

## ◇使命感、理念の共有◇

何のためにわが社はあるのか。  
何のためにこの仕事をするのか。  
どのくらいの社員さんが、答えられますか？

### ◆企業使命感は浸透していますか

企業発展の原動力は、現場で働いている方々です。社員さんに意欲的に働いてもらうための大きな要素に「やりがい」があります。

自分の仕事や自社の存在価値がわからなければ、日々の仕事が無味乾燥な作業になってしまいます。それでは仕事への意欲、熱意は湧いてきません。

御社では、自社の存在価値を明確にされているでしょうか。

### ◆行動の原点・5つの誓いとは

使命感も、ただ文章化しただけでは効果はありません。大切なことは、社員さんに、現場に浸透しているということです。確立された使命感を、具体的にどう行動すればいいのか、それがわかるようになっているでしょうか。

### ◆使命感づくり研修について

社長、幹部、社員代表が一堂に会し、討議を重ねて一緒につくりあげること、使命感は共有されていきます。

その際、つぎの3つの視点から成文化します。

- ①我が社の創業の精神は
- ②我が社の商品の原点は何か
- ③我が社にとってお客様は誰か。  
真の要望は何か。

「使命感」づくり、それを現場に落とし込む「行動の原点・5つの誓い」を成文化するお手伝いをしております。

お気軽にご相談ください。

企業継業基盤の構築から人財育成の仕組みづくりまでお手伝いしております。また、HPには様々な研修を掲載しております。ぜひご覧くださいませ。

## ◇ビジネス基礎スキル講座◇

相手の話を聴く姿勢は、コミュニケーションの質・精度の向上に大きく影響します。そこで今回は、話の聴き方についてご紹介します。

### 第3回『カウンセリングマインド』

私たちは、それぞれ異なる価値観、考え方を持っていると同時に、言葉づかいも人によって違います。ですから、意思疎通を正確におこなうためには、しっかりと確認しながら聴くという姿勢が必要になります。

その際に参考となる「カウンセリングマインド」の基礎技術と基本姿勢についてご紹介します。

#### 《6つの基礎技術》

- ①うなずき：うなずきながら相づちをうちながら聞く
- ②くり返し：相手が見つかった言葉をくり返す
- ③明確化：言葉の裏にある気持ちを察し、答える
- ④支持：相手の意見に賛成する気持ちを伝える
- ⑤質問：関心を伝え、相手を理解し、気づかせる
- ⑥観察：表情や態度など、非言語表現を読み取る

#### 《4つの基本姿勢》

- ①受容：無条件にすべてを受け止める
- ②共感的理解：相手の気持ちを共有し、自分も味わおうとする
- ③自己一致：自分の気持ちに正直になる
- ④自己開示：自分を飾らずオープンにする

研修では、ワークを通して練習していただいています。受講者の方からは、「自己一致」と「受容」を同時にはできないという意見が出されます。

「白いカラス（実際は黒）が飛んできましたね」と言われたときにどう対応するかやっていたのですが、受講者の方はとても苦労されます。

さて、皆さんでしたらどう答えられますか？考えてみてください。



人財育成、元気な組織づくりのご相談なら！  
有限会社マネジメントスタッフ  
人財育成支援部 江上範博



# 継業通信

【2017年 6月号】

いつも大変お世話になっております。

今回の継業通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。

皆様の日々の継業の参考としていただければ幸いです。

## contents

- 使命感、理念の共有
- ビジネス基礎スキル講座『カウンセリングマインド』
- ネットde就業について
- 育児休業からの復帰について
- 有給休暇の買取について

**ウラ面** もご覧ください

## ◆ネットde就業について◆

皆様のお役に立つサービス「ネットde顧問」の内容・機能をお知らせいたします！ネットde顧問は、クラウド上のシステムです。

クラウドシステムの導入を決定し、皆様にご活用いただいております。

そこで、今回は社労夢の、**ネットde就業**についてご案内します。

ネットde就業とは、タイムカードの代わりとなるカードリーダー、静脈認証による打刻システムです。

打刻した内容が即時に月次勤怠表に反映され、支店等離れた場所の勤務状況もリアルタイムに確認することが可能です。

※一般社員と管理者での運用分類が可能です。

### ◎メリット◎

#### ★総務ご担当者様★

- ①給与締切日後の勤怠集計作業が不要になります。
- ②タイムカード等の消耗品が節約できます。
- ③パート・アルバイト勤務者でも週・月単位のシフトが設定でき、そのまま給与計算に反映することができます。

(ネットde賃金システムと連動)

- ④年休届、振休届、遅刻早退届、直行直帰届の申請・承認システムもあり従来(紙)と変わらぬ管理も可能です。



#### ★従業員様★

打刻が簡単便利に行えます。

画面では自分の就労時間、有給残日数が確認でき、上長に対して様々な申請が可能です。

申請データは上長が承認すると自動的に反映されます。

「ネットde就業」は、WEBアプリケーションなのでPCにシステムインストールの必要もなく データもローカルPCにはないため、セキュリティ(個人情報)も万全。インターネット環境があればどこでも利用できます。

↓各サービスの詳細はこちらまで↓

社労夢ハウス

<http://www.shalom-house.jp/home/>

TEL:042-349-7775

コンサルトソーシング

検索

## ◆育児休業からの復帰について◆

【質問】育児休業から復帰する従業員がいます。育児休業前の部署(営業部)に復帰してもらう予定だったのですが、本人から業務部に異動したいとの申し出がありました。業務部も人員が足りていないため、異動の申し出に応じようと思うのですが、部署異動を行うと育児休業前よりも賃金が低くなってしまいます。当社は営業に重きをおいており、営業部の賃金水準が他の部署よりも高くなるように設定しているためです。

このような人事異動をおこなってもいいのでしょうか。

【回答】賃金が下がることも含めて従業員と合意にいたれば違法とはなりません。

【解説】育児介護休業法は、「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」と定めています。

今回のケースですが、本人が希望した部署に異動させることが不利益と判断されることはないと考えられます。その際、本人が希望したということ「申告書」のような形で書面に残しておくことが、後々のトラブルを避けるうえでも肝要です。



ただ、部署異動自体が違法ではなくても、部署異動を理由に会社が一方的に基本給を引き下げることは違法となる可能性が非常に高いといえます。

手当については基本給とは異なり、手当の支給要件を満たしているかどうかで支給されるか否かが決まることが一般的です。そのため、異動により手当の支給要件を満たさなくなった場合には不支給としても違法ではないと考えられます。

## ◆有給休暇の買取について◆

オリンピック景気もあってか、かなり忙しくなってきた企業もあるようです。働き方改革が求められるなかで、業種によっては人手不足となり、なかなか休みがとれないという職場もあるのではないのでしょうか。しかし、年次有給休暇の買取は、原則として認められませんのでご注意ください。

ただし、つぎのケースは例外的に認められていますが、あくまで例外であり、買取が当たり前にならないよう配慮が求められます。

- ①退職時に未消化で残っている場合
- ②2年間の時効によって、休暇取得の権利が消滅した場合

掲載内容につきまして、ご質問等ございましたら、  
どうぞお気軽にマネジメントスタッフグループまでお問い合わせください。

<http://www.management-staff.co.jp>