



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



創業直後に聞いた話で心に残っている話を2点ご紹介します。1点目、仕事を立て込んでくると「忙しい」と言いがちですが、「忙しい」は”心”を”亡くす”と書くので縁起が悪いし、忙しいかどうかは自分の気持ち次第。「時間がない」と言いなさいと言われました。2点目、調子が悪くても「絶好調です」と言いなさい「ボチボチ」な人にチャンスはこない。思考は実現すると言われますが言い方は重要です。

topic

初めて部下を持つ時に、抑えておきたい育成の基本

部下の指導・育成においては、部下自身に、キャリアを「自分ごと」として考えさせることが重要なポイントです。自発的な学びを促し、やる気を引き出して、仕事に前向きに取り組めるように部下を誘導していきます。

育成・指導を計画する

部下の育成にあたり、いきなり具体的な育成手段や方法から考え始めてしまうと、いずれ行き詰まる原因となります。まずは、会社・部門として、部下に望むこと、また、部下個人の現状をしっかりと把握し、指導・育成の目的を明確にしたうえで、個々に合わせた育成手段を選択していきます。

指導・教育の目的を明確にするには

1. 経営目標・部門目標の確認	<p>経営課題・部門課題から、育成する人材像を明確にする</p> <p><例> ソリューション営業部門での育成【部門課題:成約数を伸ばす】</p> <p>人材像を『提案力のある人材』とした場合</p> <p>提案力があるだけでは、顧客の課題解決=成約にはつながらない。</p> <p style="text-align: center;">↓</p> <p>人材像を『問題解決能力のある人材』として</p> <p>顧客の課題解決を担え、成約できる人材を育成する。</p>
2. 部下の現状の把握と育成人材像とのギャップの確認	<p>部下が現状できること、持っているスキル、知っている知識は何か、できないこと、不得意なことも併せて確認し、目指す人材像と部下の現状とのギャップを明確にする。</p>
3. 育成目的の明確化と育成計画の作成	<p>目指す人材像と現状のギャップから個々の育成目的・目標を定め、現状と目標との差を埋めるための方法・手段を明確にした育成計画を作成する。</p> <p>【ポイント】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ いつまでにどれくらいか、ステップを設けたスケジュールを決める ・ 指導の責任者や具体的な指導方法、指導プロセスの決定 ・ 現場経験と振り返りによる、部下本人の自己の学びの促進 ・ 継続的な見直しとPDCAサイクル

部下と、定期的な育成面談を実施することも、育成の重要なポイントとなります。

目標管理制度の評価面談と合わせて行うことが多いですが、できるだけ、育成面談は別として捉え、短時間でも日常的に時間を設けることが理想です。

育成面談では、現状の確認、進捗の度合いについて、前回面談から今回面談までの間にどのように取り組んできたか、話を聞き、取り組みや成果について承認や賞賛を与えます。

また、アドバイスや問題箇所があれば本人に自覚させるなど、目標に向けた進捗と自発的な学びを促す時間とすると、部下自身のやる気や意欲の向上にも繋がります。



- ・ 「部下指導」と聞くと、上司が①完璧に②教える。という印象を受けますが、完璧である必要などありません。部下から見て「話を聞いてくれて、すごい!とってくれる人」を目指しましょう。認められるから頑張ることができ、結果的に実力が伸びる。というサイクル作りが理想です。

Q 今回中途で採用する方は、現在は、別会社でエンジニアとして週3日勤務しており、その会社の非出勤日に、当社での勤務を希望しています。当社は副業を解禁したばかりです。注意すべき点などはありますか。

A 現在の勤務も雇用（労働契約を締結）なら、労働時間は通算されるため、労働時間管理に注意が必要です。

- 労働基準法では、「労働時間は、事業場を異にする場合においても、労働時間に関する規定の適用については通算する。」と規定されており、「事業場を異にする場合」とは、「事業主を異にする場合をも含む」とされています。
- 副業・兼業者が本業も雇用である場合には、自社と本業先の双方において労基法の労働時間規制が適用されるため、両社での労働時間は通算して管理しなければなりません。
労働時間の通算は、①労働契約締結が先の企業での所定労働時間 ②労働契約締結が後の企業での所定労働時間 ③所定外労働が実際に行われた順の所定外労働時間の順で通算します。
- 今回のケースでは、入社時点で本業先とは労働契約が締結されているため、本業先の労働時間と合わせて、法定労働時間（1日8時間・週40時間）を超える場合は、自社の所定労働時間内であっても法定時間外労働となります。そのため、自社での36条協定締結と、超えた部分の割増賃金支払いが必要となります。



- 全員に副業の有無と、各日の勤務時間をヒアリングすることはできませんし、終業時刻後から次の始業時刻までの時間の使い方は労働者の自由ですので、よほどの理由が無い限り副業禁止も出来ません。対応方法もありますので、お困りの場合はご相談ください。

cooking

MONTHLY RECOMMENDATION

ウチナーンチュが贈る

ちょっとおきなわ料理



季節野菜で楽しもう!

きのこのチャンプルー

2種類以上のきのこを使うのがオススメです♪

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)

【材料(2人分)】

きのこ(椎茸、エリンギ、舞茸など)…合計200g、木綿豆腐…1/2丁、溶き卵…1個分、ごま油…小さじ2×2、削り節…2g

【A】しょうゆ・みりん…各 小さじ1と1/2

【作り方】

- ① 豆腐は食べやすい大きさに手で割り、塩ふたつまみ(分量外)をなじませてクッキングペーパーで包み、水気を取る。
きのこは大きめに切る。
- ② フライパンにごま油小さじ2を入れて熱し豆腐を入れ、両面に焼き目が付いたら、一旦取り出す。
- ③ 同じフライパンにごま油小さじ2を入れ、きのこを炒める。
- ④ きのこに焼き目が付いたら豆腐を戻し入れ、削り節と【A】を加えて混ぜ合わせる。味が薄ければ塩(分量外)で調味する。
- ⑤ 溶き卵を回し入れて全体を大きく混ぜ、器に盛る。
お好みで青葱の小口切りや削り節(分量外)をのせる。

木綿豆腐に塩を振って水気を抜くと、島豆腐風の締まった食感の豆腐になり、味がボヤけずに仕上がります。

book

MONTHLY RECOMMENDATION

おすすめ書籍のご紹介



大衆の反逆

澤島孝太郎の歴史小説

著者: 大衆の反逆

大衆の反逆

オルテガ・イ・ガセット(著)、
佐々木 孝(翻訳) (岩波文庫)

第二次世界大戦直前の時代に對する批判を書いた本です。①自ら判断も行動もしない、②自分の

利害だけで判断・行動する、③自分の権利は主張するが、義務を果たす意思どころか発想もない。などと言う点を批判しています。「いまだけ・カネだけ・自分だけ」と批判される現代にも通ずる風潮が世界大戦前の欧州を席卷していたことが印象的です。

オルテガ自体はファシズムを批判している人物ですが、同時代のヒトラーも「大衆の多くは無知で愚かであり、感情や情緒で反応する。」という前提で群衆を扇動していたと言われますので、大衆化が進むと世界が不安定になり、誰かにつけ入られる隙ができる危険性があることを教えてくれる書籍です。

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。