

YUBISUI NEWS

2017

No.90

グループ紹介

年頭のご挨拶

税務コーナー

平成28年度 住宅・土地に係る税制改正

労務コーナー

電通事件と今後の残業と労働時間の管理について

コンサルコーナー1

優秀な人材を採用するには？

コンサルコーナー2

従業員をホメるだけで業績が上がる！



北八ヶ岳（長野県茅野市）



ゆびすいグループ

信頼と安心。そして未来へ…
YUBISUI

ご挨拶

..... ゆびすいグループ 代表 澤 田 直 樹 2

税務コーナー

平成 28 年度 住宅・土地に係る税制改正

..... 中 村 忠 3

労務コーナー

電通事件と、今後の残業と労働時間の管理について

..... 田 中 和 臣 5

コンサルコーナー 1

優秀な人材を採用するためには？

..... 石 田 竜 佑 7

コンサルコーナー 2

従業員をホメるだけで業績が上がる！

..... 岸 田 成 弘 9

医療介護事業紹介

..... 11

ごあいさつ

ゆびすいグループ

代 表 澤 田 直 樹



新年、明けましておめでとうございます。

平素は、当グループに絶大なるご支援、ご高配を賜り厚く御礼申し上げます。

昨年は、英国の EU 離脱に関する国民投票や 11 月の米大統領選によるトランプ氏の勝利、熊本地震や台風などの自然災害の多発など、激動の一年となりました。

トランプ新政権が選挙戦で示した保護主義的な貿易政策やドル安を強く進めた場合、大幅な円高が進行し、我が国の景気にも大きく影響してきます。しかし、現時点では、不透明ながらも、公約よりも規模は縮小しつつも、減税策やインフラ投資が実施されることで、アメリカ経済が本年後半より成長を加速する見込であり、トランプ氏が極端な保護主義的な姿勢は控え、緩やかであればドル高を容認することも想定され、その場合は、我が国でも輸出増や株高などプラスの影響が期待できるともいわれています。

このように世界情勢が混迷をきわめるなか、日本は 2020 年に開催される東京オリンピックに向け、本格的に始動していく時期。3 年後に向け、インフラ整備など官民をあげたオリンピック需要が景気を下支えすると予想されています。

急速に進む少子高齢化社会、IoT や AI を中心としたイノベーションの促進など、変革の時代こそ新たなチャンスととらえ、次への成長につなげていくポジティブさが必要不可欠です。そのお手伝いをさせていただくのが、私達ゆびすいグループの仕事でございます。税務・会計・労務・法務等の最新動向をいち早く把握して、より専門性の高いサービスをご提供することで、皆さまの抱える問題や課題の解決のお役に立ちたいと考えております。

一昨年の相続税の大改正により、当グループでも相続対策、遺産整理業務など相続関連業務が急増。相続専門部の税理士とともに、グループ内の司法書士、行政書士が連携して業務をおこなっております。また、急速な少子高齢化に伴い、医業・介護事業のお客様のご相談も増加し、その内容も非常に高度となっており、医業経営に精通した医療介護専門部が中心となってお相談にあたっております。今年度も一層知識の深耕に努め、さらに質の高いサービスをご提供したいと存じます。

お客様のさらなる繁栄のために、職員一同、努力し続ける所存でございますので、今後ともご支援、ご鞭撻賜りますよう心よりお願い申し上げます。

本年が皆様にとりまして良い年でありますことを祈念いたしましてご挨拶いたします。

平成 28 年度 住宅・土地に係る税制改正

ゆびすいグループ 税理士 中 村 忠

[空き家に係る譲渡所得の特例]

1. 制度の概要

東京圏への人口集中の是正や各地域での住みよい環境を確保するために、空き家を売却した際の譲渡所得の特別控除が導入されました。

具体的にいうと、被相続人の居住の用に供していた家屋を相続した相続人が、**平成28年4月1日から平成31年12月31日までの間に**、その家屋(その敷地を含みます。また、その家屋に耐震性がない場合は耐震リフォームをしたものに限り、)又は除却後の土地の譲渡(相続時から3年を経過する日の属する年の12月31日までの譲渡に限り、)をした場合には、その家屋又は除却後の

