ごしたのでしょうか。足跡を振り返り、反省し、また気づきをもとに後半に臨みたいと思います。後半も有意義な時間を過ごしてまいりましょう。



今月は、「遺言書」についてお話をさせていただきます。

転ばぬ先の杖が『保険』であるならば、争族にならないための『遺言書』になるのではないのでしょうか。『遺言書』を書く程ではないと思っている方には、エンディングノートというものも本屋でよく売れていると聞きます。内容は自分自身の人生を振り返りながら書き進めていき、ふと立ち止まり自分を見つめる事ができ、とてもよいきっかけになるようです。でも最近「遺言書」というものに興味をもたれる方が増えてきているようです。「遺言」は、遺産の相続分や分割方法を指定することですが、それ以上に家族や親族、またお世話になった方々へ貴方が残せる最後のメッセージでもあるのです。生前の感謝の気持ちをそれぞれに伝えながら、財産の分配方法への想いなども合わせて書かれておくと相続が争族になるのを防ぐことが出来るかもしれません。

このように、「遺言書」は、相続争いを防ぐための手段にもなるのです。

『財産と言っても、この自宅だけ。一緒に暮らしている長男が相続するのだろう』と、思っている子供だから平等に分けるのが当たり前という発言から争族になってしまった。などということもあるようです。子供同士がいつまでも仲良くしてくれるのが親の願いです。そのための『遺言書』でもあると思います。



『遺言書』は何歳になったので準備すれば良いと言うものではなく、また定期的に見直す必要もあります。面倒だなと思われた方には、自筆証書遺言の他に公証人役場での遺言書を作成するという方法もあります。

今では、自分の葬儀内容や、入るお墓、永代供養料まで全て自分で決められている方もいらっしゃると思います。自分名義の財産の分配方法を生前に決められるのが「遺言書」です。「遺言書」というと堅苦しい感じがしますが、身近な方々へ貴方の人生、貴方の想いを最後のメッセージとして残しませんか？



和田ゆかり

## ビジネスマナーちょっと得する話 90



(和田ゆかり)

みなさんこんにちは。8月といえば高校野球ですね。テレビから応援団の声や中継の声が聞こえてくると夏がきたな〜と感じます。毎年、高校野球を見ては感動しています。おそらくひたむきに頑張っている選手たちの姿や仲間を思いやる姿、それを見守りながら、声を張り上げて応援する応援席の姿に純粹に感動するのでしょうか。今年は、どんなドラマがあるか楽しみです。

さて、ここ最近では既に5月くらいから汗をかくくらい暑い日がありますが、皆さん臭いを気にした事がございますか？

先日私が新幹線に乗った時の出来事をお話します。私が座った隣のビジネスマンの方が上着を脱いだ瞬間、プワッと汗臭い「におい」がいたしました。大変失礼ですが、かなりキツイ「におい」にどうしていいものか考えてしまいました。

ご本人はおそらく、暑いなど感じて上着を何気なく脱いだのだとは思いますが・・・。

電車もそうですが、エレベータなどの密室では本当に困りますよね。日中暑い中、お仕事で動き回るので汗をかく事は男女問わず仕方がないことです。しかし、「におい」にもマナーが必要です。最近では持ち歩きしやすいデオドラントシートがありますからそれを常備し、化粧室でちょっと拭いてくるのもいいでしょう。ご自身がとても汗かきという方は、インナーの替えを持ち歩き替える事もいいかもしれません。「におい」に敏感な方も多いので、少し意識したいものですね。しかし「におい」の原因は他にもあります。

例えば、頭皮や口臭など「におい」のもとには色々あります。頭皮の「におい」は皮脂によるものです。男性の場合はワックスとかジェルなどの整髪料を塗りすぎてしまう事も危険です。また、口臭においては、歯周病や歯肉炎、若しくは胃腸や呼吸器の病気など、原因が他にあるかもしれませんから、その場合は、まずは治療をいたしましょう。たばこや飲物が原因であれば、飴やタブレットを常備して予防する事もお奨めします。

「におい」を予防するために、整髪料や香水をつけるという方もいらっしゃると思いますが、つけすぎには気をつけましょう。自分ではお気に入りのいい「におい」と感じていても、まわりの方が同じようにいい「におい」と感じているとはいえません。

また、外出先で靴を脱ぐ時には足の「におい」にも気を配りたいものです。ストッキングやナイロン製の靴下はにおいやすいので、靴下であれば、通気性に優れた素材を選ぶか、また、足元のデオドラントや消臭スプレーなどもありますので、上手に使いましょう。

「におい」は飲食店でもつくことがありますから、毎日同じスーツを着るのではなく、一日置きにスーツを替え、一度着たものは部屋干しをしてお休みさせるなどの工夫も必要ですね。

相手に対してちょっとした思いやりがあれば、「におい」においても関心をもてるのではないかと思います。相手を不快にさせないようにするには「におい」のマナーも必要ですね。

“ 「におい」を意識したことがありますか？ ”

facebookやっています。  
＜和田ゆかり＞で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。先日、久しぶりにバッティングセンターにいきました！高校1年生までの経験しかないのですが、思ったよりも身体は鈍っていなかったのが、嬉しかったです(笑) 130kmまでは打てましたが、140kmはファールチップするのが精一杯でした…。たまに行くのもいいですね！いい汗がかけて、気分爽快です！

さて今回は人事評価にありがちな問題点について、確認を致しました。前回、掲げた以外にも陥りがちな問題点は多岐に渡ります。まずは、点検もかねて現在の人事評価の確認をおすすめ致します。人事評価には様々な方法がありますが、今回は職能資格制度をベースとして考えた場合の考課要素について、お伝え致します。

