

## ●2月6日『海苔の日』

1966年(昭和41年)に、全国海苔貝類漁業協同組合連合会によって定められました。2月6日というのは、日本最古の成文法典である「大宝律令」で海苔を含めた海産物が租税品として指定されており、その「大宝律令」が施行された大宝2年1月1日を西暦に換算すると702年2月6日になるためだそうです。

海苔と聞くとなんとも和風な感じがしますが、世界で海苔が作られているのは日本・韓国・中国を中心とした東アジア地域が中心で、ヨーロッパなどではあまり生産されていないようです。お寿司やおにぎりなど、日本の食文化ではなくてはならない存在の海苔ですが、欧米の食文化にはあまりマッチしないのでしょうか。

海苔にはいろんな種類があります。板海苔や生海苔のように形から違うもの、浅草や大森など東京産や瀬戸内海や九州産など産地によっても変わってきます。都道府県別の生産量では佐賀県や福岡県が多く、九州地方を中心とした西日本にて多く生産されているようです。「有明産海苔」というと贈答品などで重宝されていますよね。

お隣の韓国では、「韓国海苔」として日本の海苔とは違った形で食われています。主にごま油と塩で味付けされて、そのままでもお酒のおつまみになるような感じで楽しんでいます。日本の海苔はそのまま食べるのはちょっと物足りないですね。

最近ではいわゆる「家系ラーメン」に入っている、スープの滲みた海苔をご飯に巻いて食べるのにハマっています。身体のことを考えると控えたほうがいいのですが、寒いこの時期には堪りません。元来海苔には食物繊維やビタミン、カルシウムなど豊富な栄養を含んでいますので、その栄養価を損なわないように、食べ過ぎに注意しながら楽しみたいと思います。

## OTONA ぶらりゆらり大人の休日 DAYS! 古谷

### ●大人の塗り絵「コロリアージュ」

今、日本のみならず世界中で「大人の塗り絵」が流行っているそうです。書店に行くと、大人の塗り絵本コーナーが充実していて、さまざまな塗り絵本が売られています。

大人の塗り絵の特徴は、その緻密さ、複雑さ、芸術性、そして美しさ。大人だからこそ表現できる色の表現があります。

先日、母が「大人の塗り絵をやってみてほしいな」と言っていたので、プレゼントしようと本屋に立ち寄ったところ、その絵本の構成の美しさに思わず自分の分まで買ってしまいました。

最初は、ただ色をひたすら塗るだけなので、疲れるだけじゃないかと思っていたのですが、いざやってみると予想以上に楽しい。線の枠内を塗るだけではなく、色彩の組み合わせ、色の強弱、濃淡を変えてみたり、描き続けるにつれてだんだんと色んな工夫をしたくなります。何より仕上がったときの達成感、仕上がった作品の美しさに心地良い満足感が得られます。

実は、この大人の塗り絵には、さまざまな効果があるそうです。

夢中になるため集中力を高め、気分転換になるためストレス発散やリラックス効果。手を細かく動かしたり、色の構成計画を立てることによる前頭葉の活性化や全体のバランスを考えることによる頭頂葉の活性化。また、色や形を思い出したり記憶することで側頭葉が活性化し、認知症予防効果も高いといわれます。

そして、より美しく塗ろうとすることで脳の前頭前野が活発に働き、普段の生活ではなかなか鍛えられない「創造力」を高める効果が期待できます。

楽しいときを過ごしながら、これだけの効果が得られるなんて素敵な趣味のひとつになりそうですね。\*画像はお借りしたものです

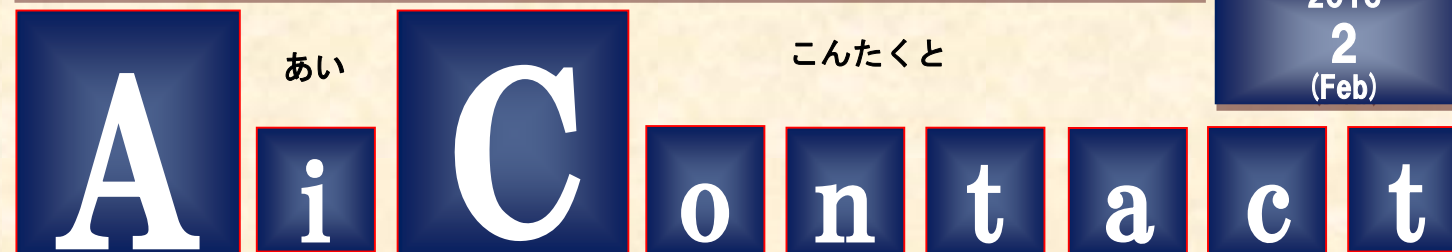


## Member's Voice 「いよいよスタート!!」

昨年は福岡ソフトバンクホークスの日本一で幕を閉じたプロ野球。2月1日に12球団揃ってキャンプインすること「球春到来」となります。約1ヶ月間のキャンプでみっちり鍛えて、オープン戦で実戦感覚を取り戻し、3月末のシーズン開幕へと準備します。今年は12球団のうち4チームで監督が替わり、そのうち3人が監督経験なしということで、新監督がどのような采配を振るうのか楽しみです。

毎年この時期にはドラフトで入団する選手や、新加入する移籍選手・助っ人外国人などの動向が注目されます。移籍選手は今までの実績が分かりやすいのですが、ルーキーや外国人選手は実際に試合で見てみないと分からない面もあるので、期待半分・不安半分で見ています。特に外国人選手には早く日本の環境に馴染んで自分の持っている力を出し切ってもらいたいものです。

今年も最寄りの神宮球場に足を運びたいと思いますので、美味しいビールが飲めるよう宜しくお願いします!!