土地の譲渡益から**3,000万円を控除することができる**制度です。

2. 適用を受けるためには

この特例の適用を受けるためには、次の6つの条件に当てはまるものでなければなりません。

- ①被相続人が居住していた家屋及び土地を相続したこと
- ②相続した家屋は昭和56年5月31日以前に建築されたものであり、区分所有建物に該当しないこと
- ③相続開始時に、被相続人以外に居住者がいなかったこと
- ④譲渡をした家屋または土地は、相続時から譲渡時点まで、居住、貸付、事業の用に供されていたことがないこと
- ⑤譲渡価額が1億円を超えないこと

- ⑥相続時から3年を経過する日の属する年の12月31日までに、その家屋(耐震性がない場合は耐震リフォームをしたものに限り、)及びその敷地又は家屋取り壊し後の土地を譲渡すること

3. 注意すべき点

上記の条件を満たしていれば、この特例の適用を受けることができますが、特に注意をしなければならない点があります。

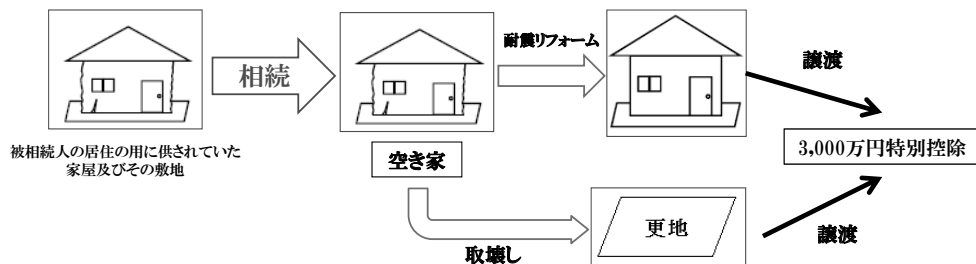
それは、③の「相続開始時に被相続人以外に居住者がいなかったこと」という条件です。あくまで相続開始時に一人で被相続人が暮らしていることがこの特例での条件となります。そのため、たとえば相続発生直前に自分の両親がその家に住んでいた場合などは、適用できませんので、ご注意ください。

ここが変わる！(平成28年度税制改正)



空き家に係る譲渡所得の特別控除の創設

※ 平成28年4月1日から平成31年12月31日までの間の譲渡に適用



[既存住宅に多世帯同居改修工事等をした場合の特例]

1. 制度の概要

個人が所有する家屋に、他の世帯との同居をするのに必要な設備の数を増加させるための一定の改修工事（多世帯同居改修工事等）を行い、その者の居住の用に供した場合に、次の（１）または（２）の税額控除を受けることができる特例が創設されました。

（１）ローン型減税の特例

他の世帯との同居をするのに必要な設備の数を増加させるための一定の改修工事（特定多世帯同居改修工事等）を含む増改築等を行った場合が、特定の増改築等に係る住宅借入金等を有する場合の所得税額の特別控除の控除額に係る特例の対象に追加され、その特定多世帯同居改修工事等を含む増改築等に充てるための住宅借入金等（償還期間５年以上）の年末残高１０００万円以下の部分について、**一定割合を乗じた金額を５年間、所得税額から控除**できるとされました。この特例は住宅の増改築等に係る住宅借入金等を有する場合の所得税額の特別控除との選択適用とされます。

控除額＝ローンの年末残高
× 控除率１％（注）

（注）増改築のうち特定多世帯同居改修工事部分については、２％

（２）投資型減税の特例

他の世帯との同居をするのに必要な設備の数を増加させるための一定の改修工事（多世帯同居改修工事等）を行った場合が、既存住宅に係る特定の改修工事をした場合の所得税額の特別控除の適用対象に追加され、その多世帯同居改修工事等に係る**標準的な工事費用相当額の１０％相当額をその年分の所得税の額から控除**できるとされました。標準的な工事費用相当額とは、多世帯同居改修工事等の改修部位ごとに標準的な工事費用の額として定められた金額に、その多世帯同居改修工事等を行った箇所数を乗じて計算した金額をいいます。

また、この特例は、その年の合計所得金額が３０００万円を超える場合または、住宅借入金等特別控除制度もしくは特定増改築等住宅借入金等特別控除制度の適用を受ける場合には、適用できません。

