

(No.6) ワーク1

次の章では「組織」について学びます。

「組織」という言葉から、どのようなイメージが浮かびますか？

単語でもかまいませんので、お手元のノートに自由に書き出してしてみてください。

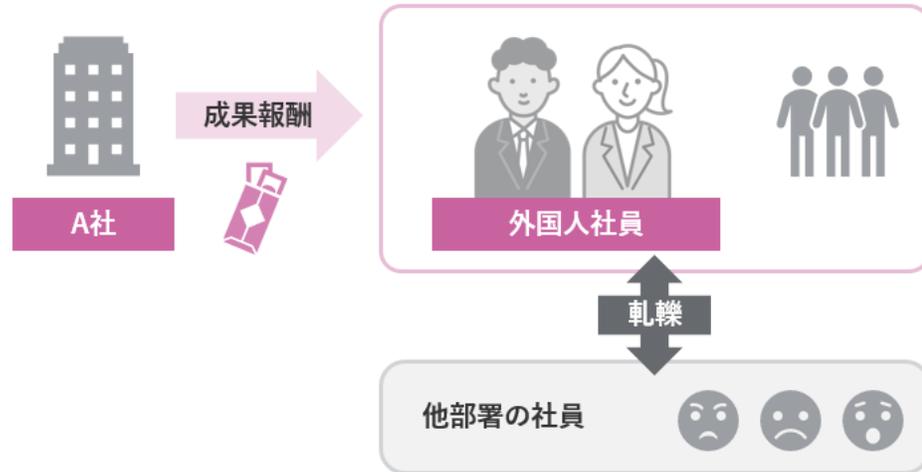
組織というイメージは人によってそれぞれですが、多くの仕事は組織によって行われます。
会社イコール組織と考えられがちですが、その「会社」「組織」という言葉が会社の風土を指すと捉えるか、
会社の制度を指すと捉えるかも人それぞれの感覚によって異なってきます。

次の動画で、本コースの「組織」とは何なのか、その目的について学んでいきましょう。

(No.6) ワーク2

(「事例紹介1」の動画を視聴してから回答してください。)

A社はどうすべきだったのでしょうか？
等級、評価、報酬の観点から、考えてみましょう。



できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

回答例 ※正解例ではありません

- 「基本給には手を付けず、賞与で成果に報いる」
- 「他部署も含め、全社的にインセンティブ重視の評価制度にする」
- 「新設の部署のみ雇用形態を変え契約社員などジョブ型雇用に近い制度とする」
- 「他部署からも希望者がいれば異動できるようにする」

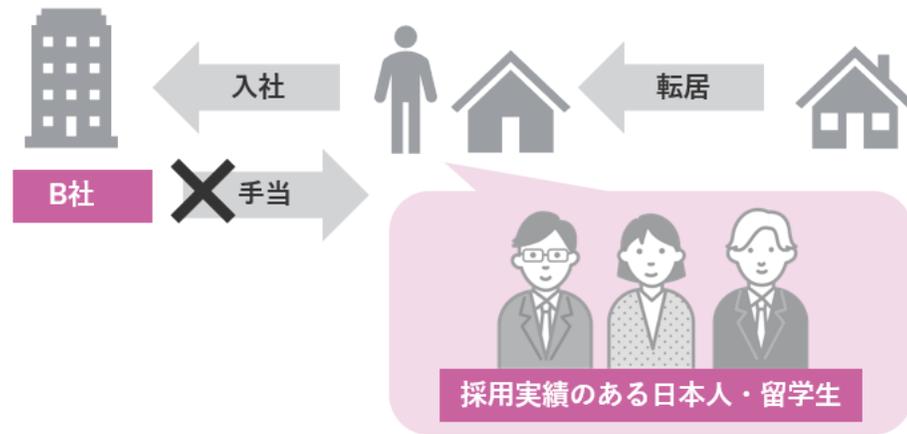
新たな制度を導入したことで社内に軋轢が生まれないように、今回のケースでは評価を納得性のあるものにする
ことや、
評価を可視化することも求められると考えられます。

人事制度は、目的や引き出したい効果を踏まえて作成する、クリエイティブな制度であるべきものです。
それぞれにメリット、デメリットがありますが、自社及び支援先企業の目指す効果及び行動や事業目的、
さらに課題を踏まえて、人事制度を見直す必要があります。

(No.6) ワーク3

(「事例紹介2」の動画を視聴してから回答してください。)

今般、海外からはじめて外国人社員を採用することになりました。
来日の旅費、転居費、住居の紹介サポートを行うべきでしょうか？考えてみましょう。



できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

回答例 ※正解例ではありません

「海外から新規に採用する人材に限って、来日の旅費、転居費等、手当を新設する」
「住居の紹介サポートなどは海外採用人材、日本採用の日本人、留学生ともに希望者に対応するようにする」
「社宅や独身寮を用意し、入社Xヶ月（年）はここに入居することとする」

人事制度は、自社や支援先企業の状況によって作り替えられるべきであり、答えのない難しさがあります。
会社には制度を作る自由があります。

会社の置かれている状況を踏まえて、より良い方法を模索すると共に、不公平感を生まないように、
すでに勤務している従業員にとっても納得感のある制度を模索することが求められます。



(No.6) ワーク4

自社（支援先企業）の人事制度を振り返りましょう。

「等級」「評価」「報酬」「その他」の中から、特徴と課題があるものを一つ選んでください。

- ①等級
- ②評価
- ③報酬
- ④その他

選んだ内容について、自社（支援先企業）の特徴と課題を考えてみましょう。

できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

人事制度には、会社の個性が表れており、企業が大切にしている思想や企業目的が反映されています。人事制度を説明する際は、その背景にある自社（支援先企業）が大切だと考える理念も含めて伝えられるようにしましょう。

わからなかった箇所は再度動画を見て、繰り返し学習するようにしましょう。



(No.6) ワーク5

(「1.5 求められる能力とキャリアパス・人材育成シート」の動画を視聴してから回答してください。)

①**現在**、自社（支援先企業）の外国人社員に求める能力は、次の4つのうちどれですか？
1つ選んでください。

- ①業務知識・専門性
- ②異文化（日本・海外）対応
- ③コミュニケーション
- ④マネジメント

⇒ _____

②**将来的に**、自社（支援先企業）の外国人社員に求める能力は、次の4つのうちどれですか？
1つ選んでください。

- ①業務知識・専門性
- ②異文化（日本・海外）対応
- ③コミュニケーション
- ④マネジメント

⇒ _____

現在と**将来**のギャップを埋めるために、外国人社員本人や会社、あなたがすべきことは何ですか？
考えてみましょう。できればご自身の考えをお手元のノートに書き出してみてください。

人事制度は、現在の課題、将来の課題のいずれも見据えることが求められます。
本人の希望や目標も踏まえて、人材育成をしていくことが必要です。

この「本人の希望や目標を踏まえる」というプロセスにおいては、本人のスキルや希望と
会社の求めることが異なる場合もあるため、期待値の調整も必要になります。

こういった過程の中では調整が上手くいかないこともあるかもしれませんが、
その教訓を次に活かすことで、人事制度や人材育成のグレードアップに繋げることができます。