

新しい働き方・休み方が始まっています!

～「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入を!～

働き方の新しいスタイル

事業主の皆さんへ



テレワークや
ローテーション勤務



時差通勤で
ゆったりと



オフィスは
ひろびろと



会議は
オンライン



対面での打合せは
換気とマスク

秋田労働局雇用環境・均等室では、仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)の実現のため、年次有給休暇の取得促進を推進しています。

新型コロナウイルス感染症対策として新しい生活様式の浸透が求められていますが、計画的な業務運営や休暇の分散化に資する「年次有給休暇の計画的付与制度」や、柔軟な働き方・休み方に資する「時間単位の年次有給休暇制度」の導入が効果的です。

皆が働きやすい職場づくりを進めるためにも、事業主の方は導入をご検討ください。

※「時間単位の年次有給休暇制度」や「年次有給休暇の計画的付与制度」の導入には、就業規則への記載と労使協定の締結が必要となります。

お問い合わせ先

- ・年次有給休暇の取得促進に関すること：秋田労働局雇用環境・均等室 TEL018-862-6684
- ・年次有給休暇の制度に関すること：最寄りの労働基準監督署



キムさんのALT通信



さて、前回私は、productivityつまり生産性の話をしましたが、その中でストレスをためないように健康的な目標の立て方についても少しだけ話しました。それは「SMARTゴール」というものです。SMARTゴールとは、各文字に意味があり、それらの頭文字から成り立っています。

S: specific.⇒具体性。私は何を成し遂げたいのか。なぜ重要なのか。目標に関する具体的な質問に答えれば、良い道歩んでいると言えるでしょう。

M: measurable.⇒測定可能。目標は意味があり、モチベーションも上がります。進捗状況を測ることができます。

A: achievable.⇒達成可能。目標は達成できるものでなければなりません。つまり、自分に負担をかけずにできることです。自分でどうにもならないような目標を立てないように注意してください。例えば、「昇進する!」ではなく「昇進するために資格を得られる経験とトレーニングを達成しよう」とするべきです。

R: relevant.⇒関連性。目標が合理的なだけでなく、予想される目標に直結していることを意味しています。余計なことは一切必要ありません。この目標は価値があるのか。今は適切な時期なのか。自分はこの目標にふさわしい人なのかを見定めます。

T: time-based.⇒期限。目標達成までの期間はどれくらいか。期限を設けることは、モチベーションの向上につながります。

これを踏まえ、目標とSMARTゴールの違いを見てみましょう。例えば、「もっと健康になりたい」という目標があったとします。立派な目標ですが、SMARTの要素が欠けていて、そのためにモチベーションが下がりがやすく、自分に失望してしまうことが多いのです。諦める恐れもあります。なので、これを「4月は毎週5回ヨガやランニングをしたい」とする方が良いですね。これだと「**具体的(S)**」で「**測定可能(M)**」で「**達成可能(A)**」で「**関連性(R)**」で「**期限(T)**」もあります。皆さんもSMARTゴールに挑戦してみてくださいませんか? 下の図は、私が秋田県のALT向けの雑誌に描いた漫画の一部です。内容は、ALTとしての経験に基づいて作っていて、実体験の話が多くなっています。この漫画を作ることが本当に楽しかったです。漫画を描くことは、とても良い経験になり、それをきっかけに「SMARTゴール」を上手くできるようになる方法を見つけました。現実的な目標を立て、その目標をうまく達成する方法も学ぶことができました。