と、その前に職能資格制度についてです。これまで、等級制度にて等級(階層)を区分してきましたが、「人」や「役割」が基準となってきました。その中でも、「人」が持つ能力によって等級を定め、振り分けていく制度のことをさします。

階層	情意考課	成績考課	能力考課
管理職	責任性 協調性 積極性 原価意識 経営意識	仕事の量 目標達成度 管理・統率・調整	知識・技能 決断力 開発力 渉外力 管理・統率力
指導職	規律性 責任性 協調性 積極性	仕事の量 仕事の質 目標達成度 指導・育成・監督	知識・技能 判断力 企画力 折衝力 指導・監督力
一般職	規律性 責任性 協調性 積極性	仕事の量 仕事の質 目標達成度	知識・技能 状況理解力 創意工夫力 表現力

【用語の補足として】

情意考課とは・・・  
仕事に対する姿勢のこと

成績(業績)考課とは・・・  
仕事の出来栄のこと  
(質的側面・量的側面)

能力考課とは・・・  
業務遂行に必要な知識や  
技能、その他の力量のこと

上記は一例ですが、このように階層毎に求めるスキルを分け、評価していきます。

例えば、一般職の情意考課で、協調性という考課要素の定義(評価内容)を考えるのであれば、「チームの一員として、仕事や目標を達成するため、自ら進んでチームメイトと協力し合い、良好な人間関係を維持しながら取り組もうとする姿勢・態度」と定義して、評価をしていく・・・このような具合です。上記のように、まずは階層毎に求める考課要素を考え、その要素に当てはまる定義(評価内容)を考えていきます。

評価表への落とし込み方や評価内容・実際の評価の仕方などは、次回以降にお伝えしていきます。

皆さん、こんにちは。夏本番の8月です。毎日暑いですね。毎年最高気温の記録を更新している感じです。夜も暑いとなかなか眠れず睡眠不足になりそうです。熱中症に気を付けながら体調管理をしっかりとしていきましょう！

今月は、電子納税についてお話をさせていただきます。

国税の電子申告が始まって10年以上が経ち、今では申請届出や地方税の申告や一部の申請・届出まで電子で行えるようになりました。

また、銀行では窓口に行かなくても振込が出来る時代になってきています。CMでもやっていますが、スマホのアプリで振込が出来てしまう。人が移動しなくてもいろいろな事が出来る時代になってきました。そこで、電子でできる納税にはどのようなものがあるのか簡単にご紹介したいと思います。



まず、電子納税には下記の3つの方法があります。

1. **ダイレクト納付**、2. **登録方式**、3. **入力方式** です。

**ダイレクト納付**では、事前に税務署へ届出等をしておけば、e-Taxを利用して電子申告等又は納付情報登録をした後に、届出をした預貯金口座からの振替により、簡単なクリック操作で即時又は期日を指定して納付することが可能です。その際電子証明書（マイナンバーカード）が必要です。

**登録方式**では、e-Taxソフト等を利用して、税目、課税期間、申告区分、納付金額等の納付情報データ（納付情報登録依頼）を作成し、e-Taxに送信して事前に登録、登録した納付内容に対応する「納付区分番号」等を取得して、インターネットバンキングやATM等から納付します。



**入力方式**では、e-Taxソフト等の利用による事前の納付内容の登録は必要なく、インターネットバンキングやATM等から直接納付する方法で、申告所得税、法人税、地方法人税、消費税及地方消費税、申告所得税及復興特別所得税、復興特別法人税の納付に限って利用可能です。

【国税庁より引用】税目等により使える納付方法が違うようですし、電子証明書が必要なものもあるようなので、来月はそれぞれの特徴などやどうしたら出来るのかをわかりやすく説明出来るよういろいろ調べておきます。

今月は、電子納付の種類について、ご紹介させていただきました。

システム担当 藤田 初文

# Brain News

平成29年3月6日発行  
9月号



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 91



みなさんこんにちは。

9月に入っても暑いですね。皆さん、お体お変わりないでしょうか？

先月はゲームのポケモンGOが大賑わいでしたね。街歩きをしながらキャラクターを集めるようで、歩きスマホや入ってはいけない所まで入ってしまうようなマナー違反もあるようです。画期的なゲームではありますが、夢中になりすぎて、危険を伴うような行動、マナー違反をするような行動は避けたいものですね。



(和田ゆかり)

さて、前回は「におい」についてお話しました。今回は、公共の場の使い方についてお話いたします。公共の化粧室を利用すると、どうしてもこんなにも汚してしまうのだからと感じる事があります。ここは女性の化粧室なのだろうかと愕然とすることがあります。お掃除してくれる人がいるからやってくれるという甘えからくるのでしょうか？当たり前と思っている方もいるかもしれませんが、お掃除してくれる人がいるから、いつもキレイになっている事に感謝しなければいけませんよね。この間、公共の温泉で、お掃除をしている方に「いつもありがとうございます」と声をかけたら、「そんな風に言って下さって嬉しいです」と言われました。こちらが幸せな気持ちになりました。

使う方一人一人がちょっとした気遣いで、きれいは保てると思いませんか？

化粧室で、手を洗う場所に髪の毛が落ちていた洗面台を良く見かけますが、ティッシュでちょっと拭きとりゴミ箱に捨てるだけでも洗面台のきれいさは保てます。次に使う方が気持ちよく使えるようにするのも、大切な心遣いです。

先日、電車でお化粧をしている女性を見かけました。それはそれはとても器用に、下地からはじまり、つけまつげやマスカラまで、指を巧みに使い分け、道具を持ちながら、目的の駅につくまでにパッチリお化粧が出来上がっていました。電車に乗ってきたお顔と、降りる時のお顔では、別人のような差がありました。電車の中でお化粧する事に恥じらいはないのでしょうか？

