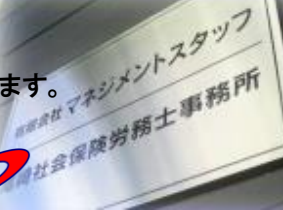




継栄通信®

いつも大変お世話になっております。
 今回の継栄通信では、下記の事項についてご案内させていただきます。
 今後ともよろしくお願い申し上げます。

2018年11月号Contents(有限会社マネジメントスタッフ)



ものの見方・考え方を変える「マインドセット」とは【第一回】 思い込みを変えビジネス成功思考を手に入れる

今回より数回にわたり、弊社の主張である「ものの見方・考え方をええと、人生が変わる」について、解説したいと思います。

「働き方改革」が叫ばれる昨今、労働時間が減り、休日が増え、従業員の待遇が改善されることが期待できます。しかしながら、ここで少し考えてほしいのです。「働く時間が少なくなり、プライベートの時間が増えるだけで、人は幸せになり、充足されるのでしょうか？

残念ながら、答えはNoです。どのような環境に置かれても、不満を持つ人は不満を持ち続け、永遠に充足されることはありません。不満を抱えた従業員は、前向きな行動はとれないでしょう。

そうであれば・・・、企業は単に労働条件を緩くするだけでなく、従業員一人ひとりが真の意味で充足されるにはどうすれば良いか、今一度考えることが必要と言えます。人間の充足感には、その人の考え方が大きく影響しています。その考え方の再構築を「マインドセット」と言います。以下、弊社が取り組んでいる「マインドセット」を趣旨とした研修提案書の一部をご紹介します。

1. マインドセットとは？

(1) マインドセットとは、経験、教育、先入観などから形成される思考様式です。この中には、暗黙の了解、その人の思い込み、価値観、そして個人としての信念も含まれます。これだけを取り上げると、個人の特性の様にも思われがちですが、組織のマインドセットというのがあります。

(2) 組織のマインドセットはその組織の構成や歴史を背景に、企業戦略であったり、経営理念や経営ビジョンのことです。組織のマインドセットは企業文化と同様、組織内のコミュニケーションによ

て、徐々に培われていくものです。そのため、組織のマインドセットによっては組織内部の個人に求めるスキルも変わってきます。

2. マインドセットの影響

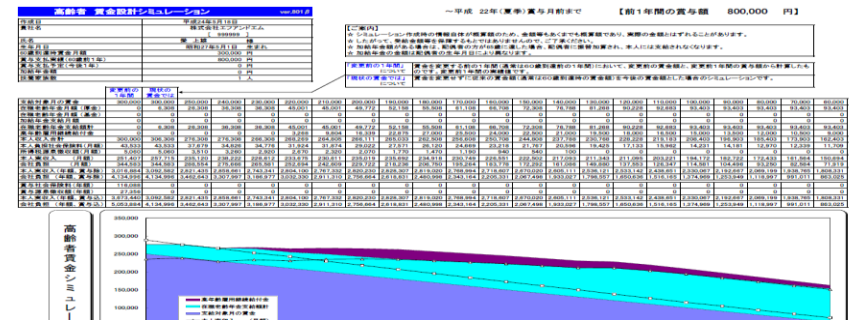
マインドセットは周囲にいる他者にも伝染すると言われています。リーダーの心の持ちようは、その部下をなど直接関わる社員へと大きく影響しますので、自分がこういった特徴があるのを知り、時として自分のマインドセットを変える努力も必要になります。

3. 組織のマインドセットとは？

個人にしても組織にしても行動やプロジェクトを起こすと最終的には必ず何かしらの結果につながります。組織のマインドセットの場合、組織内で新規のプロジェクトを動かす場面で、どのように判断し、推進するのかということになります。

ある組織では、確実な利益を生み出す根拠を提示しないとプロジェクトを始めることすら困難なこともあります。一方で、チャレンジを優先してプロジェクトを始動させることもあります。この差はその組織が持っているバックグラウンドを背景にしたマインドセットによって大きく左右されるのです。