控除額＝標準的な費用×１０％
（注）

（注）標準的な費用とは、改修部位ごとに単位当たりの標準的な費用を告示で規程。たとえば、

- ① キッチンを増設する工事
ミニキッチン → ４３４，７００円
ミニキッチン以外 → １，６４９，２００円
- ② 浴室を増設する工事
シャワー → ５８９，３００円
浴槽 → ８３７，８００円
浴槽および給湯設備 → １，４０６，０００円

- ③ トイレを増設する工事
→ ５３２，１００円
- ④ 玄関を増設する工事
地上階に設置 → ６５５，３００円
地上階以外に設置
→ １，２４４，５００円

2. 適用を受けるためには

交付される補助金等の金額を除き５０万円を超える工事で、下記の①～④のいずれか２つ以上が複数に設置される工事（ローン型減税および投資型減税の特例のどちらを受けるにせよ共通の条件となります。）

- ① キッチン
- ② 浴室
- ③ トイレ
- ④ 玄関

3. 注意すべき点

上述したとおり、この特例の適用を受けるためには、キッチン、浴室、トイレ、玄関のいずれかを他の世帯との同居をするために工事を行わなければなりません。その改修が終わった後に、キッチン、浴室、トイレ、玄関のいずれか２つ以上が複数でなければなりません。

そのため、他の世帯と同居をするためにキッチン、浴室、トイレ、玄関の改修工事を行ったにもかかわらず、工事後において、たとえば、玄関だけ２つで、キッチン、浴室、トイレが１つである場合は、この特例の適用は受けることができないことになります。ご注意ください。

電通事件と、今後の残業と労働時間の管理について

ゆびすいグループ 社労事業部 田 中 和 臣

ご存知の方は「何度繰り返されるのか」と思われたニュースだったのではないのでしょうか。大手広告会社「株式会社電通」の社員が長時間労働を苦に自殺し、平成28年9月30日付で過労による労災認定と判断されました。

同社においては、過去にも今回と同様に長時間労働が原因とされる事故が相次いでおり、また労災認定もされています。

- ・平成3年8月、入社2年目の男性社員が自宅で自殺。1ヵ月あたりの時間外労働が100時間を超えており、長時間労働が原因でうつ病を発生した事による自殺として労災認定。
- ・平成25年6月、当時30歳の男性社員の病死が長時間労働によるものとして労災認定。
- ・平成27年12月、24歳の女性社員が長時間労働を苦に自殺したことが過労死として労災認定。

今回の事件においては、過重労働撲滅特別対策班(通称「かとか」)による抜き打ち調査が行われています。この「かとか」は長時間労働を行っている企業を重点的に監督する組織であり、月100時間超の残業が疑われる事業所が対象となります。最近では、ABC マートやドンキホーテ等が「かとか」により立件されており、今後さらに調査対象が拡大されることが予想されます。また昨今、ワークライフバランスも重要視されており、仕事とプライベートの時間について今一度、改めて考えていく

必要があります。

1. 残業と36協定について

強行法規である労働基準法では、「1日8時間、1週間40時間を超えて労働させてはならない」と定めています。法定労働時間を超える労働は本来させてはならない事はいうまでもありません。ただし、それでは事業活動が充分に行えないということもあり、労働者代表と「時間外労働・休日労働に関する労使協定(通称:36協定「サプロク協定」)」を締結し、事業所を管轄する労働基準監督署に届け出をすることにより、法定時間外労働をさせることが可能となります。同協定には次の5項目を定めることが必須となります。

- ①時間外労働や休日労働させる必要のある具体的事由
- ②業務の種類
- ③労働者の数
- ④1日及び1日を超える一定の期間についての延長することができる時間又は労働させることができる休日
- ⑤協定の有効期間

上記④「1日を超える一定の期間についての延長することができる時間」については、一定期間ごとに上限時間数が定められています。

【延長時間の限度】※一部抜粋

期間	限度時間
1週間	15時間
1ヵ月	45時間
1年間	360時間

【3ヵ月を超える期間の変形労働時間制を採用しない場合】

さらに、各事業所が事業活動を行う上で、臨時的に特に繁忙となり、やむを得ない特別な事情がある場合に限り、限度時間を延長することができる「特別条項」を付けた協定を締結することが可能です。