そもそも、お化粧をする、身だしなみを整える事は相手に対して敬意を表すひとつです。

大切な方に会う、素敵な場所にお出かけするような時は、お家で身支度を整え、お化粧も髪型も整えて、相手に方に会ったり、素敵な場所にいきますよね？

電車でお化粧をするという事は、目の前の人にはどう見られても関係ない、目の前の人に気を使っていない事の表れにつながります。

しかも、仮にお化粧をしている時に電車が急に揺れたら、使っていた筆や、マスカラがお隣の方のお洋服についてしまったなんてことにもなりかねないわけです。

ですから、やはり、お化粧はお家で、もしくは、化粧室で整えるのがよろしいでしょう。

朝の時間は確かに忙しいですが、少しゆとりをもって朝起きるなど、時間調整も必要ですね。せっかく、お化粧をして美しくなるならば、立ち振る舞いも美しくしたいものです。日本人ならではの、恥じらいを躰の中でも伝えて欲しいと思います。

ちょっとした、時間のゆとりや、気遣いで、公共の場も気持ちがよくなり、キレイを保てることでしょ。

“恥じらいを忘れずに！！”



facebookやっています。  
<和田ゆかり>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント



# ~人材が人財に変わる時 46~

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。夏の高校野球は横浜高校が神奈川の代表として、甲子園出場しましたね！私は横浜 DeNA ベイスターズの生粋のファンなのですが(笑)、横浜高校出身者が多く活躍しており、将来のベイスターズの選手になる子は誰だ?!と楽しみにしながら試合を観戦していました！今年のドラフト会議も楽しみです♪

さて今回は、職能資格制度をベースとした考課要素の考え方についてお伝え致しました。等級の階層毎に仕事に対する姿勢（情意）、仕事の出来栄え（成績）、知識やスキル（能力）の求めるレベルを変えながら、定義づけしていきます。

では、実際に仕事ができる人とはどのような人なのでしょう?! 1つの例としてご紹介しますが、2000年代に入ってからよく耳にするコンピテンシーというものがあります。コンピテンシーとは、「高い業績を挙げる人の行動基準」と訳されます。

これは、ハーバード大学の心理学者マクレランド教授が中心となり、1973年に学歴や知能レベルが同等の外交官に業績の差が出るのはなぜかを研究し、知識、技術、人間の根源的特性を含む広い概念として発表されたものが基礎になっています。

1990年代にアメリカにおいて人材活用の場に取り入れられたものであり、日本においては、近年の能力成果主義の導入とともに、取り入れられるようになってきました。日本でもこのコンピテンシーの研究が進み、コンピテンシーモデルという汎用的な高業績者行動基準が紹介され、それを活用した人事考課が作られるようになっていきます。

## A群：自己の成熟性に関する10項目

項目	定義	代表的な行動
A01 冷静さ	困難な状況にあっても、落ち着いて物事に動じない	○トラブルに出会っても、たちどころに対応策を提示する ○クレームに対して、うろたえたり、パニックになつたりしない
A02 誠実さ	仕事や他人に対して、まじめで真心がこもっている	○ありのままの真実を適切な形で表現する ○自分のミスを他人のせいにならない
A03 几帳面さ	物事をすみずみまで気をつけ、きちんとしている	○スケジュールや時間・約束・ルールを厳守する ○ミスをしたくないよう、見直しを何度もやる
A04 慎重さ	メリット、デメリットを考え、注意深く行動する	○行動に移る前に、まずは状況を調べたり、人の話を聞く ○しっかりと準備してから行動に移る
A05 ストレス耐性	断られても落ち込まず、すばやく立ち直る	○断られても、すぐにセールス活動を再開する ○緊張を要する業務でも平気である

上図のように、(A 群)自己の成熟性に関する 10 項目から始まり、様々な視点の行動基準から、会社にマッチしたものをピックアップし、考課内容に落とし込むやり方です。

ほかには下図のような、郡に分かれています。

A群	自己の成熟性に関する10項目	E群	業務遂行に関する10項目
B群	変化行動・意思決定に関する10項目	F群	戦略・思考に関する10項目
C群	対人(顧客)・営業活動に関する10項目	G群	情報に関する5項目
D群	組織・チームワークに関する5項目	H群	リーダーに関する15項目

人事評価制度を構築するプロジェクトチームをつくり、自社で各郡の中で何が必要かをチームの中で投票を行い、多く回答のあった要素を並べ、考課内容を検討する会議を設けて構築していくやり方もあります。

例え制度をつくらなくても、このような考課内容を自社で考えることは、自社のあるべき姿や目指すものを見つけだすキッカケにもなりますので、ご検討されてみてはいかがでしょうか。

皆さん、こんにちは。今年の8月は暑かったですね。9月に入っても残暑が厳しいようです。まだまだ熱中症には要注意です。水分と睡眠を取って元気に乗り切りましょう。

今月は、前月お伝え致しました**ダイレクト納付・登録方式・入力方式**の中から『**ダイレクト納付**』について、お話をさせていただきます。



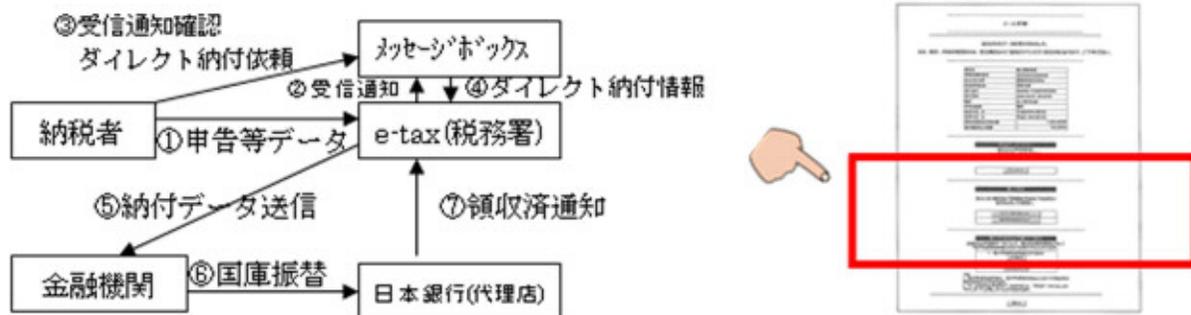
『**ダイレクト納付**』は、**e-taxソフト**を使用します。電子申告又は納税情報登録を行ない、受信通知により即時又は期日指定を選択してクリックすることで、届出をした預金口座より振替で納付することが出来ます。

