



# 気付きニュース

社会保険労務士法人 アイプラス

代表社員・特定社会保険労務士 今井 洋一

〒153-0043 東京都目黒区東山1-16-15 イーストヒル3F

Tel:(03)3791-1181

ご相談は cs@sr-iplus.co.jp



7/12(金)に名古屋で「納得する給与額の決め方がわかるセミナー」というテーマでセミナーを開催します。各社ともに賃上げの波を乗り切らなければなりません、原材料の高騰や円安にも対応しなければならずコストカットでは人件費の原資も捻出できません。セミナーでは、賃金制度設計の話に加えて、「人件費原資を捻出するために会社が向き合うべきこと。」についてもお話したいと考えています。

## topic

### やる気のない部下の心と、上司の心がまえ

「やる気のない部下」に、悩みを抱える上司の方は多いのではないのでしょうか。部下自身に問題がある場合もあれば、上司や職場環境にも問題がある場合もあります。

#### 「やる気のない部下」その原因と心の声

「部下にやる気がない」。その原因には、過去・未来・現在のいずれかに問題があるのかもしれませんが。

過去の問題：過去に起こった失敗体験や、上司からのネガティブなフィードバックをひきずっている

未来の問題：自身のキャリアビジョンや待遇など、将来への期待が持てていない

現在の問題：上司やメンバーとのコミュニケーションに不満や不安を感じている

上司が部下に対して期待することがあるように、部下にも期待することがあります。

部下の心の声 ・良き上司、同僚とともに働きたい

・公平に扱ってほしい

・自分の力をフルに発揮させてほしい

・整備された、良い環境下で安心して働きたい

・情報をきちんと伝えてほしい、自分の言い分や不平不満も聞いてほしい

部下には、「やれば期待した結果を得られる」「結果期待」と、「自分はやれる力を持っている」「効力期待」を伝え、自己効力感を高めるために成功体験を積みませます。期待を伝える上では、部下の心の声に耳を傾け、どこにやる気のない原因があるのか、問題を特定した上で、問題を解消する提案とともに期待を伝えるようにしましょう。

----- 「やってみせ、言って聞かせ、させてみせ、ほめてやる」も通用しないことがある -----

普遍的と言われる指導ノウハウも、状況によっては通用しないことがあります。

上司と部下、各々の背景となる価値観や考え方、経験、嗜好等が異なれば、物事の捉え方も異なります。

上司の「言って聞かせ」も、価値観等が異なる部下にとっては、理解はしても本質的な納得には繋がりません。

上司からの「言って聞かせ」という、一方的なコミュニケーションの量と頻度をいくら増やしても、コミュニケーションの質は改善されず、やる気のない原因は払しょくされません。

やる気のない部下とは、繰返し対話を続けることはもちろん、その対話は本音に基づくものかどうか、また、価値観の相違が出ていないかを、常に意識してコミュニケーションをとり、やる気のない原因の解消に努めることが大切です。

#### 指導・育成の心がまえとは

##### 「経験から得た成功の法則にこだわらない」

部下の指導や育成について、ベテランであれば、経験からの成功談と成功の法則を持っています。

経験を通じて得たノウハウは貴重で、とても価値があります。

しかし、成功談とともに語られる成功の法則とは、特定の企業文化や人事制度、時代を背景にしたものであり、普遍的なものはありません。むしろ、背景や時代が変わった場合には、こだわりは足かせとなってしまいます。

「指導や育成の経験は豊富」という自負がある方ほど、過去の成功体験にこだわるのではなく、時代背景や部下の個性などを考慮しつつ、柔軟な対応を心掛けてみてはいかがでしょうか。



- ・上司と部下とは、定期面談だけでなく日常の業務のやりとりでもコミュニケーションの機会が発生します。上司は指導力を養う前に、部下から見て「また話しかけたい上司」になるよう、聞き上手・認め上手のスキルを養ってみてはいかがでしょうか？

