



今回は、人事コンサルより「マネジメント」に関するミニ知識のお話し、そして、改正育児介護休業法における給付と社会保険料の取り扱いについてお話させていただきます。

「マネジメント」の本来の意味は？ ～「管理」ではありません～

ビジネスの現場でも当たり前使用前に使用される「マネジメント」という言葉。皆さんはこの言葉の本来の意味をご存知でしょうか？

広辞苑を引くと「管理・処理・経営」と記載されていますが、本来的なマネジメント（management）の意味はそうではありません。マネジメントは本来「やりくり」のことを指します。つまりマネジメントとは管理することではなく、与えられた**各種リソース（ヒト・モノ・カネ）**を活用し、やりくりすることを指すのです。日本では「管理職」と呼んだりもしますし、ちょっと意外かもしれませんね。

上記のように与えられたリソースを活用して成果を出していくのがマネージャーの役割である一方、マネージャーに昇進する社員は「自身で高い成果を上げたプレイヤー」であることも少なくありません。しかし、マネージャーには「自身が動いて成果を出す」ということではなく、「人を動かして成果を出す」ということが求められます。それまでと真逆の動きが求められるのです。

すると、「自身が動いて」成果を出したという成功体験から、今までの延長線上で自身が動いて成果を出そうとしてしまい、マネージャーとしての役割転換が上手くいかないケースも見られます。

人事評価の観点でいえば、評価項目を通して社員に対して期待役割を伝えることも重要です。上記のような役割転換をサポートする意味でも、しっかり評価項目を通して示していきたいところです。

マネジメント = 管理

マネジメント = やりくり

産後パパ育休中の給付と社会保険料免除は？

 社労士法人ミナジン

令和4年10月1日から始まる「産後パパ育休」について、今回は給付と社会保険料の免除についてお話しします。手続きについてもどんどん複雑になっていますのでご注意ください。手続きに関する様式は、毎度おなじみでギリギリの発表になると思われます。

■産後パパ育休中の育児休業給付について

支給要件	休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が11日以上ある（ない場合は就業している時間数が80時間以上の）完全月が12か月以上あること。 休業期間中の就業日数が、最大10日（10日を超える場合は就業している時間数が80時間）以下であること。 ※28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。 （例）14日間の休業 → 最大5日（5日を超える場合は40時間） 10日間の休業 → 最大4日（4日を超える場合は28時間） [10日 × 10/28 = 3.57（端数切り上げ） → 4日]
支給額	休業開始時賃金日額（原則、育児休業開始前6か月間の賃金を180で除した額） × 支給日数 × 67% ※支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。
申請期間	出生日の8週間後の翌日から起算して2か月後の月末まで ※出産予定日前に子が出生した場合は、当該出産予定日2回まで分割して取得できますが、1回にまとめた申請となりますのでご注意ください。 （例）出生日が令和4年10月15日 → 申請期限は令和5年2月末日まで

■産後パパ育休施行後【2022年10月1日～】の社会保険料免除について

支給要件	・その月の末日が育児休業期間中である場合 ・同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が14日以上*の場合 ※産後パパ育休中に就業した日数は含まない ※費与にかかる保険料の免除は、連続1ヶ月以上の育休を取得した場合に限る
------	---

支給額、申請期間については、育児休業給付と同じになります。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジン 顧問サービス部
住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F
[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>