e-taxソフトを使用し、電子申告又は納税情報登録を行いますので、**マイナンバーカードの取得、ICカードリーダーライターの購入**が必要になります。そして、国税庁へは**電子申告開始届出書**を提出し、**利用者識別番号**を取得します。こちらは、インターネット上で行うことが出来ます。

しかし、『**ダイレクト納付**』を行うための届出は、所轄税務署へ「**国税ダイレクト方式電子納税依頼書兼国税ダイレクト方式電子納税届出書**」を書面で提出をする必要があります。こちらの手続きには1ヶ月ほど掛るそうなので、余裕を持って準備して下さい。

そして全ての準備が終わり、『**ダイレクト納付**』の登録も完了すると「**ダイレクト納付登録完了通知**」がメッセージボックス（国税庁の確定申告作成コーナーにあります。）に格納されます。

## ダイレクト納付の申告等のイメージ図



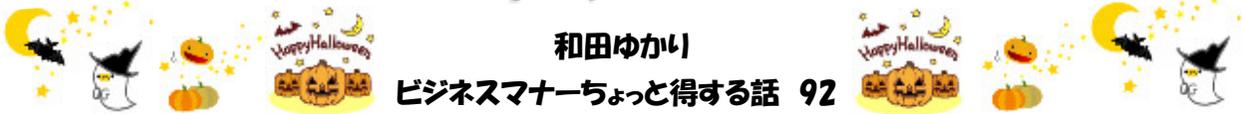
右側が受信通知の画面です。赤く囲まれている所にダイレクト納付のボタンがあります。こちらをクリックすることで納付が行われます。**納付の完了通知やエラー通知等はメッセージボックス**に格納されますので、**確認を忘れず**に行ってください。メールへメッセージを送る設定もメッセージボックスにあります。『**ダイレクト納付**』は、毎月の源泉納付に適しているようです。

さて来月は、**インターネットバンキングやATM**を使って納付する**登録方式と入力方式**についてお話をさせていただきます。

システム担当 藤田 初文

# Brain News

平成29年3月6日発行  
10月号



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 92



(和田ゆかり)

みなさんこんにちは。早いもので10月です。ついこの間まで、お家の周りの田んぼが青々としていたのに、すっかり黄金色に変わりました。お米が大好きな私としては、稲の成長が楽しみでなりません。秋といえば、食べ物がおいしい季節ですね。

粟ご飯にきのこ料理、サツマイモのスイーツポテトや柿など、どれもこれも美味しくてまた、太ってしまいます。しかし、食べられるという事は、健康だから食べられるのですから、丈夫な体に感謝ですね。以前、入院した時に食べられない辛さを経験したので、より感じます。

さて、前回公共の場でのマナーをお話しました。今回も引き続きお話いたします。

突然ですが、皆さんは、傘を手で持つときにどのように持っていますか？

先日、電車から降りて、改札を出た先のエスカレーターに乗ろうとした時の事です。

前の方が傘の柄を手で握り、傘を振るようにして歩いていたので、傘の先が顔に刺さりそうになりました。本人は前を歩いているので、気がついていませんが、後ろを歩く人にとっては危険です。

しかも、エスカレーターで後ろになると、前の方より低い位置にいる為、もし後ろがお子さんだったらと考えると怖いと感じました。歩くときは傘をまっすぐに持って歩くようにいたしましょう。

また、電車やエレベーターでの乗り降りはもちろん、降りる方が優先です。しかし、降りる時には既に乗る方が扉の前に立っていて、降りにくい事があります。譲り合う気持ちを持ちたいものです。エレベーターの場合、ボタンの近くに乘ったならば、皆さんが乗り終わるまで、降りる方がいる時は皆さんが降りきるまで「開」のボタンを押すように心がけましょう。その際に、「何階ですか？」と一言お声かけできると良いですね。乗り降りの際に扉を手で押さえてあげるなど、ちょっとした思いやりを持つだけで、降りる側も乗る側も気持ちよく乗り降りできます。先に降りる時には、開のボタンを押してくる方にも、「ありがとうございます」と一言添えておきましょう。

また、手荷物においてもキャリーカートを持っている方については以前お伝えしたように、カートが後ろになる事で状況がわかりませんから、後ろを歩いている方の迷惑になってしまう事があります。

混んでいる所を歩くような時は、カートを横に引くように歩くと、後ろの方がつまづいてケガをすることもなくなりますね。

大きなカバンを肩から下げている時も、すれ違う時に後ろの方に荷物がぶつかる事がありますから、目配りや気配りをして配慮したいものですね。

公共の場ですから、誰もが気持ちよく過ごせるように、お互いに思いやる気持ちを持って行動したいですね。

“公共の場でのちょっとした思いやり”



facebookやっています。  
<和田ゆかり>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント

~人材が人材に変わる時 47~

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。ようやく涼しくなってきましたね！先日、大好きな秋刀魚の刺身を頂きました。初めて食べたのは確か5年前、コンサルタント研修で北海道を訪れた時です。なかなかあの時の感動を超えられないのですが、新鮮な秋刀魚がある時は、刺身で頂いています。せっかくの秋なので、たくさん肥えたいと思います（笑）