2. 「特別条項」について

臨時的な措置として限度時間を延長することができる「特別条項付き36協定」を締結し、労働基準監督署に届け出をすることができます。特別条項を付したからといって際限なく延長できるというものではありません。さらに「特別な事情」は「臨時的なもの」に限ることを徹底する趣旨から、①1日を超え3ヵ月以内の一定の期間について、原則となる延長時間を超え、特別延長時間まで労働時間を延長することができる回数を協定すること、②当該回数については1年のうち半分を超えないものとする等、導入には様々な要件が定められていますので注意が必要です。

今回の事件は、報道を見る限り、「1ヵ月50時間」という特別条項を協定していたにもかかわらず、実際は月100時間超の時間外労働をさせていたということになります。

3. 罰則について

協定違反があった場合には当然ながら労働基準法第119条(罰則)が適用され、「6ヶ月以下の懲役または30万円以下の罰金」が課される事となります。また労働時間の管理が正しく行われていな

かった場合や指摘された事項に関して改善する姿勢が見られない等、量的、質的にも特に悪質と認められる場合は、書類送検されることも考えられます。「電通」は、知名度があり、企業規模が大きいこと、そして過去にも同様の事件があったこと等からマスコミに大きく取り上げられていますが、労基法違反に対する罰則は、企業規模にかかわらず全事業所が対象となります。こういったことから適切な労務管理が必要であることは明らかです。

4. 労働時間の範囲について

どこからどこまでを労働時間を含めるか、という線引きは不明確な場合もあり、「タイムカードや出勤簿で労働時間を管理している」といって、必ずしも「労働時間の管理が徹底されている」とはならない場合があります。それは、労働基準法第32条で定める「労働時間は、客観的にみて労働者の行為が使用者の指揮命令下にあるか否か」で判断されるためです。

過去の判例では、始業前の保護具等の装着、準備体操場までの移動等について所定労働時間外の労働として割増賃金を請求する訴えが起こされ、労働者側が勝訴した事件があります（最一小判平12.3.9「三菱重工業長崎造船所事件」）。

また、労働者の行為について、使用者の明確な指示や命令に基づかない場合であっても、指揮命令下に置かれていると評価され、割増賃金の支払いが命じられたケースもあります。上司から残業を命

じられたわけではないが、常態として始業時刻前や終業時刻後に大多数の労働者が残業を行い、帰ることが出来ず、それが使用者による黙示の指示と認められた為、労働者側が勝訴した事件（大阪高判平13.6.28「京都銀行事件」）。

これらのように出勤簿等で単に勤怠を管理するだけでなく、記録時間以外における労働者の行為の有無について、客観的に捉えて把握していくことも、労働時間管理には必要なものと考えられます。

5. 事件の影響と審議中の法案について

今回の事件を受け、今後どのような影響が出てくるのか。

まず、政府より「過労死等防止対策白書」が閣議決定されています。これは過労死防止対策推進法に基づく初の白書であり、過労死をテーマとした報告書は世界でも例を見ません。長時間労働・過労死問題について可視化されており、1ヵ月の時間外労働が労災認定の目安「過労死ライン」の80時間を超えた社員がいる企業は約23%に上ると指摘されています。

こうした指摘から、今後は更なる監督の強化、労働時間に対する規制が考えられます。

また、国会で審議中の「労働基準法の一部を改正する法案」においては、

- ① インターバル規制の導入
 - ② 労働時間の延長の上限規制
- などが検討されている状況です。

①インターバル規制について
労働者ごとに始業から24時

間を経過するまでに、厚生労働省が定める時間以上の継続した休息時間を与えなければならない制度

- ②労働時間の延長の上限規制
現行の延長時間より更に規制し、延長できる時間を少なくする

いずれも審議中の段階ではありますが、法案が可決された場合には、現状の労働時間管理では適切でなくなる事態も考えられます。

6. まとめ

今回の事件や社会に与える影響から見ても「適正な労働時間管理」は事業活動において必要不可欠です。

労使双方にとって、まずは業務の効率化を検討し、「ムダ」の徹底排除により、労働時間そのものを削減することが第一です。また、今以上の労働時間削減が難しい場合であっても、各種変形労働時間制やフレックスタイム制の導入、時間外自己申告制や有効な定額残業代の導入等により、現行の労働時間管理の改善を図ることは可能です。

各事業所の労働時間管理を担当されている方は、日々、頭を悩ませながら取り組まれていることが想像されます。この機会に今一度、自社の労働時間管理について再確認していただくことを強くお勧めします。

