

yyy 明日からきっと役に立つ yyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyyy

◆スキルアップマガジン ~Y's ラーニングからのご案内~

<http://yslearning.com/>

yy

ごあいさつ

Y's ラーニングの浮島です。

関東はやっと梅雨明けです。

今年は長く感じました。涼しかったのは（私は）よかったのですが。。。

暑くなると、冷たいものが美味しいですね。

ところで、舌で感じる味は、同じ味でも温度によって感じ方が違うそうです。
アイスクリームやジュースって、ぬるくなると甘ったるい感じがしませんか。
塩分も同じなのだそうです。

塩分、糖分の取りすぎ防止にはその「感じ方」を利用することができます。
汗をかく夏には塩分が重要といわれますが、スポーツなどをしていない限り、
通常の食事の塩分で十分なのだそうです。
むしろ妙に意識して摂り過ぎていませんか。

塩味も冷えている方が強く感じるそうです。
温度差を利用して少なめに調整しましょう。

Y's ラーニング株式会社 代表 浮島 由美子

【本号の内容】

- 1. 「知ってる？コンプライアンス」その3 1 働き方改革のコンプライアンス 4
 - 2. 「お役立ち！ミニミニ知識の泉」ビジネススキルを考える 3
- ※正しいビジネス用語・敬語クイズ 6 8
-

★**★

1. 知ってる？コンプライアンス 3 1

★**★

現代の企業経営にとって、重要な「コンプライアンス」。

この複雑な社会、何が「社会的ルールに従っている」ことなのか自信ありますか？
具体的に「コンプライアンス」の事例をみていきましょう。

その31：働き方改革のコンプライアンス（4）

いよいよ、2019年4月から働き方改革改正法の適用が始まりました。
改めて、内容と注意事項を少しずつご紹介します。
今回は「同一労働同一賃金」です。

「同一労働同一賃金」は、同一企業・団体において、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の解消を目指すものです。
どのような雇用形態を選択しても納得が得られる処遇を受けられるようにすることによって、多様な働き方が自由に選択できるようになることが主旨なんですね。

同一労働同一賃金の実現に向けては、「同一労働同一賃金ガイドライン」が提示されています。

ガイドラインの概要

このガイドラインでは、同一企業・団体において正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、待遇差が存在する場合を想定しています。
どのような待遇差は不合理なものであり、どのような待遇差なら不合理なものではないのか、原則となる考え方と具体例を示しています。

典型的な事例として整理できるものには、問題とならない例、問題となる例として具体例が添えられています。
不合理な待遇差を解消する対象は、基本給、昇給、賞与、各種手当といった賃金だけではありません。
教育訓練や福利厚生、キャリア形成・能力開発などにも取組みは必要です。
これらの待遇についても記載されています。

また但し書きには、

○ このガイドラインに記載がない退職手当、住宅手当、家族手当等の待遇や、具体例に該当しない場合についても、不合理な待遇差の解消等が求められる。
と、あります。

「同一労働同一賃金ガイドライン」の概要例

・賞与

賞与として会社の業績等への労働者の貢献に応じて支給するものについては、同一の貢献には同一の、違いがあれば違いに応じた支給を行わなければならない。

なのだそうですよ。人間の持てる力に期待しての一位です。

2位 クリティカルシンキング「Critical Thinking」

「Critical Thinking」は、直訳すると「批判的思考」です。

「客観的思考」とも訳されます。この方がピンとくるでしょうか。

自分の考えや物事に対して「こうに違いない」と決めつけたり思い込んだりせずに柔軟に客観的に思考することを指します。

物ごとを無条件に鵜呑みにするのではなく、自分で考えを持つことが大切なのです。

3位 創造力「Creativity」

ないものを新しくつくるのが創造です。

イメージを膨らませる「想像」ではなく、0から1を創り出す力が創造力です。

イノベーション人材という言葉も最近よく耳にするようになりましたね。

日本も企業人に求める人材像は変化してきています。

4位 マネジメント力「People Management」

部下やメンバーと信頼関係を作り、人が成果を出せる環境を整える能力のことです。

部下やメンバーを信頼せず、細かな指示で管理する方法は「Micro Management」と呼ばれ区別されています。

モノだけではなく「人」が管理できなくてはいけないということですね。

5位 人間関係調整力「Coordinating with Others」

「A社、B社と協調して新しい価値を作り出す」

「CさんにDさんを紹介してお互いWin-Winになるような関係を構築する」

など、個人、組織に関わらず調整ができる能力を指します。

いわゆる「根回し」や「社内政治」も「調整力」です。

企業によっては5位ではないかも。

今回は6位から10位の詳細です。

【正しいビジネス用語・敬語クイズ】

問題68

ものや動作の呼び方は立場によって変わります。

正しく使用しているのはどちらでしょう。

- (1) 娘の結婚式に（Aご列席／B列席）願います。
- (2) （A寸志／Bご厚志）ですが、お受け取り下さい。
- (3) ころばかりの品ですが、（Aご受領／Bご笑納）願います。
- (4) こちらに（Aお品物／B品物）が届き次第ご返金手続きをいたします。

○。

「スキルアップマガジン」は、Y's ラーニングのお客様、および Y's のスタッフが名刺交換させていただいた皆様にお送りしています。あなたのスキルアップに役立つ情報をお届けする無料のメールマガジンです。ぜひ、ご愛読くださいますようお願い申し上げます。

※皆様からのご意見・ご感想・ご要望、お待ちしております。

→E-mail : info@yslearning.com

→Y's ラーニングお問い合わせフォーム : <http://yslearning.com/>お問い合わせ/

※配信停止をご希望の方は、「配信停止」とご記入の上、お手数ですが、停止希望のメールアドレスを上記までご連絡ください。

※配信先の変更がある場合は、「配信先変更」とご記入の上、旧配信先と新しい配信先をご記入の上を上記までご連絡ください。

○。

2019.7.30 号

【正しいビジネス用語・敬語クイズ *解答】

解答 6 8

(1) A ご列席

自分側の場合は「出席」「参加」「列席」など「ご」を付けずに表記します。

(2) B 寸志

自分側からは「粗品」「寸志」、相手からいただくと「お品」「ご佳品」「ご厚志」。

(3) B ご笑納

自分が受け取る場合は「受領」「拝受」ですが、立場が逆になると、「ご査収」「ご笑納」「お納めください」と変化します・。

(4) B 品物

誰の持ち物かにより、「お」のつけ方に微妙な変化をみせる「品物」。

この例の場合、書きにくかったら「商品」「製品」などとする手もありますね。