■ 70歳まで継続雇用？ ・ ・ 改めて考えたい、高齢者の賃金設計 高齢者賃金設計シミュレーションのご案内 3,000円(税別)です。



お問い合わせは、☎ 042-349-7775

コンサルティング

検索

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

≪特集≫



【年次有給休暇の新ルール】

先の国会で成立した働き方改革関連法が来年4月から順次施行されます。今回は、その中の一つで、来年4月1日から大企業・中小企業に関わらず適用される年次有給休暇の新ルール「時季指定義務」について概説します。

1. 年次有給休暇取得の現状

年次有給休暇は、労働基準法により、労働者の心身のリフレッシュを図ることを目的として一定の要件を満たす労働者に付与される権利です。これまで労使協定による計画付与や時間単位での取得、年次有給休暇取得を理由とする不利益取扱の禁止など、休暇を取りやすくする制度はありましたが、職場への配慮やためらいが実際の取得を阻害しており、近年の取得率は5割を下回るなど、年次有給休暇の取得促進が課題となっています。

2. 新ルールの具体的な内容

年次有給休暇は、継続勤務年数に応じた日数が労働者に付与されますが、新ルールでは“**年10日以上**の年次有給休暇が付与される労働者に対して、5日については、使用者が時季を指定して取得させる”ことが義務付けられます。具体的には、年次有給休暇を付与した日（基準日）から1年以内に5日について、使用者が時季を指定して与える必要があります。対象となる「労働者」にはパートタイマーなども含まれます。

なお、一斉付与等、法定の基準日と異なる制度を取り入れている場合については、それぞれ取扱いが異なりますので、厚生労働省リーフレットなどを併せてご確認ください。

(参考：<https://www.mhlw.go.jp/content/000350327.pdf>)

3. おわりに

今回の新ルールは、会社として、単に労働者に年次有給休暇を取得させるだけでなく、年次有給休暇の付与状況について、労働者毎に「時季」「日数」「基準日」

を明らかにした書類を作成・保存する義務も課せられるため、これまで管理表等を作成していない場合には、事務負担も増えそうです。特にこれまで年次有給休暇の管理を従業員任せ（もしくは、個人任せ）にしている場合には、早急に弊所までご相談ください。

6カ月	1年 6カ月	2年 6カ月	3年 6カ月	4年 6カ月	5年 6カ月	6年 6カ月 以上
10日	11日	12日	14日	16日	18日	20日

この時期ならではの★なるほどQ&A

『労働日も減らすべき？～育休後は時短のみ規定』

Q. 育休から復帰する正社員が、労働時間のほか労働日も減らしてほしいといいます。当社では、所定労働日数が正社員より少ない場合には、パートタイマー（有期雇用契約）となりますが、そのような扱いにしても問題ないでしょうか？

A. 非正規転換の強要はダメ

事業者は3歳に満たない子を養育する労働者の申出に基づき所定労働時間を短縮する措置を講じなければならないとしています。所定労働時間を6時間とする措置と合わせて、隔日勤務等の所定労働日数を短縮する措置を講じることは可能です。なお、介護の場合は、1日の所定労働時間の短縮だけでなく、週または月の所定労働日数を短縮する制度、労働者が個々に勤務しない日または時間を請求することを認める制度などの「いずれかの内容を含む措置」を含みます。

両立指針では、不利益取扱いの例で、「正規をいわゆる非正規雇用労働者とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」を禁じています。但し、育児中の従業員から、ご質問のようにパート勤務を望む声が聞かれることも少なくありません。このような場合、事業主には、労働条件が変更になった場合の有利・不利な影響の説明が求められます。従業員の希望により、正社員の働き方に戻れる流も検討したうえで最後は労使双方の同意に基づいてということになるでしょう。

コンサルティング

検索

お問い合わせは、☎ 042-349-7775

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>