労働時間管理に関する相談はもちろんのこと、その他労務管理につきましてもお悩みがあれば、是非、当センターにご相談ください。

優秀な人材を採用するためには？

ゆびすいグループ 中小企業診断士 石田 竜 佑

1、組織は「優秀なヒト」がいないと生き残れない

組織の経営資源である「ヒト」「モノ」「カネ」「情報」のうち、これからの時代に最も重要な資源となるのは間違いなく「ヒト」です。なぜなら、

- モノ…競合が多く、モノが余る世の中になっている。
 - カネ…長期的な経済低迷が今後も続く。
 - 情報…簡単にインターネットから情報を集められる。
- と、3つの資源は資源としての強みを失いつつある一方で、
- ヒト…人手不足かつ採用難だからこそ、優秀なヒトがいる組織は成長できる。

と、「ヒト」だけは自社の努力で解決可能な要素が多いからです。

また独立行政法人労働政策研究・研修機構の調査で「多くの組織が今後ますますヒトへの投資に力を入れていく」という統計が出ており、この流れはこれからも続くでしょう。

2、中小企業（公益法人）にこそ必要な採用戦略

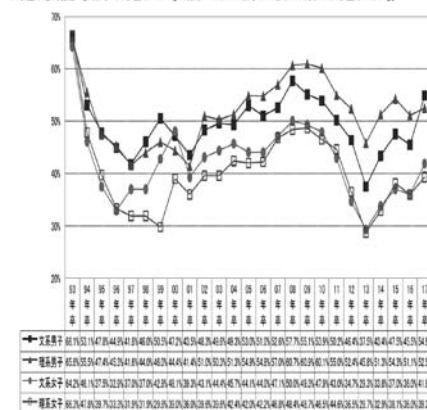
中小企業（公益法人）は日本全体の雇用の7割を担っているものの、放っておいても優秀なヒトが集まるのは大企業や大規模法人だけの話です。

中小企業（公益法人）では人材会社に多額の投資を行って募集をしても、採用できないのが実態です。しかも、今の若者世代は安定志向の傾向が強く、大企業や大規模法

人に優秀なヒトが集まる流れは今後もしばらく続くでしょう。

【50%の学生が大手を希望】

大手企業志向推移【絶対に大手企業がいい」「自分のやりたい仕事ができるのであれば大手企業がいい】



出典：「2017年卒大学生意識調査（株）マイナビ」

3、採用に成功している中小企業（公益法人）とは？

中小企業（公益法人）に就職したいと考える希望者の動機は

- やりたい仕事ができる
 - 組織として独自の強みがある
 - 職場の雰囲気が良い
- となっており、このニーズを的確にとらえ、採用戦略に活かした組織だけが優秀なヒトを確保できています。

採用成功のポイントは下記の通りです。

- ①見やすい会社（学校）案内・ホームページを作り、定期的にリニューアルしている
- ②ホームページに代表者の想いや会社（学校）のこだわりがうまく示されている。
- ③採用説明会では人事担当者だけでなく代表者や若手従業員が説明を行っている。

①～③をみて分かるように、組織として「本気」で採用に取り組み、人材会社任せにしないことが重要です。

4、成功する採用戦略とは？

採用を成功させるためには、「採用目標の設定」「プロジェクトチームの発足」「計画を愚直に実行する」の3つが重要です。

① 採用目標の設定

「従業員が退職したから補充のために採用しよう」というだけの目標になっていませんか？

どんなヒトを、いつまでに、何人採用するかを、まずは組織でしっかりと考える必要があります。

② プロジェクトチームの発足

人事担当者が採用を行うだけでは優秀なヒトは集まりません。

配属予定部署の責任者・若手従業員・配属予定部署とつながりが強い部署の管理職（例：営業マンを採用するのであれば、製造担当者など）などを巻き込んだプロジェクトチームを作ってください。

③ 計画を愚直に実行する

あとは目標達成のためにひたすら考えて動くだけです。費用対効果を考えながら採用ルート（学校、ネット、従業員による紹介など）を絞り込み、「採用説明会や面接でどんな準備・話をすれば希望者は興味を持ってもらえるのか」などをチームで検討し、しっかりと計画を進めていきます。

