企業の発展を願い　従業員の成長を願う　その一歩一歩を応援します

Step Up

2014 年 08 月号 発行者：人事マネジメント研究所 進創アシスト　代表 鷹取敏昭 (人事コンサルタント，社会保険労務士，社会福祉士)
【無断転載・無断複写禁止】
携帯：090―3269―7712　E-mail：shinsou-assist@goo.jp

これだけは押さえておきたい！ 人事労務の最新情報

～弊社ブログに、下記情報のリンクを貼っています～
http://shinsou-assist.blog.jp/

- ■ 改正パートタイム労働法 施行日は平成 27 年 4 月 1 日/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html
- ■ 雇用保険の基本手当日額の変更～8月1日から実施/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000051226.html
- ■ 改正労働安全法 注目のストレスチェック/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000050905.pdf
- ■ 育休で昇給見送りは違法 勤務先に賠償命じる･大阪高裁/時事通信
  http://www.jil.go.jp/kokunai/mm/hanrei/20140723.htm
- ■ 限定正社員普及に向けた報告書を発表/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/0000051056.html
- ■ 「社会福祉法人制度の在り方について」(報告書) /厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000050272.html
- ■ 精神障害での労災申請が過去最多を更新～平成 25 年度「脳･心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000049293.html
- ■ 「職場のメンタルヘルス取組状況評価表（チェックリスト）」を公開/東京産業保健総合支援センター
  https://www.sanpo-tokyo.jp/survey/
- ■ 悩んでいませんか？職場でのセクシュアルハラスメント/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/seisaku06/pdf/data.pdf
- ■ 「人並みに働けば十分」が過去最高水準･新入社員意識調査/日本生産性本部
  http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001412.html
- ■ 採用広報活動開始時期の後ろ倒しで「就職せずに卒業する学生が増える」が 5 割弱/マイナビ
  http://www.mynavi.jp/news/2014/07/2014_12.html
- ■ 大学生の 4 割、大学院生の 6 割、就職活動を半年以内に終了/全求協
  http://www.zenkyukyo.or.jp/info/?itm=24
- ■ 従業員 1,000 人以上企業の5割弱がインターンシップ導入/アイデム
  http://www.aidem.co.jp/company/topics/detail/20140702.html
- ■ 「アイデアを生むためには、自分休暇が必要でした」夏季における年次有給休暇取得促進リーフレット/厚労省
  http://krs.bz/roumu/c?c=10031&m=2332&v=cd22b0a3
- ■ パンフレット「『労働時間等見直しガイドライン』を活用して」/厚労省
  http://krs.bz/roumu/c?c=10032&m=2332&v=953c198b
- ■ 働きやすい･働きがいのある職場づくりサイト/厚労省
  http://krs.bz/roumu/c?c=10037&m=2332&v=7d1fe2f3

職場の労務管理の基本

管理職として知っておきたいメンタルヘルス～その２３

メンタルヘルス不調に対する誤解

● 心の弱い人がかかる病気という誤解

メンタルヘルス不調は、心の弱い人がなると考えている人は多いようです。確かに、ストレスに弱い人は、ちょっとした出来事でもメンタルヘルス不調になりやすいのですが、ストレスに強そうに見えている人でも、自らの限度を超える負荷がかかれば不調に陥ってしまいます。したがって、メンタルヘルス不調は誰でもなりうる病気と理解しておくべきです。

● 単純に個人の素質の問題という誤解

メンタルヘルス不調を単純に個人の問題と考える人もたくさんいます。確かに、個人の持つ体質・素因も関係しますが、人が多くの時間を費やす職場に問題がないとは言い切れません。いや、職場に問題があるかもしれないと考える方がよいでしょう。それは、メンタルヘルス不調者や自殺者は、一定の要件を満たせば労災認定の対象とされる傾向にあり、また、メンタルヘルス不調で事業主の管理責任が問われれることが多くなってきている（裁判で損害賠償請求を命じられてきてる）からです。特に、メンタルヘルス不調者が複数名出ている事業所では、職場の問題を疑ってみるべきです。

人事マネジメントのワンポイントアドバイス

◆ 褒めることの苦手な人が使い始めるとよい言葉 ◆

◆ 褒めることの下手な日本人

日本人は他人を褒めることが下手だと言われています。苦手だと思っている人も多いでしょう。確かに、私も面と向かって褒められたという経験はごく数回しかありませんし、他の人が褒められている場面に立ち会ったこともあまりありません。

しかし、褒めることの効果は大きいと、いろいろなところで紹介されています。特に、ゆとり世代といわれる若年者を動かすには、褒めるテクニックは必須です。

◆ 褒めることが苦手な人が使い始めるとよい言葉

褒めることが苦手であったり、どう褒めればよいかわからない人には、次のような言葉を使うことから始めてみることをお勧めします。そして、いつも使う、たくさん使うことを意識すると、次第に褒めることに抵抗感はなくなり、褒めることが自然にできるようになります。相手も褒められていることを気持ちよく受け入れてくれるようになるでしょう。

「ありがとう」「助かった」「今日も頼むよ」「よく頑張った」
「うん、よし」「嬉しいなあ」「〇〇さん、喜んでたよ」

職場・部下マネジメントに役立つ 推薦書紹介

『部下を動かす教え方』　松尾昭仁著 日本実業出版社 ￥1,500+税

（「はじめに」より）私はこれまで、多くの企業の上司の方々と接する機会を持ってきましたが、人に教え、育てることが苦手と言う人（上司）は少なくありません。また、「自分の仕事だけで手一杯で、部下を教える余裕がない」「結局、自分でやったほうが早い」と教えることを最初からあきらめている人さえいます。

私に言わせれば、そんな人は「上司失格」です。

「金を残すのは３流、事業を残すのは２流、人を残すのは１流」と言われます。「企業は人なり」とも言われます。企業理念を引き継ぐのは他でもない人（社員）ですから、社員を育てることに、企業も管理職ももっと意識を高め、積極的に取り組むべきではないでしょうか。「勝手に育て！」では、期待する人材にはなりません。