さて今回は、コンピテンシーモデルを用いた考課要素についてお伝え致しました。プロジェクトチームだけでなく、社員の方にアンケート形式で投票してもらい、経営層とのギャップを調べてみるのも1つアリだと思います。

人事評価の構築においては、普段使いと若干ニュアンスが違う言葉もあります。例えば「成績考課」と「業績考課」がその典型です。

成績考課では、仕事の早い・遅い、仕事の丁寧さなど仕事の出来栄を評価します。業績評価では、売上目標の達成度などの成果の測定を行います。

まずは、この言葉のニュアンスの違いを認識していただきたいと思います。業績評価は、多くの企業で導入されています。特に営業職の社員に対しては、必須項目というべきものです。業績評価を目標管理の一要素として扱っている企業もありますが、何らかの形式で人事考課の中に取り込まれています。業績評価に取り込むべき項目は、業種によってさまざまです。

例えば、粗利益率がほぼ一定の業種では、売上高が粗利益と直結しますし、パート社員を多く雇用しているような業界では、シフト管理による人件費管理が重要となります。このように、業種や職種、階層に合わせた業績評価項目の設定が必要になってきます。

人事評価の最終目的は、業績向上を図ることですから、業績評価には業績向上のために必要なCSF（Critical Success Factor）が含まれている必要があります。CSFとは、目標達成のために決定的に重要となる要因のことですから目標達成のために最も力を入れて取り組むべき活動や課題のことです。日本語では「主要成功要因」と訳されています。

CSFは組織や個人が目標達成に向けて行動するにあたり、限られた資源を最も効率よく活用するために設定するもので、目標の成否を左右する様々な要因や活動の中からCSFとして選択されたものには優先的・集中的に資源が投下されるものでもあります。

したがって、業績評価のシステムを作る際には、自社の業績を動かす要因を明確にしておくことが大切ということですね。更にいえば、会社の目標は「利益」を上げることですから、結果指標である「利益」を生み出すプロセス要因を把握して、社員にはそのプロセス要因を評価項目として提示することが重要です。

このように、人事評価は経営戦略に連動してくるのです。短期・中期・長期と各視点で評価との絡みも変わります。つまりは経営なくして人事なし・・・ともいえますね。経営と人事は両輪でまわしていかないと、進むべき方向に進んでいくことが出来ないのではないのでしょうか。

今回は、具体的な業績評価の作り方をお伝え致します。

木村 隆人

皆さん、こんにちは。9月は台風の影響で雨が多く、お日様がなかなか顔を見せてはくれませんでした。10月は秋晴れの穏やかな日々が続きますよう願います。

今月は、電子納税の登録方式と入力方式についてお話をさせていただきます。

この登録方式と入力方式はインターネットバンキングを利用して行う方法です。

まずは、登録方式についてです。

登録方式は、e-tax ソフト等を利用して、税目、課税期間、申告区分、納付金額等の納付情報データ（納付情報登録依頼）を作成し、e-tax に送信し事前に登録をする方式となります。

☞こちらが、『納付情報登録依頼』になります。

納付情報登録依頼	
税目	課税期間(自) 年 月 日
別冊記載番号 9999888877776655	課税期間(至) 年 月 日
納付元 123456 小田原	申告区分 告知分
住所(所在地) 小田原市小田原城 1146	中間区分
氏名又は名称 株式会社 小田原観光	本税 438,600 円
	加算税 円
	追加課税 円
	罰子税 円
	延滞税 円
	合計 438,600 円

赤字で記入されている所のように、予め税目と納付税額を入力したものを e-tax に送信して事前に登録を行います。その登録を行うことにより、『納付区分番号』を取得することが出来ます。その『納付区分番号』を使って、インターネットバンキングや A T M 等から納付を行う方法です。

次に、入力方式についてです。入力方式は、今までのダイレクト納付や登録方式とは違って e-tax ソフトを使用しません。インターネットバンキングや A T M 等から直接入力して納付する方法です。

入力方式と呼ばれているのは、登録方式のように事前に納付情報の登録がないので、納付情報となる納付目的コードをご自身で入力するからです。税目や申告区分等によりコードが決められているコードの組合せで申告情報を入力するということになります。

ですから、法人税、地方法人税、消費税及び地方消費税、申告所得税及び復興特別所得税、復興特別法人税の税目に限られています。ご注意ください。

### 【3つの特徴】

ダイレクト納付	登録方式	入力方式
e-tax ソフト <b>使用</b>	e-tax ソフト <b>使用</b>	e-tax ソフトは <b>不要</b>
預貯金口座からの振替	インターネットバンキングや A T M 等利用	インターネットバンキングや A T M 等利用
納付全税目	全税目	対象税目あり

このように今の時代その場に行かなくても出来てしまうことが増えています。とても便利な時代になってきたと思います。だからこそ、確認や慎重さが必要になるのだとも思います。電子納付も税金に係ることです。本当に納付されているかの確認は必ず取るようにして頂きたいと思います。さて、電子納付について3つの方法があるということをお伝えさせていただきました。上記の特徴をご覧頂き、今後のご参考にして頂ければと思います。

システム担当 藤田 初文



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 93



みなさんこんにちは。

11月ですね。今年の親勇会は11月14日の月曜日です。

今回は、株式会社 マナーフォワード 取締役 瀧 俊雄様による「フィンテックがもたらす企業への影響」という内容でお話いただきます。IT時代と言われるだけあって、  
本当にここ数年でのIT化はまたたく間に変化しています。 (和田ゆかり)



電車に乗る時に電子マネー精算ができるSuicaやPASMOが出た時は、画期的とすごく感じました。最初、使う時はとても不安でドキドキしていましたが、今では当たり前「ピッ!」とタッチして通っています。本当にコンピューターの技術はすさまじい変化をむかえついでいくのがやっとなです。今どのように変化しているのか、皆さんも是非この機会に聞いてみませんか?