5、採用戦略の流れ

① 採用目標の設定

1人の従業員を採用するとしても、少しでも優秀な人材を集めるためには「求める人物像を明確化」しておく必要があります。

例えば企業が営業マンを採用したい場合、営業マンに必要な能力となる下記のような能力をもっているかどうかをしっかりと見定める必要があります。

■親密性 / ユーモア

感じの良さや場を和ます力

■第一印象

最初に会ったときに相手に好印象を与える力

■プレゼンテーション力

伝えたい内容を説得力をもって表現する力

■傾聴力

相手の立場に立ち話を聴く力

■交渉力

組織を代表して社外の人と接し協力・理解を取りつける力

■新規開拓力

新しい顧客を増やす力

■顧客維持力

顧客との緊密さを維持する力

■顧客拡大力

既存顧客へ新商品やサービスを新たに提案し、売上・利益を拡充する力

■人物評価力

相手の能力・強み・弱みを正確に把握して対応する力

■人脈

自社の取引に貢献しそうな人達と懇意である力

上記は一例ですが、このように求める人物像を明確にしておくことで、面接時の質問内容も変わり、採用にあたって妥協できる点・できない点が見えてくるでしょう。

② プロジェクトチームの発足

プロジェクトチームとは「顧客（保護者）のニーズが多様化する中で、一つの部門だけでは解決できない問題・課題を解決するために、部門を横断して編成するチーム」のことで、その特徴は下記の通りです。

◎メリット

- ・必要なスキルをもつ人員を集めやすい。
- ・担当ごとに目的と責任が明確になり、メンバー間に一体感が生まれやすい。
- ・プロジェクト責任者が強い権限をもって業務を進められる。

×デメリット

- ・各メンバーの経験や考え方の違いによる衝突が生まれやすい。
- ・通常業務と兼務することになるため、プロジェクトが長期化するとメンバーが疲弊する。

デメリットで挙げた点は、「採用目標をメンバーでしっかりと共有し、2～3ヶ月間限定の短期間プロジェクトとする。」などを方針とすることで解決可能です。

③ 計画を愚直に実行する

プロジェクトチームが発足されたら、後は計画に沿って実際に動いていきます。

特に費用対効果を考えるべきものは「採用ルート」です。

主な採用ルートとしては、

- ・学校
- ・求人サイト
- ・人材会社
- ・折込チラシやフリーペーパー
- ・インターネット検索

などがありますが、「チラシを見て知り、インターネットで調べ、求人サイトから応募する。」など、求職者は様々なルートを経て応募してきます。この求職者のルートを解析することで、課題を発見できる場合があります。

例えば、

- (1)求人サイト A から流入した求職者の60%は当社（法人）に応募している
- (2)応募者の90%は求人サイトの「先輩社員の声」ページを見ている。
- (3)応募フォームを表示した回数の10%が応募している

などです。

これらの解析結果から、

- ・採用ルートは求人サイト A 社のみにしよう。
 - ・先輩社員の声ページをもっと充実させよう。
 - ・応募フォームをもっと見やすく、入力しやすくしよう。
- などの改良を行っていきます。

採用戦略の流れはご理解頂けたでしょうか。最後になりますが、「組織の未来を支える優秀なヒトを何としても採用するんだ！」という強い想いを保ち、妥協せずに愚直に実行していきましょう。

従業員をホメるだけで業績が上がる！

ゆびすいグループ 中小企業診断士 岸 田 成 弘

1、業績を上げるための取り組みが業績を下けている！？

「もっと業績を上げるためにはどうすればいいのか？」

経営者や管理職にとって、業績を上げることは常に頭から離れない最重要課題です。多くの組織では業績向上のため、

- ・営業マンにハッパをかける
- ・人件費を下げる
- ・経費削減を進める

などの取り組みを行っていますが、それが長期間続くと組織が疲弊し、従業員が離職し、結果として業績が下がるという悪循環に陥ってしまいます。

今回ご紹介するのは「業績アップにつながる行動をした従業員をホメる」という、いたって簡単な方法です。

2、ホメて育てるなら今！

今回ご紹介するホメ方は、「いい髪型だね」と単にご機嫌をとるためのホメ方とは全く異なります。その考え方をご紹介します。

① 従業員の長所を見つける

「お前はここができていない。」と欠点を指摘する教育では、指摘された従業員はモチベーションが下がり、良い仕事ができなくなります。その従業員の長所を探し、そこを伸ばすことが大切です。