### 【今月号のLINE UP】

- ・ <特集> 女性活躍推進法の概要
- ・ ネコでもわかる人事労務基礎講座
- ・ 経営者のための「9つの力」「リーダーシップカ」
- ・ カレンダー探訪記「月日『』」
- ・ ぶらりゆらり大人の休日「大人の塗り絵」
- ・ Member's Voice 「いよいよスタート!!」

### 屋久島/冬向日葵とモッチョム岳 (2016.1.1)

向日葵という夏の代名詞のような花ですが、屋久島では、この時期に一斉に花を咲かせます。格別に温暖というわけではなく、冬には雪も降り、山は冠雪もしますが、モノトーンに沈みがちなこの季節に向日葵を見ると、温かく感じます。

## AI See You

私たちは、企業と人財の発展を見守り、適切なアドバイス&サポートで、お客さまのリクエストにお応えいたします



## 社会保険労務士法人 相事務所 相行政書士事務所

〒151-0053 東京都渋谷区代々木1-54-1 石井ビル4階

Phone 03-3320-7351 / Fax 03-3320-7352

URL <http://www.sr-aijimusho.co.jp> / Email [info@sr-aijimusho.co.jp](mailto:info@sr-aijimusho.co.jp)



昨年9月4日、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律」（女性活躍推進法）が制定されました。2016年4月1日の施行日を控え、対象となる企業は改正の準備に取り掛かっているところだと思います。今月号では改正の概要を整理して施行日までに対応しておくべき内容を採りあげます。

## ●女性活躍推進法の対象となる企業

平成28年4月1日より女性活躍推進法が施行されます。対象となるのは常時雇用する労働者が301人以上の企業とされており、300人以下の企業は当面努力義務となっています。常時雇用労働者数のカウントは本社以外に支店や営業所等にいる社員も含めた全社の人数で判定され、いわゆる正社員に加え、1年以上雇用されている、または1年以上雇用される見込みのある非正規社員なども含めた人数となります。対象となる企業は施行日まで次の3つの措置を講ずる必要があります。

### ステップ1 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行う

### ステップ2 行動計画の策定、届出、社内周知、公表を行う

### ステップ3 自社の女性の活躍に関する情報を公表する

## ●ステップ1 自社の女性の活躍状況を把握し、課題分析を行う

「ステップ1」の具体的取組みとしては、まず次の4項目について自社の女性の活躍状況を把握して、各項目の目安の数値を参考にして現状どのタイプに近いかなを確認します。タイプは6つに分類されており、たとえば「採用割合が高く、就業継続も進んでいるが、管理職割合は低い」などがあります。タイプの把握ができれば、「採用」「育成」「定着」「登用」などから適切な選択項目を検討し、自社の課題分析を掘り下げ、行動計画の策定の方向性をかためていきます。

- ① 採用者に占める女性比率：20%以上
- ② 勤続年数の男女差：70%以上
- ③ 労働時間の状況：45時間以内
- ④ 管理職に占める女性比率：20%以上

■ 自社の特徴を把握（課題分析）  
 ■ 行動計画策定の指針

## ●ステップ2 行動計画の策定、届出、社内通知、公表を行う

「ステップ1」の結果、取り組むべき課題が明確になったところで、「ステップ2」の女性活躍の推進にむけた行動計画の策定、届出、社内通知、公表を行います。各段階での注意事項を踏まえながら進めていきます。

行動計画	注意事項
行動計画の策定	行動計画には、「計画期間」「数値目標」「取組内容」「取組の実施時期」を盛り込む
労働局への届出	「一般事業主行動計画策定・変更届」を本社管轄の都道府県労働局へ提出
労働者への周知	周知方法としては「事業所の見やすい場所に掲示」「書面の交付」「電子メールによる配信」「事業所への備付け」などの方法による
外部への公表	平成28年2月に厚生労働省のサイトに「ステップ3」の情報も含めた公表のためのデータベースを更新予定

厚生労働省のホームページでは、あらたに女性活躍推進法の特集サイトを開設し、「ステップ1」「ステップ2」にかかる関連様式や策定マニュアルの情報が提供されています。こちらよりご参照ください⇒ <http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html>