さて、話は変わりますが、私は毎朝通勤の際に楽しみにしている事があります。それは、通勤ルートにあるお蕎麦屋さん、可愛いお店番の柴犬がいるので、そのワンちゃんに会うのを楽しみにしています。ある日は、後ろを向いて尻尾だけ扉から出し、ある日はそれこそ、鼻だけ出して寝ていたり、寒い日は、お店の中のストーブに温まり目をウトウトさせていたり、毎朝その様子を見る事で、元気をもらえます。ありがたい事です。

私事ですが、11月は動物愛護月間として、マナーの話にプラス動物にも触れた内容をお届けしようと思っております。ドイツでは殺処分される犬や猫は0だそうです。日本はまだ20万近い犬や猫が殺処分されているようです。悲しい現状です。

神奈川県ではボランティアの方や保護団体の方たちが一生懸命、次の良きパートナー探しをされたりというような活動をされて、なんと殺処分される犬や猫は0だそうです。

素晴らしい活動ですよ。どんな動物も小さい頃は可愛いものです。生きているからこそ、たまには言う事を聞かなかつたり、吠えたり、鳴いたり、いたずらをしたり、また高齢になれば人間と同じで、お世話が増えます。おしゃれだからとか流行りだからとかで動物を飼うのはやめていただきたいです。動物を飼う事にはマナーと責任が伴うという事を忘れないで欲しいと思います。狂犬病の注射やフィラリアの注射等は飼い主さんの責任です。お散歩をしている時には、リードを短めに持ち、きちんと横を歩かせてまわりの方の迷惑にならないようにする事も大事です。外で用をたすのであれば、ゴミ袋や臭いを消すお水を持ち歩く事も必要です。

また、歩いている方も、マナーを心得て欲しいと思います。歩きながら煙草やゴミのポイ捨てをしたり、また、痰を「ベッ」とはき出す方がいますが、その行為もいかななものかと感じます。ペットを連れている人もいない人も、お互いに相手に対してちょっとした思いやりがあれば、街全体もきれいになると思います。

そして、動物を飼う方は、家族という思いで受け入れ、最後まで一緒に暮らすパートナーとして大事にして欲しいと切に願います。それが、出来そうもないなどいうのであれば、ペットを飼うことはあきらめた方がいいと私は感じています。

マナーを知って、動物や植物、自然と共に気持ちよく過ごしていきたいですね。

“自然や動物に感謝していますか?”



facebookやっています。  
＜和田ゆかり＞で検索!  
ビジネスマナーコンサルタント

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。先日、謎の高熱に丸2日間うなされました。風邪の症状は全くないのですが、熱だけが高く、頭がくらくらしていました。熱をはかると41度を超えており・・・病院に行き、血液検査やレントゲンなどもとったのですが、医師からは「原因がわからず」と。点滴を受け処方された解熱剤を飲むと、何とか復活。季節の変わり目、体調には気をつけたいものです。

さて、今回は「成績評価」と「業績評価」の違いについてお伝え致しました。業績評価に組み込むべき指標である、重要成功要因は導き出せましたでしょうか。

今回は、業績評価要素の決定ポイントについて、少しふれていきます。

営業系部門の社員のように、成果指標やプロセス指標を明確にできる部門では、導入すべき項目ですね。業種別に評価すべき項目が当然違います。自社に合った業績評価体系を作る必要があります。

小売業 A 社の業績評価を例にとってみましょう。営業系部門である販売職の評価基準を下記のように設定してみました。

等級	対応役職	成果・業績評価	職務評価
5	課長・店長	60%	40%
4	係長・副店長	40%	60%
3	主任	30%	70%
2	一般	20%	80%
1	一般	10%	90%

等級が上がるほど成果・業績を評価する割合となっています。

「上位者ほど全社（店舗）の業績に責任を負う」という会社の方針を反映しています。

人事評価の表へ落とし込むと次のような指標に落とし込みます。

人事評価シート(店長職)

評価要素	定義	ウェイト	評価ポイント									
			0	10	20	30	40	50	60	100		
成果・業績	店舗売上高目標達成率	店舗売上高実績 店舗売上高目標	20%	82%未満	82%以上 85%未満	85%以上 88%未満	88%以上 91%未満	91%以上 94%未満	94%以上 97%未満	97%以上 100%未満	100%以上	
	店舗粗利益高目標達成率	店舗粗利益高実績 店舗粗利益高目標	20%	82%未満	82%以上 85%未満	85%以上 88%未満	88%以上 91%未満	91%以上 94%未満	94%以上 97%未満	97%以上 100%未満	100%以上	
	店舗営業利益目標達成率	店舗営業利益高実績 店舗営業利益高目標	20%	40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上	
	店舗在庫高目標差異率	店舗在庫高目標一実績 店舗在庫高目標	15%	±15.5%以上	±14.0%以上 ±15.5%未満	±12.5%以上 ±14.0%未満	±11.0%以上 ±12.5%未満	±9.5%以上 ±11.0%未満	±8.0%以上 ±9.5%未満	±6.5%以上 ±8.0%未満	±5.0%以上 ±6.5%未満	±2.0%未満
	店舗労働分配率	店舗人件費 店舗粗利益高	10%	39%以上	37%以上 39%未満	35%以上 37%未満	33%以上 35%未満	31%以上 33%未満	29%以上 31%未満	27%以上 29%未満	25%以上 27%未満	21%未満
	全社営業利益目標達成率	全社営業利益実績 全社営業利益目標	15%	40%未満	40%以上 50%未満	50%以上 60%未満	60%以上 70%未満	70%以上 80%未満	80%以上 90%未満	90%以上 100%未満	100%以上	

