



今回は、人事コンサルより「ラーニングゾーン」について、お話させていただきます。労務コンサルからは、令和6年4月から改正施行される労働基準法改正に基づき変更される「労働条件の明示事項」についてモデル労働条件通知書を御紹介します。

人の成長とラーニングゾーンについて

ML 人事評価

今回は「ラーニングゾーン」についての話です。ラーニングゾーンとは、ミシガン大学ビジネススクール教授のノエル・M・ティシー氏が提唱した人材育成・能力開発の概念です。人の成長は「コンフォートゾーン」「ラーニングゾーン」「パニックゾーン」という3つのゾーンが関わっています。

●コンフォートゾーン

目標が現在できる範疇のことに留まっている、本人にとって居心地はいいものの成長が望めないゾーン

●ラーニングゾーン

メンバーが自分の手が届くギリギリのチャレンジングな業務に向き合っている、前向きでモチベーションの高いゾーン

●パニックゾーン

メンバーの能力を遥かに超え、手が届くイメージが全くつかない中で業務に向き合っている、心身ともに疲弊するゾーン

この3つのゾーンのうち、人が成長できるのがラーニングゾーンです。

コンフォートゾーンでは今までの延長線上で成長が見込めず、逆にパニックゾーンでは自尊心が傷つき、心身に不調をきたしかねません。

人事評価における期初の目標設定や日々のメンバーへの業務を依頼の際も、メンバーがどのゾーンにいるか把握することは重要です。レベル感に合った目標設定かの見極めや、進捗確認を行う中で、メンバーがパニックゾーンで心身不調に陥っていたりしないか等、見極めが求められます。

パニックゾーンに陥っている場合は、目標のバーを下げるコミュニケーションを取りに行くことになります。人事評価の本質は「査定」ではなく「人材育成」です。だからこそ、評価者の皆様にはこうした視点もお持ちいただければと思います。

令和6年4月施行の労働条件明示のルールの見直し 社労士法人ミナジン に対応した「モデル労働条件通知書」をご紹介します

令和6年4月から、労働条件明示のルールが見直されますが、それに対応した厚生労働省の「モデル労働条件通知書（令和6年4月1日適用）」が公表されました。

1枚目		(一般労働者用；常用、有期雇用型)	
労働条件通知書			
年 月 日		年 月 日	
事業場名称・所在地 使用者 職氏名			
契約期間	期間の定めなし、期間の定めあり（ 年 月 日～ 年 月 日） ※以下は、「契約期間」について「期間の定めあり」とした場合に記入 1 契約の更新の有無 [自動的に更新する・更新する場合があります・契約の更新はしない・その他（ ）] 2 契約の更新は次により判断する。 ・契約期間満了時の業務量 ・勤務成績、態度 ・能 有期契約労働者に関する項目 ・会社の経営状況 ・従事している業務の進捗状況 3 更新上限の有無（無・有（更新 回まで/通算契約期間 年まで）） 【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が5年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをすることにより、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用へ転換することができる。この場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり）） 【有期雇用特別措置法による特別の対象者の場合】 無期転換申込権が発生しない期間： I（高度専門）・II（定年後の高齢者） 労働者全般に関する項目 I 特定有期業務の開始から完了までの期間（ 年 か月（上限10 年）） II 定年後引き続き雇用されている期間		
就業の場所	(雇入れ直後) (変更の範囲)		
従事すべき業務の内容	(雇入れ直後) (変更の範囲)		
	【特別雇用特別措置法による特別の対象者（高度専門）の場合】 特定有期業務（ 開始日 完了日： ）		
2枚目			
		(次頁に続く) 労働者全般に関する項目	
以上のほかは、当社就業規則による。就業規則を確認できる場所や方法（ ）			
※ 労働条件通知書については、労使間の紛争の未然防止のため、採存しておくことをお勧めします。			

[引用] [令和6年4月から労働条件明示のルールが改正されます（厚労省）](#)

■就業の場所の記載例

・就業場所に限定がない場合

(雇入れ直後) 世田谷営業所 (変更の範囲) 会社の定める営業所

・就業場所の一部に限定がある場合

(雇入れ直後) 東京本社 (変更の範囲) 東京本社、大阪支社及び名古屋支社

「労働条件通知書」は、社員を雇い入れる際や有期労働契約の更新の際に、法令に基づいて書面等により明示しなければならない事項をまとめたものです。どのような企業においても必要となる書類といえますので、厚労省のモデルを参考にするなどして、令和6年4月以降に使えるものを用意しておきましょう。不明な点などがあれば、気軽にお尋ねください。

MINAGINE NEWS LETTER

発行：社会保険労務士法人ミナジン／株式会社ミナジン

住所：〒105-0003 東京都港区西新橋1-1-1 WeWork 日比谷FORT TOWER

[TEL] 050-5490-1329 [Mail] info@sr-minagine.jp [Web] <https://sr-minagine.jp/>