

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。



### もの見方・考え方を変える「マインドセット」とは【第二回】

思い込みを変えビジネス成功思考を手に入れる

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。そして、組織には、その目的を達成するための「マインドセット」があります。

※【第一回】の続きとなります。前月号が必要な方は、弊社HPよりダウンロードできます。

#### 5. ビジネスにおいて求められる組織のマインドセットとは？

マインドセットはどんな個人にもあるように、企業にはそれぞれ必ずと言っていいほど備わっています。マインドセットを「企業文化」と言い換えれば納得ができるでしょう。

しかし、多くの日本企業、失敗を許さない、または失敗を恐れるというマインドセットです。失敗を恐れるあまり大きな成功につながりにくいのです。

これからの日本の組織に求められるマインドセットとはどのようなものなのかを考えます。



#### 6. 日本の組織に求められているマインドセット

組織に求められるマインドセットとは、「成長志向のマインドセット」です。これはカリフォルニア大学・バークレー校のローラ・クレイ准教授が、2010年6月に東京都内で行われた、シンポジウムで語ったものです。

【成長志向のマインドセット】このシンポジウムでは日本のビジネスマンに対して、常に相手と話し合うこと、自分や他者の変化に注目することの重要性と、厳しい結果や失敗に対してはチャンスととらえ、ミスの背景を理解すればそれが個人の成長につながるということの説明と、企業に対しては社員の成長を助けるマインドセット（企業文化）を醸成することを求めました。

このように組織に心理学の手法を取り入れたビジネス心理学を利用して組織全体をまとめることも重要です。

#### 7. リーダーに求められるマインドセット

リーダーとはリーダーシップを持つべき人すべてを指します。リーダーシップは、命令や指示を出すのではなくリーダー自らが行う行動で、部下や後輩を導くことが重要です。そのリーダーに必要なマインドセットは主に4つです。

「変化」「率先」「指導」「倫理と思考」が重要で、この中で個人が意識を変えることで即時に身に付けられるのは「変化」と「率先」です。自分が変化し率先して物事に取り組む姿勢は他の人の心を動かすことに繋がります。例えば「率先して仕事に取り組む」「新たな事業ややり方を率先して取り入れていく」などを研修に取り入れるなどしてリーダーや社員のマインドセットを改善していけば、その組織は活性化し組織そのものの成長につながります。



#### ■改めて考えたい、高齢者継続雇用

##### 65歳超雇用推進助成金のご案内

65歳以降の定年延長や継続雇用制度の導入を行う企業等に対して助成する制度です。高齢者の雇用の推進を図ることを目的とし次の3つのコースに分けられます。

##### I. 65歳超継続雇用促進コース

65歳以上への定年の引き上げ等を実施する場合（制度の内容と60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、5万円～160万円）

##### II. 高齢者の雇用環境整備支援コース

高齢者の能力開発、評価、賃金体系等の雇用管理制度、健康管理制度導入に対し、経費の60%（上限あり）

##### III. 高齢者無期雇用転換コース 無期転換1人につき48万円



【子育ての状況と両立支援について】

本年9月、厚生労働省は『平成28年社会保障を支える世代に関する意識調査』の結果報告書を公表しました。この調査は、社会保障を支える世代の就業・子育て・親への支援に関する状況の実態や、社会保障制度に対する意識を取り纏めるために行われています。今回は、この報告書の子育ての状況についての調査結果を踏まえながら、両立支援の考え方についてご案内します。

1. 子育ての状況

子ども(別居の子どもを含む)のいる方を対象とした「子育てと仕事の両立について、どのように感じているか」をみると、男女ともに「仕事が忙しくて、十分な子育てができない」が最も多く、男性では53.9%、女性では25.5%となっています。また、就学前の子どもがいる方を対象とした「子どもに費やす時間(平日)」をみると、男性の希望する時間では「3~5時間」が37.5%と最も多くなっていますが、実際の時間では「3~5時間」は15.5%で4番目となっており、「1~2時間」が32.8%と最も多くなっています。一方、女性の希望する時間は「5~7時間」が32.1%で最も多くなっており、実際の時間も「5~7時間」が20.3%と最も多くなっています。しかし、女性の雇用区分ごとに実際の時間をみると、正規では「3~5時間」が43.6%と最も多く、非正規では「6~7時間」が29.7%で最も多くなっており、正規で就業している女性は希望する時間とは相違していることが見て取れます。両方の集計も共に、20~49歳の方を対象とした調査結果となっておりますが、その層が理想とする「幼児期の子育てと働き方」は以下のようになっています。総数で見ると、「片働きで、一方が主に子育てを行う」が39.3%で最も多く、「共働きで子どもを保育所等に預ける」が34.9%で次点となっています。しかし、世代別にみると30代より下の世代は逆転して「共働きで子どもを保育所等に預ける」の方が多くなっており、若い世代ほどその傾向が強くなっています。

2. 企業に求められる両立支援

前述の調査結果を見るに、「仕事が忙しい」ため十分に子育てができない、ひいては子供に費やす時間が取れないという傾向にあると共に、これからの労働力を担っていく若い世代ほど、「共働きで働きたい」という希望が強くなっています。

労働力確保が困難になっている今、企業の魅力を示し採用や定着につなげていくことが、注視されています。その一つの道筋として、今回の調査結果を踏まえながら、「労働時間の調整が可能である」「共働きが実現可能である」といったような子育てをしやすい働き方ができる環境を整えることについて検討してみると良いかもしれません。



この時期ならではの★なるほどQ&A

『パートの時給差は？～同一労働・賃金が心配』

Q. 当社は飲食店ですが、時間帯や曜日で時給を変え、短時間のパートを募集・採用しています。仕事内容を比べると時給の差に根拠があるとも思えません。施行は先のようにですが、今後見直しが必要でしょうか。

A. 時間帯などで相違許容

現在、法律上で賃金差をつけることを禁じているものに労働基準法3条や4条があります。国籍や信条、社会的身分を理由とした差別的な取扱い、女性であることを理由に男性と差別的な取扱いをしてはならないというものです。パートの地位は、社会的身分に該当しないというのが通説です。

たとえばパート・有期契約労働法8条で不合理な待遇の禁止、9条に差別的取扱いの禁止が設けられました。比較対象は、事業主が判断する「通常の労働者」になります。同一労働同一賃金のガイドライン(指針)のたたき台では、通常の労働者と短時間労働者が同一の能力または経験を有する場合に、「就業の時間帯」や「就業日が日曜日、土曜日または祝日か否か」などの違いにより、時間当たりの基本給に差を設ける例を「問題とならない」としています。

同法の施行は、大企業が平成32年4月、中小企業が平成33年4月です。