**Q** 来月末で自己都合退職する予定の従業員が、今月末で退職したいと言ってきました。就業規則では、自己都合退職の申出は2週間前までと規定されていますが、退職日の変更を認めなければいけないのでしょうか。

**A** 一度合意した退職日の変更は、双方が合意すれば変更可能ですが、会社に承諾する義務はありません。

- 退職届の提出等により、労働契約の解約を従業員が会社に申し込んだことに対し、会社が申込みを承諾すれば、合意による労働契約の解約が成立します。当然に退職日も合意されており、その後の退職日変更の申入れは、契約変更の申入れとなり、会社が改めて承諾しない限り、変更は成立しません。
- 民法627条では、解約の申入れから2週間の経過により契約が終了する旨を定めていますが、趣旨としては、契約期間に定めのない場合の退職自由の保障です。合意退職が成立したことにより退職日が決まり、期間の定めのある契約と同様になったため、同法の適用はされないと考えられます。
- このように、従業員の一方向的な申入れを承諾する義務は、会社にはありません。ただし、当該従業員の退職により重要なプロジェクトに影響を及ぼす等、余程な事情がないのであれば、数日の退職日について頑なに拒否する理由もないかと思えます。変更合意して、早々に退職していただく選択も有用かと考えます。



- 平成のテレビドラマで「退職届を上司が預かり机の引き出しで保管しておく」という場面がありますが、預かっているだけでは雇用契約の終了は成立しておらず、従業員は撤回が可能な状態にあります。退職届を受け取ったら、速やかに受理した旨を本人に通知しましょう。

## cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

## ちょこっとおきなわ料理



夏に食べたいお料理に合わせて！  
**泡盛飲み方アレンジ3選**  
食中酒としてもオススメです♪

レシピ監修：玉城久美子  
(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

## 「泡盛って、度数が高いし匂いが強いよね」

そう言われることも多いお酒ですが、合わせる割り材をうまく選べば、とても美味しく飲めるお酒です。それは泡盛ならではの複雑な香味・風味が、割り材の美味しさを引き出すから。タイやベトナムなどのエスニック料理、中華料理との相性もバッチリ！基本の作り方と、おすすめアレンジをご紹介します。

## 【基本は1:3で】

泡盛：割り材＝1:3を基本にお好みの割合で調整してください。

## 〈ソーダ割り〉

グラスに氷を山盛りに入れ、泡盛1：炭酸3の割合で注ぐ。ゆっくり1回混ぜる。お好みでレモンやライムを加える。

## 〈おすすめアレンジ3選〉

## ① 紅茶割り / ② ジャスミン茶割り / ③ コーヒー割り

市販のペットボトルや缶でもOK、ソーダ割りと同様にお作りください。



お酒は適量を守ってお楽しみください

## book

MONTHLY RECOMMENDATION

## おすすめ書籍のご紹介



世界はなぜ地獄になるのか  
橘玲 (著) (小学館新書)

「上級国民/下級国民」や「無理ゲー社会」などの著書を持つ、橘玲氏の著作です。

「リベラル＝自分らしく生きたい」という価値観が尊重される現代のなか、リベラルが進むほど格差が拡大し、“キャンセルカルチャー”として自分らしさが衝突しあい、一人ひとりが孤独になっていく実態について説明されています。

文中に出てくる、陰謀論や民衆の実力行使の動きは海外だけの話ではなく、日本でも当てはまるものです。そういった自分らしさ至上主義(キャンセルカルチャーの世界)で、自分たちが、どう生きていくのかのヒントになる書籍と思います。

社会保険労務士法人アイプラス  
代表社員 特定社会保険労務士 今井洋一  
Mail : cs@sr-iplus.co.jp https://sr-iplus.co.jp/

★SNSもやってます

YouTube

YouTube

「youtube 社労士 アイプラス」



X (旧Twitter)

「#社労士 アイプラス」



いかがでしょうか?引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。