

# 岩井労務管理事務所便り

令和4年8月号

経営サプリメント…第 211 回

連絡先: 〒323-0820  
栃木県小山市西城南 3-3-2  
電話 : 0285-28-2855 FAX 0285-28-6998  
e-mail:iwai-rokan@tвойма.нe.jp

## 思い通りにならない部下との付き合い方

哲学者 岸見一郎氏 日経トップリーダー 2022 年 8 月号

アドラー心理学のリーダー論によれば、「思い通りにならない部下との付き合い方」とは。

### ① 行動の目的を考える

リーダーは教育者であると考えています。部下はリーダーより知識も経験も圧倒的に足りません。それを教えていくのは教育者であるリーダーの役割です。

### ② 課題を分離する

あることの最終的な結末が誰に降り掛かるか、最終的な責任を引き受けるのが誰なのかを考えたとき、それが本来「誰の」課題であるかが分かります。

およそあらゆる対人関係のトラブルは、人の課題に土足で踏み込むこと、踏み込まれることから起こります。

### ③ 叱らない

部下の成績が伸びないことは、部下の課題です。しかし、上司はこの部下の課題を共同の課題にして、然るべき援助をしていく必要があります。部下の無能は教育者である上司の責任でもあるからです。

叱っても効果は持続しない。

### ④ ほめない

ついほめたくなる部下がいるとしたら、これはとても危険なことです。一生懸命頑張る部下の行動目的は「称賛」です。ほめることが望ましくないのは、承認欲求の強い部下のことを思い浮かべると分かりやすいかもしれません。

### ⑤ 命令形を使わない

威圧的でなくとも、命令形を使ってはいけません。お願いや、仮定文を使うようにしましょう。  
「～してくれませんか」「～してくれると助かるのですが」という言い方を心がけてください。

### ⑥ 勇気づけを行う

「人は、自分に価値があると思えるときにだけ勇気を持てる」

人は幼い頃からずいぶん否定的なことを言われて育ちます。ですから自分の短所はたくさん思い付きますが、長所はなかなか思いつきません。これは、人間が幸福になれないことの大きな要因といえるでしょう。

### ⑦ 感謝を伝え、存在を認める

具体的には、「ありがとう」と伝えてください。あるいは「助かった」と言いましょう。  
そんな言葉を掛けたところで、成績が伸びるようにはならない、と考える人もいるかもしれません。  
もちろんすぐに成績が伸びることはないかもしれません。ですが、失敗を恐れる必要はないのだと伝え続けることは大切です。

適用済み改正

## 雇用保険の雇用継続給付に係る支給限度額等の変更

令和4年8月から、雇用保険の高年齢雇用継続給付の支給限度額等が変更されています。これを機に、高年齢雇用継続給付の支給額の計算の仕組みを再確認しておきましょう。

### 高年齢雇用継続給付の支給限度額等の変更

#### 【前提】高年齢雇用継続給付とは

雇用保険の被保険者であった期間が5年以上ある60歳以上65歳未満の被保険者が、賃金が低下（60歳時点の賃金の75%未満に低下）した状態で働き続ける場合に支給されます。

同一事業所で働き続ける場合に支給される「高年齢雇用継続基本給付金」と、基本手当の受給後に再就職した場合に支給される「高年齢再就職給付金」の2種類に分かれます。



#### <高年齢雇用継続給付の支給限度額>

令和4年7月31日の時点：360,584円 → 令和4年8月1日から：364,595円

〈補足〉その他、下記の\_\_\_\_\_の金額も変更

#### 確認 高年齢雇用継続給付の支給額

一の支給対象月（一暦月）について、賃金の低下の割合に応じて、次のように計算した額が支給されます。

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%

- 支給対象月の賃金が「60歳到達時等の賃金の月額」に比べ61%以上75%未満に低下

……支給対象月の賃金×15%から遜減するように厚生労働省令で定める率

注① 支給対象月の賃金が、支給限度額（364,595円）を超えるときは、その支給対象月には支給されない。また、上記のように計算した額に支給対象月の賃金を加えた額が、支給限度額を超えるときは、「支給限度額－支給対象月の賃金」が支給される。

注② 支給額として計算した額が、2,125円を超えないときは、その支給対象月には支給されない。

注③ 60歳到達時等の賃金の月額は、478,500円を上限とし、79,710円を下限とする。

★なお、同月から、雇用保険の育児休業給付・介護休業給付の上限額なども変更されています。その内容についても、気軽にお尋ねください。

## 2022年 新入社員の意識 ~東京商工会議所の調査から~

### ■ 新入社員が社会人生活で不安に感じること

6月は、4月に入社した新入社員が徐々に職場に馴染み始める時期ではないでしょうか。東京商工会議所は、2022年度新入社員を対象に、就職活動の感想、社会人生活や仕事に対する意識等について調査を実施しています。本調査によれば、社会人生活で不安に感じること（複数回答）として、「仕事と私生活とのバランスが取れるか（55.4%）」、「上司・先輩・同僚とうまくやっていけるか（51.4%）」、「仕事が自分に合っているか（49.7%）」が上位に挙がっています。