② 何をすればいいのか教える

「今の若者はやる気がない。」とお考えの経営者が最近多いように感じますが、決してそうではあり

ません。長引く不況で安定志向の若者が増えたのは事実ですが「やる気はあるものの何をどうすればいいのか分からない」という状況なのです。何をすればいいかを具体的に正しく教えてあげること、彼らはグングン伸びていく可能性を秘めているのです。

③ 経営に余裕がある時に始める

業績が悪く、組織が疲弊しているときに従業員をホメる余裕などあるわけがありません。業績が好調又は横ばいの時こそ、ホメて育てる絶好のタイミングなのです。

3、組織はこう変わる！

① 業績アップできる

従業員が自発的に行動し様々な提案を行うようになり、その結果が業績アップにつながります。

② 離職率が下がる

上司から理不尽に怒られることがなくなり、頑張った分だけホメられ評価されるようになるので、居心地の良い職場になり離職率が低下します。

③ 採用コストが低下する

今の従業員を大切にすることで離職が激減するため、常に新規採用をする必要がなくなり、採用にかかるコストが低下します。

4、どう進めるのか？

① ホメる行動基準を作る

経営計画や業績目標の達成につながる「行動基準」を作ります。

例：企業の場合の行動基準

《業績目標》

- ・売上を10%向上させる。

↓

《目標達成のための大項目》

- ・顧客数の増加

↓

《目標達成のための中項目》

- A 新規顧客の増加
- B 既存顧客の受注量を増加
- C 休眠客の掘り起こし

↓

《目標達成のための小項目》

- A 新規顧客を増やすには…
 - ・ターゲットリストを作成し、1日10件電話をかける。
 - ・当社の強みをPRできる営業ツールを月に1つ作成する。
 - ・営業トークを磨くため、週に1回2時間の社内研修を開催。
- B 既存顧客の受注量を増加するため…
 - ・~~~~~

例：幼稚園の場合の行動基準

《業績目標》

- ・園児を30人増加させる。

↓

《目標達成のための大項目》

- ・園児募集を強化する

↓

《目標達成のための中項目》

- A 園のイメージアップ
- B 園児募集広告を増やす
- C 園児学イベントを増やす

↓

《目標達成のための小項目》

- A イメージアップするには…
 - ・門、玄関の装飾や照明を工夫

し、華やかさ・明るさ・清潔感を演出する。

- ・園舎のペンキが剥がれている部分を塗りなおす。
- ・「この園に我が子を通わせたい」と思わせるワクワクするイベントをブログに定期的に掲載する。

B 募集広告を増やすには…

- ・~~~~~

上記のように、小項目で挙げた具体的なアクションが「行動基準」となります。

これらの行動基準を明確・具体的にし、それをこなした従業員をホメるといった流れを作ります。

② ホメる組織風土を作る

「明日から部下をホメてください」といきなり号令を出しても、これまで部下を叱って育ててきた従業員は実行できないでしょう。これを確実に実行するためには、最初は無理やりでも「ホメる仕組み」を作る必要があります。

例えば、朝礼や会議の場で「新人のA君は昨日こんな良いことをしました。これは彼の長所です。これからも自信をもって頑張ってください！」と発表する方法があります。

他にも、下記のようなシートを活用することも有効です。

使用例として、

- ・朝礼の時間に、上司から見て先月よく頑張っていた部下に対し、ありがとうシートを渡す

- ・給与明細に上司直筆の、ありがとうシートを同封するなどがあります。

いずれも普段から上司が部下を気にかけ、よく見ていないとホメることはできません。最初は照れや不慣れさが原因でなかなかホメることができないため、経営者や管理職が先頭に立って風土を作っていくことが重要です。

③ 長所を周りに教え、表に出す

ホメる組織風土を作り上げたら、部下の長所をどんどん周りに教え、表に出してあげてください。同じホメ言葉を繰り返し伝えてあげることで、社内でもその部下に良いレッテルが貼られ、部下自身もその長所に誇りをもつことができるようになります。

④ ホメた結果を評価に反映する

ホメて業績を高めるための最終段階は「ホメた結果を評価に反映し、部下のモチベーションを高く維持すること」です。

私たちがご支援させて頂いている幼稚園の多くは「新卒採用が前提なので、職員間がギクシャクしないよう評価はせずに定期昇給させている」、企業においても「総務・

経理などの間接部門は結果が数字で表れにくい、昇給率や賞与は一律にしている。」という組織が多いように感じます。

もちろんその制度を否定するわけではありませんが、優秀な従業員ほど「がんばって行動基準を達成したのにホメられるだけなの？」と不満に感じるようになってきてしまいます。