業績評価については、等級や役職により求める内容も比重も変わります。評価の内容を数値化することで、より明確なものになります。ある企業では、BSC(バランスコアード)を用いた評価を運用しています。BSCは重要成功要因に評価指標を定め、スコア(数値)化していくものなので、業績評価を戦略から可視化できる手法の1つです。

弊社においても、人事賃金制度の構築支援だけでなく、経営戦略のプランから策定支援することも可能です。その際には、BSCを用いた戦略策定をし、企業のビジョンと戦略を明確にし、戦略目標を設定します。組織には目標や指標が必要になります。それをもとに全社から部門へ、部門から個人の目標へと、ブレイクダウンさせていきます。つまり、組織としての方針がないと人事評価もできないということにもつながります。

前回もお伝えしましたが、経営なくして人事なし・・・ということになりますね！

皆さん、こんにちは。はやいもので、もう11月になりました。ついこの間まで、猛暑日を更新やら残暑がどうのとか話をしていたかと思ったら、今年も残すところあと2ヶ月となりました。これからは寒さ対策が必要です。乾燥にも気を付けましょう。

11月ともなると、近づいてきています年末調整について、お話をさせていただきます。

毎月の給与からは概算で所得税額を天引きしているのですが、年間給与総額に対して本来納めなければいけない**所得税額**とは一致していません。このような不一致を精算するため、1年間の給与総額が確定する年末にその年に納めるべき税額を正しく計算し、それまでに徴収した税額との過不足額を求め、徴収又は還付し精算することが必要です。

その際、基礎控除、配偶者控除、扶養控除、社会保険料控除、生命保険料控除等の所得控除を行うことができます。年末までに扶養親族に異動があった場合は、

(扶養控除額×人数)で控除額を再計算します。

1年間に国民健康保険料や国民年金の支払総額を社会保険料控除として、生命保険に加入されている方は、支払総額に対する生命保険料控除を行うことができます。という内容でした。



その「年末調整」に必要な生命保険の控除証明書は10月中旬から、社会保険料控除証明書は10月下旬からの発送予定だそうです。10月下旬から11月末日までの間に双方の控除証明書が届くと思いますので、大切に保管して頂くか、担当者にお渡し下さい。

上記の書類や資料を基に、**所得税額**を正しく精算するための手続きである「年末調整」ですが、もう一つの役割があります。

それは「年末調整」の情報を給与支払報告書として地方自治体に提出することにより、住民税額が算出されるということです。



皆さんは「年末調整」と聞くと、頭に浮かぶのは「所得税の還付金」だと思えますが、「年末調整」の結果により、住民税額が計算されているということを覚えておいて下さい。(※住民税の計算上は控除額が若干異なります。)

今回は、もうそこまで来ている「年末調整」について、お知らせいたしました。

システム担当 藤田 初文



和田ゆかり

ビジネスマナーちょっと得する話 94



みなさんこんにちは。今年も早いもので12月です。年末というと忘年会があちらこちらで開かれますね。飲む機会も多くなるので、皆さん胃腸は大事にしてくださいね。というわけで、今回より数回に渡って食事のマナーについてお話していきます。そこでまずは食べ方についてのマナーとしてお箸の使い方についてお話いたしましょう。(和田ゆかり)昔、どこかのCMで“お箸の国ですから・・・”というキャッチコピーを使っていましたよね？私も小さい頃、祖母や母が躰に厳しかったおかげで、お箸をきちんと持つことができます。大人になるとありがたみが身にしみますね。

やはり、お箸の国の人ですから美しくお箸を使いこなしたいものですね。

そこで、まずはお箸の持ち方です。置いてあるお箸は右手でお箸の中央を持ったら左手を下に添えて、その後ですべらせるように右手を下にして、お箸を持ちます。割り箸の場合ですが、箸袋に入っている場合は、箸袋からお箸を出して、一旦、箸置きに置き、空になった袋を左に置きます。箸置きがない場合もありますから、その時は箸袋をちょっと折って箸置きにしてもいいでしょう。

しかし、一回でも使ったお箸を箸置きに置く場合には、先端が箸置きから出るようにして置きます。箸袋を折ったときは、最後にその箸袋に先端を入れておくのも良いですね。

割り箸の場合は、割り箸を縦に持って割るのではなく、まず、横にしてテーブルから少し下に持ってきて上下に割ります。

また、割り箸を割った後に、お箸とお箸をこすり合わせる方がいらっしゃいますが、それもあまり美しいとはいえないので、控えましょう。

お箸の持ち方が上手でない方もいらっしゃいますが、接待等、お取引先やお客様とお食事する機会が多い方であれば、きちんと持てるようにされることをお勧めいたします。



お箸の持ち方ですが、左の図のように2本あるお箸の上にあるお箸を人差し指と中指ではさみ、親指を添えます。下のお箸は薬指にのせるようにして持ちます。その時、お箸の三分の一ぐらいのところを持つと使いやすいでしょう。何かつかむときは、上のお箸だけ動かすようにします。

お箸を持った時に、人差し指が立ってしまう、またお箸の右端を握りしめている、指が全部そろっているという方がいらっしゃいます。また、何かつかむときに、お箸がクロスしてしまう。手の甲が見えるようにつかむ。という方も持ち方が間違っているかもしれません。

最初は、使いづらいと感じるかもしれませんが、きちんと持てるようになると、とても使いやすいですし、また、大人としてどんな場面でも恥ずかしくありません。

日々の生活の中で、お箸はよく使われています。上手に使いこなせるようになれば、取りづらいお豆や崩れやすいお豆腐も上手にいただくことができますね。お箸の国の人ですから。