入社当初は不安が多いものです。周囲も目を配りながらサポートできるとよいでしょう。

### ■ 新入社員の意識変化

本調査での「今の会社でいつまで働きたいか」という間に、「定年まで」との回答は23.8%だったそうです。これは10年前の調査との比較では、12.4ポイント減少しており、新入社員の意識変化がみてとれる結果となっています。

新入社員の個性や意識は様々ですが、働く人の意識は年々変化しています。企業も今後の人材確保の意味で、自社の状況を見直して、選ばれる企業を目指すことが肝要でしょう。

## 週休3日制度について

### ■ 政府も導入を後押しする週休3日制度

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発(スキルアップ)時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。政府も「経済財政運営と改革の基本方針 2021」(骨太方針 2021、令和3年6月)において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

#### ◆運用の仕方

運用にあたっては、主に①勤務日が減った分、収入が減る、②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。

#### ◆収入維持が定着のカギ?

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が(3割弱)とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答(自由回答)が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

## インターン学生情報、採用選考での活用が可能に

### ■ 「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」の改正

これまで採用活動前の学生のインターン情報については「広報活動・採用選考活動に使用できない」ルールになっていましたが、一定の条件を満たす場合は、企業が採用選考時に利用できるようになりました(「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」文科省・厚労省・経産省、令和4年6月13日改正)。

### ■ インターンシップとは?

上記、基本的考え方において「学生がその仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を経験すること)を行う活動(ただし、学生の学習段階に応じて具体的な内容は異なる)」と定義されています。

### ■ 改正後

基本的考え方の改正により、令和6年度以降に卒業・修了予定の大学生と大学院生の就職・採用活動において、令和5年度以降に実施のインターンシップで得られた学生情報について、採用活動開始後に活用できるようになります。今後、インターンシップの実施を検討する企業も増えていくことが予想され、また、既に実施している企業においても、採用活動に利用することができるようになります。

### ■ 留意点

とはいえる、上記ルールでは、インターンシップは「就職・採用活動そのものではないので、インターンシップと称して就職・採用活動開始時期前に就職・採用活動そのものが行われることがないよう留意すること」や、募集要項等に一定の情報開示(実施時期・期間などの項目に関する情報を記載し、HP等で公表する)が求められるなどの要件が定められており、実務担当者は注意が必要です。

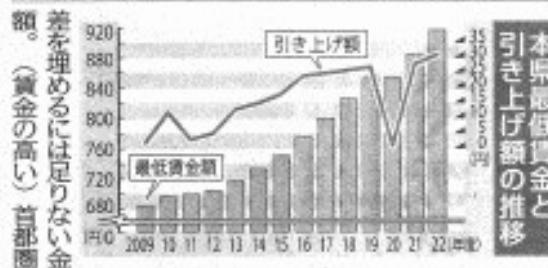
栃木地方最低賃金審議会(会長・太田正作新学院大名譽教授)は5日、本年度の本県地域別最低賃金を1時間当たり31円(3・51%)引き上げ、913円に改定するよう、栃木労働局の藤浦章吉局長に答申した。中央最低賃金審議会が示した自安と同額で、現行方式となつた2002年度以降、最大の上げ幅となる。10月から適用される予定。(吉田隆則)

昨年度は1時間当たり28円(3・28%)引き上げ、現行の882円に改定するよう答申した。2年連続で3%台の上昇率となる。

一方、大幅な引き上げは中小企業や小規模事業者にとって負担が大きい」とか「この日までに専門部会を3回開き、労働者、使用者

の代表委員ら計9人で調査審議した。出席した代表委員によると、労働者側は地域間の格差是正などを主張。使用者側は新型コロナウイルス禍やワクライナ情勢、円安などで経営環境が厳しくなっていることなどを訴えた。双方の主張は折り合わず、公並代表委員が示した31円で採決、決定したという。労働者側の3人は反対した。

労働者側の中島一実連合会長は「地域間の格差を埋めるには足りない金額。(賃金の高い)首都圏



## 地方審答申 上げ幅最大31円

# 本県最低賃金913円に

# 下野新聞

しもつけ  
発行所 宇都宮市昭和1丁目8番11号  
〒320-8585  
下野新聞社  
電話 028-625-1111  
郵便振替口座 00180-1-623433  
©下野新聞社 2022

に労働力を取られてしまふ」と話した。使用者側の鈴木健吾経営者協会部長は「賃金を上げること自体は否定しないが、物の値段が上がり、事実上の経営環境が厳しくなっている。負担が重くのしかかることが心配だ」と訴えた。

**栃木県 最低賃金**  
**882円→913円**  
**令和4年10月から(予定)**