そのため、努力してたくさんホメられた従業員は適正に評価され、昇給や賞与への反映、昇格スピードの向上などにつながる評価制度を作っていく必要があります。

具体的には、行動基準を一覧にした「コンピテンシー評価（下記参照）」が有効です。

このように、

- ・行動基準を点数化できるようその達成レベルを定義化
- ・上司は部下の行動をよく見て評価する
- ・部下は自己評価を行い、自分のできている点・出来ていない点を明確にする
- ・その結果をしっかりと結果に反映していく

といったその流れを作っていくてください。

最後になりますが、部下をホメるためには、日頃から部下と真剣に向き合う「**部下への愛情**」が必要です。ぜひ部下をホメる組織を作り上げ高い業績を出し続けていってください。

評価項目	評価ポイント	-1	0	1	2	3	4	5	評価点
		悪影響を与える	関心がない	受け身である	積極的である	周囲に良い影響を与える	創造性がある	利他的な行動がとれる	
約束を守る	約束の期限や内容を必ず守り、周囲と高い信頼関係がある。	約束を守れず、周囲に不信感を与えている。	予定変更が相次いだり、約束を自分の解釈に変えている。	約束を守る重要性は理解しており、相手が決めた約束は守ることができる。	手帳などのツールを用いて、積極的に約束や期日を守る姿勢がみられる。	約束を守る姿勢が周囲にも伝わる行動をとっており、周囲に信頼感を与えている。	約束した相手の事情・スケジュールなどを考えた上で、約束の期限より早く回答・提出するなどの行動を通じ、周囲に信頼感を与えている。	約束した相手を常に思い、様々なフォローができており、周囲と確固たる信頼関係を築いている。	
コミュニケーション	報連相、笑顔、挨拶など他者への配慮や意思伝達ができており、相手を深く理解しようとする姿勢を持っている。	報連相、挨拶ができず、意思伝達を図る姿勢が見られない。	相手から挨拶をされると控えめな挨拶(会釈)ができる。最小限の報連相しか行わない。	相手から挨拶をされると、声を出した挨拶ができる。マニュアルに沿った報連相ができる。	自分から元気な挨拶ができる。マニュアルを活用してしっかりと報連相ができる。	感情のこもった挨拶ができ、気持ちのいい笑顔を出せる。必要に応じて相手が分かりやすい報連相ができる。	感情のこもった挨拶・笑顔が常にできており、相手にも元気を与えている。相手の状況を踏まえ、より質のいい報連相ができる。	感情のこもった挨拶・笑顔ができ、相手に感動を与えている。良くすべく自ら考え、周囲と確固たる信頼関係を築いている。	

このようなお悩み
ありませんか？

新規事業に対する
相談に
乗ってくれない

医療法に
詳しくない

医療を
取り巻く問題を
誰に相談したら
いいのか
わからない



ゆびすいグループは 医院・医療法人も ワンストップで サポートいたします！



医療・介護を取り巻く環境が大きく変化するなか、
制度改革の動向を見極め、いかに適切なマネジメントを
行うことができるかが鍵となります。

当グループでは、開業や法人化、分院、介護福祉事業まで、
医業経営に精通した税理士・医業経営コンサルタントが、
的確にサポートいたします。

また、医療・介護に専念していただけるよう
税務・会計以外の業務も
グループ内の専門スタッフが連携して対応いたします。

Contents

- 医院開業サポート
- 医院税務・会計サポート
- 特定医療法人・社会医療法人への移行サポート
- 給与計算・社会保険の手続・諸規程の作成・人事労務管理
- 医療介護経営コンサルティング
- 医療法人設立サポート
- 持分なし法人移行サポート
- 医療法人向け事業承継
- 登記・関係官庁の手続き
- 地域医療連携推進法人設立サポート

まずは、お気軽にゆびすいの医療介護専門部に
お問い合わせください。

TEL: 06-6261-0363

Web: [ゆびすい 医療介護専門部](#)

検索

お知り合いで、お困りの医業・介護の経営者がいらっしゃる場合は、ぜひご紹介ください。