

事務所通信

2022年12月

中山貴子社会保険労務士事務所

〒154-0015

世田谷区桜新町1-40-7

石田ビル202

<https://中山社労士.com>

特定社会保険労務士

中山貴子



Merry Christmas and
Have a Happy New
Year!!

今年も残りわずかとなりました。最近、ニュースレターを楽しみに読んでいるとお声を頂き、とても嬉しく励みになっています ^ ^

また来年も、法改正やトピックスをお伝えしていきたいと思います！来年もどうぞよろしくお願い申し上げます！

=====

「やって見せて 言って聞かせて やらせてみて ほめてやらねば 人は動かず」

突然ですが、これは旧海軍・連合艦隊司令長官だった山本五十六の言葉で、部下をマネジメントする時の心得として残した言葉だそうです。これを、島津明人先生が書籍『ワークエンゲイジメント』の中で、部下のエンゲイジメントを高める具体的な関わり方として**行動科学**の理論に沿って解説されており、ナルホドと思いましたので今日はこれを要約してご紹介させていただきます。

① やってみせて

⇒まずは自分自身が良いモデルになる。

・良いモデルを観察することで、部下は「**こういうふうによればいいんだ**」と見通しが高まり、「**自分にもできそう**だ」という自信につながる。

⇒この自信が「**ある行動をうまく実行するための自信**」＝「**自己効力感**」につながる。この「**自己効力感**」はワーク・エンゲイジメントの向上において重要な資源である。

Ex.上司や先輩が同行して顧客とのやり取りを何度か見せると、「自分にもできそう

② 言って聞かせて

⇒仕事の重要性や意義をきちんと伝える。

・「その仕事はなぜ重要なのか」「なぜ〇〇さんにその仕事をやってもらいたいのか」「その仕事はどんな結果につながるのか」を伝えなければやる気は起きない。

⇒「**内部統制**」を高めることは、その仕事を最後までやり遂げる意欲を高める。（言い換えると、内側からの力を引き出すという事でしょうか？）

〈行動科学では行動のコントロールを次の2種に区分〉

内部統制：自分の行動を自分自身によってコントロールできていると感じている事

外部統制：周りの環境によってコントロールされていると感じている事

③ やらせてみて

⇒**自己効力感**は、**成功体験**を重ねることで高めることができる。部下が成

記事内容

■ 法改正等

・ 給与デジタル払いがいよいよ来年4月解禁に！

・ ワーク・エンゲイジメント関連

参照：『ワーク・エンゲイジメント』

～ポジティブ・メンタルヘルスで活力ある毎日を

（島津明人著/労働調査会）

〈 ワーク・エンゲイジメントとは 〉

仕事にエネルギーを注ぎ、仕事から活力を得ている状態。

来る年も皆様にとって良い年となりますよう心から祈り申し上げます。本年中に賜りましたご厚誼に感謝申し上げます。来年もよろしくお願ひ申し上げます。

＜＜ 年末年始休業のお知らせ ＞＞

12月29日（木）から1月4日（水）まで休業いたします。

顧問先様におかれましては、急ぎの場合は、携帯またはメールにてご連絡いただければと存じます。

功体験を得るにはまずは「やらせて」みる事が必要。

・但し、ここで大切なのは、いきなり難易度の高いものを与えても失敗し自信を低下させる確率が高い。

⇒難易度の低いものから少しずつステップアップをすると成功の可能性はぐんと高まる。これを「**スモールステップの原則**」と言う。

④ほめてやる（ポジティブフィードバック）

⇒「ほめる」は行動科学では、望ましい行動に対しポジティブなフィードバックを提供するという事。それにより、失敗を恐れ、新しい事に挑戦しない社員ではなく、多少の失敗は承知の上で新しい事に自発的に挑戦する社員を育てる。

・フィードバックには**ポジティブフィードバック**と**ネガティブフィードバック**の2種がある。罰金や叱咤といった罰によるネガティブフィードバックは望ましくない行動を繰り返さないための抑止力となるのでダメというわけではないが、それらが多くなると、どうしても叱られないように出来るかばかりを考えるようになり、失敗を恐れ、新しい事に挑戦しなくなるため、ネガティブフィードバック以上のポジティブフィードバックを提供する必要がある。

以上が書籍の私なりの要約になります。考えてみれば、これは上司と部下の関係だけでなく当てはまるようにも思います。例えば、包丁を使えない夫に当てはめると、

①まずは妻が料理をやってみせる。②料理は健康で楽しく生きる上で大切な事だと思っている事を伝える。③料理の補助をしてもらうが、いきなり大根の千切りをしてもらうのではなく、大根のぶつ切り等難易度の低い事からやってもらって、まずは包丁に慣れる（スモールステップの原則）。④夫が料理を手伝ってくれて「とても助かる」、「おいしい」等と伝える。

以上の繰り返しで、包丁が全く使えなかった夫が、現在、多くの料理をこなすようになった事例もあります。このような事は、皆さまにも日常生活でも自然と実行されているのではないのでしょうか？上司・部下に関わらず、「できる」を増やしていける職場の人間関係を育む事で、より強い経営基盤を作ることができたら嬉しいですね！

（山本五十六の先の言葉の続きは・・・）

「話し合い 耳を傾け 承認し 任せてやらねば 人は育たず。
やっている 姿を感謝で見守って 信頼せねば 人は実らず」

【法改正等】

給与のデジタル払い解禁～2023年4月

昨年の3月号の事務所通信でお伝えしました「給与のデジタル払い」ですが、11月28日に労働基準法施行規則が改定され、来春より給与の振込にPayPayやLINEPay,d払い等の資金決済業者を利用した、所謂「デジタル払い」が可能となります。

免許制で厳しい規制化にある銀行等と異なり、資金決済業者は規制が緩いため安全性が懸念されてきましたが、その安全性確保のための審議を経て解禁となります。

* 事務所通信2021年3月号もぜひ併せてご覧ください

<https://xn--fiq33inqgb2dkt1c.com/?p=918>

利用できる資金決済業者は厚生労働省の指定を受けた業者（**特定資金移動業者**）のみとなります。資金決済業者による給与支払を行うには、これまで通りの**銀行振込等を選択できるようにすること**や、**従業員の同意**を得ることが必要となります。事業主は「貸金支払いに係る口座の残高が100万円を超えない措置を講じていること。また、口座残高が100万円を超えた時は速やかに100万円以下になる措置を講じていること」等の**要件***を満たす**資金決済業者であることの説明**を行った上で当該同意を得る必要があります。

*詳細な要件については、弊所HPに記載していますので併せてご確認ください。

<https://xn--fiq33inqgb2dkt1c.com/?p=1416>

安全性確保のために利便性が後退している面もありますが、今後、従業員の方から、ご希望があるかもしれません。そのような場合には**同意や説明などの手続きや就業規則の変更が必要**となりますが、しっかりとサポートさせていただきますのでご安心ください。

* 解禁は来年4月とされますが、4月から特定資金移動業者の指定申請が開始され、審査に数か月かかるため、実際に利用できるのは夏以降になりそうです。