文末ではございますが、本年もご愛読いただきましてありがとうございます。

平成29年が皆様にとって笑顔あふれるステキな年になりますよう心よりお祈り申し上げます。

“お箸を上手に使いこなして指先器用！指先美人！”

facebookやっています。  
<和田ゆかり>で検索！  
ビジネスマナーコンサルタント

# 人事賃金改革



(木村 隆人)

皆様、こんにちは。最近は気温が急激に下がり、めっきり寒くなりましたね。お変わりはないでしょうか。今年は秋がなかったですね・・・食欲の秋！太りきれなかった私です。それでも、食欲だけはとまらず、美味しいものを食べたい！と嗅覚が毎日鋭くなっています（笑）

さて、今回は業績評価の決定ポイントについてお伝えしました。役職や等級によって求める割合は当然違いますよね。また、きちんと数値化をしていく事で納得性・透明性を担保出来るようにしていきます。

今回より、目標管理制度を人事評価制度に入れていくべきかどうかについて、お伝えします。

目標管理制度とは、MBO と略されたりもしますね。Management by Objectives のことで、個々人や小集団毎に目標を設定し、それに対する達成度合いで評価を決める制度です。

ドラッカーは MBO ではなく、MBO-S (Management by Objectives and Self-Control) という事で、【自己目標管理】が大切だと提唱しています。なぜ、自己とつけるのか・・・それは上から突きつけられたノルマではなく、自分が決めた！という自己決定感をつけるためです。

しかし、「自分で決めた目標だから、責任もってやる！」というように、すべての企業に適するとは限りません。ここでも、業種・職種・階層などの観点から、適しているかどうか考える必要があります。

## 【目標管理が適するのは？】

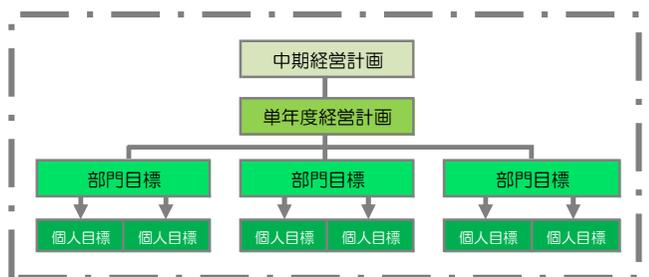
1. 職務が非定型的な内容である
2. 自ら職務範囲の拡大に取り組める職場環境にある
3. 自ら改善・改革テーマに取り組むことが可能な立場にある

上記の3つの要素が満たされる場合、目標管理は有効に機能する可能性があります。反対に、高度に機械化された製造業などに見られるように、大部分の社員の仕事が定型的業務の場合は、目標管理はふさわしくないということになります。

また、目標管理制度が成功するためには、前提条件があります。それは「**全社目標**」「**部門目標**」が明確になっていることです。また、業績責任を明確にできるような組織が作られていることも必要です。このような条件整備や会社の方針を明確にすることなく、目標管理を導入してしまった場合には、社員のモチベーションを著しく低下させることにもなりかねません。

右図のように、経営計画(中期や単年)と、目標(部門・個人)はリンクしていることが望ましいのです。整備していないと、「えっ?!目標立てろ?いやいや、何を基準に?どこ目指せばいいの?」と不安や不満を漏らす社員が出るのも当然です。

まずは、目標とすべき全社の経営計画、ならびに経営戦略を立案制定していくことをおすすめ致します。特に中期経営計画では、人材の将来的なビジョン(あるべき姿)も併せて考えられると良さそうですね！



本年もご愛読頂き誠にありがとうございました！また、来年も元気にお会い致しましょう(^)

木村 隆人

皆さん、こんにちは。早いもので、今年もあと1か月となりました。

年齢を重ねる毎に1年が早くなると聞いていたことを、最近痛感しております。

この一年を振り返ると自然の厳しさを思い知らされるような出来事が多くありました。秋の長雨というものを感じ、今年は秋があったのだろうかと思うほど、急に寒くなり、日中との寒暖の差が激しく、着るものに困りました。今年の冬は寒いのでしょうか？忙しい時期です。皆さん風邪など頂かないように、体調管理を行いましょう。

今年最後となりますエナリ通信は、個人の確定申告についてお話をさせていただきます。

確定申告とは、**1年間（1月1日～12月31日）**に所得のあった人が所得税と復興特別所得税を「**申告納税**」する、また納め過ぎた所得税と復興特別所得税の「**還付申告**」をする税務手続のことをいいます。

この説明を聞いて『私は、事業をしているわけでもないし、給与の他に収入はないから関係ない・・・』と思われた方もいらっしゃるのではないのでしょうか。

しかし、今年の医療費はいくらかかりましたか？一緒に生活をしているご家族全員の合計額が10万円(所得の少ない方は10万円以下の場合があります。)を超えると医療費控除を受けることができます。医療費控除を受ける場合は、領収書が必要になりますので、ご家族全員から領収書を集めて計算してみてください。意外と医療費を支払っているかもしれませんよ。他には銀行から借入をしてマイホームを購入またはリフォームされた方はいないですか？住宅借入金等特別控除を受けることができるかもしれません。

もっと身近な話をすると『年末調整の時には無かった生命保険の控除証明書がでてきた。』という方も確定申告をすれば所得税等が還付されます。

今までは、控除という言葉なので所得税等が戻ってくるというお話ばかりでしたが、その反対に前年とは違う収入があった場合は、確定申告をして納税をする必要がある場合があります。前年と違うことがあった場合やご不明な点、これってどうなの？ということがありましたら当事務所にお気軽にご相談ください。

今年も一年間「エナリ通信」にお付き合い頂きましてありがとうございました。

また、来年も宜しくお願い申し上げます。

税理士法人エナリ 藤田 初文