※問答有用Q&Aは、今月お休みします。

登場人物



おばあさん⇒長年、総務や人事の仕事に携わり、現在は社労士事務所で働いている。



クロ(猫)⇒昔、河原に捨てられているところをおばあさんに拾われて以来なつてしまった。何をやっても長続きしない性格で、現在求職中。

## ●ブラック企業に気をつけよう

ギョ！ギョ！ギョ！ギョーザ♪ギョ！ギョ！ギョ！ギョーザ♪ハフハフお口に詰め込んで…こんなに沢山食べられません♪

クロ「…あかん、この歌聞くとむっちゃお腹減ってくるわ…(グー)…そや！確かカルカンが残ってたはずや…(ゴソゴソ)…お！あった！あった！いただきマース！ニヤー！」

おば「(ガラッ!)コラ！夜中に何してるの！ただでさえ毎日グータラして太ってきたのに…このままじゃデブ猫まっしぐらだよ！今度つまみ食いしたら1週間エサ抜きだからね！」

クロ「そ…そんなあ…1週間も食べなかつたら飢え死に…」

おば「明日から始まる内定者研修に備えて腹ごしらえしようと思ったんや…」

おば「え！?あらまあ…いつのまに内定もらってたんだい!?遊び呆けているようにみせて…まるで昼行燈で有名な大石内蔵助のように、抜け目のない賢い子だよ！」

…で、なんて会社で、明日はどんな研修をするんだい？」

クロ「おばあさんも知ってる有名な餃子のチェーン店や！研修は合宿所に3泊4日で泊まり込みでマラソンしたり、穴を掘ったり、駅前で入社後の目標を叫んだりするらしいで！」

おば「……………こう言っちゃなんだけど…まるでブラック企業じゃないか…研修費用は会社が出してくれるのかい？」

クロ「いや、社員じゃなくて内定者やから全額自己負担しいわ。ほんで労働者やないから無給や言ううったな。」

おば「それはおかしいね。内定者研修が労働時間に該当する

かどうかのポイントは①参加を義務付けているか、②不参加による不利益又は業務上の支障があるか、なんだ。だからもし自由参加であれば無給で構わないけど、実質強制であれば、労働時間と考えて賃金を支払わなければならないんだよ。」

クロ「へえ～せやかて労働時間に該当するっちゃうても、一体どの程度の賃金をもらえるんやろか？」

おば「すでに初任給は決定してるから、それを時給換算するやり方もあるけど、初任給とはあくまでも入社日以降の賃金額について契約したものだから、会社側は最低賃金を下回らない限りはいくらに設定しても法違反にはならないんだよ。もちろん研修が8時間を超えた場合は割増賃金の対象になるけどね。」

クロ「内定者研修が労働時間に該当したら労災はどうなるん？」

おば「これは内定者が労働基準法の「労働者」に該当するかという労働者性の有無で判断されることになるんだけど、賃金の件とは違って、厚生労働省は内定者研修中の労災の適用については厳密に判断する姿勢をとっているんだよ。例えばマナー研修や経済講演のような、研修内容が業務と関連性の薄い場合は、支払われる手当は恩恵的給付と判断されて、労災にならないこともある。だけど労災の適用有無に関わらず、会社は研修参加者に対して安全配慮義務を負うことになるから、もし事故が起きて企業側の過失が認められれば賠償責任も生じるんだよ。」

クロ「あの餃子屋マラソン中に怪我しても労災使わせてくれそうにあらへんし内定辞退してもうちよ探してみるわ！」

## 経営者のための「9つの力」

福島

会社の成長戦略を進めていく中で、これだけはおさえておくと、きっと社長の力になれる！というものをピックアップしていきます。ぜひ、貴社のスタイルと照らし合わせてみてください。

### ●リーダーシップカ② 「部下に仕事を任せるリーダーカ」

リーダーといっても、自分自身の仕事を抱えながらの方も多いはず。しかし、リーダーとなると自分の業績も大切ですが、組織としての業績も当然求められます。そうすると、いかに部下に対して仕事を任せられるかがポイントとなってきます。

いざ任せるとなるとしても、自分の仕事の一部分を切り離して、業務を割り振っているという方、多くないでしょうか。

部下に仕事を任せられないタイプとしては、自分でやったほうが能力もあるから早くできると思っている、部下を信用していないなどがあげられます。思い切って責任ごと任せてしまえば、部下の育成にもなりますし、組織のレベルアップも期待できます。部下も、単なる割り振られた業務を任されているだけではモチベーションもあがりませんし、成長もないでしょう。

実際に任せてみると、自分たちでよく考えるようになり、リーダー自身の業務量も軽減され、精神的にもいい効果が出てきます。

では、一旦任せたものの、部下が失敗をしてしまったときの対応はどうでしょうか。お母さんが子どもを叱るときに、どうしてそんなことしたの！という場面に出くわします。それを、いい大人に言ったとしてもうまく伝わるでしょうか。どうしてミスをしてしまったのかではなく、やってしまったことに対して、今後はどのようにしてミスを起こさないようにするかという言い方が必要だといえます。

それを寛容できる大きな気持ちも必要ということですが、それをうまく行うことで信頼関係は築いていくと思われず、リーダーカもあがると信じています。