



# つむぎだより No.16

## ＝つむぎ食堂開店＝

4月にトースターがやってきて、はや3ヶ月以上がたちました。それからというもの、パンを焼いたり、野菜を焼いたり大活躍の日々です。それもあってか、事務所では、何かというとお料理の話に花が咲くようになっていました。

7月に入ってからは、スタッフの自宅で栽培している野菜を持ってきてもらい、とうとう定食もどきのランチまでスタートしました！玉ねぎを朝からコトコト煮て、おいしい玉ねぎスープに変身！そして、ししとうをベーコンで巻いて、チン！ごはんと共にランチの出来上がりです。

とうとうカレーを作ろうという話になりました。たっぷりの玉ねぎとミンチ肉をしっかりコトコト煮ていき、そしてナス、カボチャ、ししとうといった夏野菜をトースターでグリルしてトッピング。夏バテにはもってこいのカレーです。もちろんみんなで美味しくいただきました。

暑気払いもしっかりできましたので、これで今年の夏も乗り切ります！！

(川東)

★2021年8月号

## 1、年次有給休暇取得の義務化で取得は進んでいる？

独立法人労働政策研究・研修機構が、年次有給休暇(年休)取得に関する企業・労働者アンケートの結果を公表しました。(調査期間:2020年1月27日～2月7日。有効回答は企業5,738票、労働者15,297票)。

### ◆企業の取り組み姿勢

企業調査では、年休の計画的付与制度を「導入している」と回答した企業は42.8%でした。

それとは別に、年休の「取得日数の目標を設定している」が53.6%、「取得率のみの目標を設定している」が4.3%、「双方について設定している」が4.1%などとなった一方で、年休取得率や取得日数について「何らの目標も設定していない」が34.9%あることが分かりました。

### ◆年休取得日数の変化

労働者調査では年休取得日数の3年前との増減比較について以下の回答となりました。

- ・「変化しなかった」 46.4%
- ・「増加した」 41.5%
- ・「減少した」 4.4%

増加した理由(複数回答)は、「会社の取組みにより取りやすい就業環境になったから」が37.6%と最も高く、「上司に有給休暇を取得するよう勧められたから」(21.0%)、「法律等の影響もあり年休を取りやすい環境ができた」

(20.7%)など、環境面での後押しが目立ちました。

### ◆年5日の取得義務の認知度

年休の年5日の取得義務化についての理解度は、企業調査では「内容を十分に理解している」が64.4%で、「ある程度理解している」(31.1%)と合わせて95.5%を占めました。また、労働者調査でも「内容を含め知っている」が54.9%で、「聞いたことがある」(29.5%)と合わせると84.4%に上りました。

法律の後押しもあり、3年前と比べると年休の取得促進は全般的に進んでいるという結果となりましたが、やはり会社の環境づくりが重要なようです。

【労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2021/211.html?mm=1698>



## ＝季節のコラム＝

連日東京ではアスリート達が、素晴らしい熱戦を繰り広げていますね。

第1回近代オリンピックが、1896年にアテネで開催されたことはよく知られていますが、その由来となった古代オリンピックが、紀元前776年から毎4年ごと、約1200年にわたってオリンピアの地で行われた、ゼウス神に奉納する宗教的祭典だったということは、案外知られていないようです。大会中は参加国の聖なる休戦（エケケイリア）が順守されましたがこれは安全な開催を確保するための現実的な取り決めでした。

55の競技がある今回とは違い、第1回の古代オリンピックの種目は、1スタディオン（約190メートル）を走る短距離走のみだったそうです。（鹿島）



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

## 2、「それは前に言っただろ！」と腹を立てる前に

職場のルールをなかなか覚えてくれない…最近では、パワハラという文字が頭をよぎり、「前に言っただろ！」と頭ごなしに怒るという場面は少なくなっているかもしれませんが、職場のルールが徹底されない原因を考えてみましょう。

### ◆そもそも注意したい点

まず、以下の点を確認した上でルールを伝えているでしょうか。

#### ○矛盾するルールがないか

アクセルとブレーキを同時に踏むような状態では誤った判断をしてしまいます

#### ○ルールの目的を説明しているか

目的がわからなければ従おうという理解が深まりません

#### ○ルール順守者を表彰しているか

みんなの前でほめることで、他の従業員が気づき、考える機会になります

#### ○繰り返して伝えているか

人は忘れる動物です。ルールを決めた本人が忘れることも…ままありますね。

### ◆伝え方の工夫

そして、伝え方も、次のような点を意識する必要があります。

○画像などを使ってわかりやすくする

○データを使って「基準」を明確にする

○わかりやすい言葉、文章にする

○すべての従業員に確実に伝える

ビジネスチャットツール等を使用する場合でも、書かれている文だけでは不足です。口頭での説明、繰り返し伝えること、などを併せて行うことで効果が高まります。

職場のルールや規程は作っただけでは意味がありません。従業員がきちんと認識し、それに従って行動しようと思えるような伝え方が重要です。



## 3、今月のおすすめ本

今月は「人間の器」(丹羽宇一郎著／幻冬舎新書)をご紹介します。この本は「自分の器が小さいな」と感じることもあり、手に取りました。

本の中には「人間の器とは」に対する答えが書いてあるのではなく、著者が今まで生きて来た人生で、自分とどう向き合い、何を考えて、どんな行動をしたかが書かれており、それらが結果として「人間の器」を大きくするために必要なことだ、と読者に考えさせるような内容でした。

具体的には、

\*自分の身に起きたことは、すべてその時点でのベストだと思うようにする。

\*「最善を尽くす」と「常に全力を出す」は

違う話。

\*何よりも自己肯定感が不可欠。

\*時間、才能、環境、人間関係…与えられた様々なものを大切に扱う。

などなど。

自然体でありながら自分自身を律していく、そんな考え方や行動が「人間の器」を大きくしていくものだと思えました。

ぜひ、読んでみて下さい。（川端）

