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

2015 年 5 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：takatori@shinsou-assist.com

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/

- ■ 改正安衛法「ストレスチェック制度」の具体的な運用方法の指針等公表/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082587.html
- ■ 「ストレスチェック制度について」説明会資料/厚労省
  http://u111u.info/kphn
- ■ 職場におけるメンタルヘルス対策･過重労働対策･心身両面にわたる健康づくり (THP) /厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/
- ■ 特定個人情報保護委員会/政府
  http://www.ppc.go.jp/
- ■ マイナンバーガイドラインのＱ＆Ａを追加･更新/政府
  http://www.ppc.go.jp/files/pdf/270417koshin.pdf
- ■ マイナンバー (社会保障分野) 資料/厚労省
  http://u111u.info/kpgq
- ■ 平成２７年度地方労働行政運営方針」を策定/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000081947.html
- ■ 「住民票住所申出書」「会社法人等番号のご確認」/年金機構
  http://u111u.info/kpgN
- ■ 専門実践教育訓練～平成 26 年 10 月に拡充された教育訓練給付制度の指定講座/厚労省
  http://u111u.info/kph4
- ■ 最低賃金引上に伴う中小企業･小規模事業者への支援施策紹介マニュアル改訂/中小企業庁
  http://u111u.info/kphl
- ■ 職場意識改善助成金 (職場環境改善コース) /厚労省
  http://u111u.info/kphb
- ■ 介護雇用管理改善等計画の全部改正案の答申/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000081554.html
- ■ 平成生まれ、最多退職理由「キャリア成長が望めない」/ヴォーカーズ
  http://workers.jp/hatarakigai/vol_14
- ■ 朝型勤務の推進など「夏の生活スタイル変革」取組を要請/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000082865.html
- ■ 有期契約社員の雇用管理と法改正への対応に関する調査/産労総研
  http://www.e-sanro.net/jinji/j_research/j_research04/pr1503-2/
- ■ 短時間正社員制度に関する実態調査 (多様な勤務形態に関する調査) 結果報告/厚労省
  http://tanjikan.mhlw.go.jp/download/
- ■ アルバイトの平均時給、前年同月比で8カ月連続プラス/ an
  http://www.inte.co.jp/library/wage/20150414.html
- ■ アルバイトの労働条件を確かめよう！キャンペーン/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000079934.html
- ■ 有期労働者の人事評価、育成支援に関する調査報告／全求協
  http://www.zenkyukyo.or.jp/info/?itm=48
- ■ 『これってあり？まんが 知って役立つ労働法Ｑ＆Ａ』作成/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000081395.html
- ■ 医療従事者の勤務環境改善に役立つ情報を発信/厚労省
  http://iryou-kinmukankyou.mhlw.go.jp/

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３２

部下が休職に入る、その時の職場に対し

● 休職は残った部下にもストレスがかかる

ストレスを抱えメンタルヘルス不調に陥った部下が休職するときは、職場にもストレスがかかります。残った部下で従前の業務量をこなさなければならないため、一人あたりの業務密度を上げるか、業務時間を延長して対応しなければなりません。部下一人ひとりが自然、不安や不満を持ちがちになります。それを和らげる工夫、対応が必要になります。

● 休職開始時に上司が職場に対してやるべきこと

休職者が出たときには、上司は部下に対してきちんと説明をしなければなりません。休職者が「体調不良で休職することと休職のおおむねの期間」「休職者との連絡の取り方など注意事項」を伝えます。そして、休職者が担当している「仕事の割り振り」をします。なお、「仕事の割り振り」は決めたとおりにいかないこともあるため、臨機応変さが必要です。また、加わった仕事で負担が過重になっている部下がいないか、常に目配りをし、業務の調整を図ることも忘れてはいけません。

人事マネジメントのワンポイントアドバイス

◆ コミュニケーションは受け手が主人公 ◆

◆ 部下を動かせないコミュニケーション、変えてみましょう

部下を動かすには、コミュニケーションが大事だということは説明はいらないでしょう。しかし、コミュニケーションをとっていても部下が思うように動いてくれないという悩みを抱えている上司は多いようです。この問題は、部下側にあるのか、上司側にあるのか。部下を責めるのは簡単ですが、それで問題は解決しません。そこで、上司側のコミュニケーションの取り方を工夫し、変えてみましょう。

◆ コミュニケーションは受け手が主人公

コミュニケーション＝「話す」ことと考えている人がいますが、それでは思うように部下は動いてくれません。なぜか。それは話す側がメインになっているからです。コミュニケーションはまずは相手に「伝わっている」ことが大事です。思いが相手に伝わり、その思いに沿った行動を相手が起こすものでなければなりません。コミュニケーションは相手（情報の受信者）が主人公であるとさえ、ドラッカーは言っています。「話した」からコミュニケーションを取ったと考えていませんか。今一度、自分自身や組織のコミュニケーションを見直してみましょう。そして、部下に「今私（上司）から聞いたことで、これから何をどうしようと考えている？ 手順を教えて」と問うてみましょう。きちんと伝わっているかわかります。

セルフ･コントロールに役立つ 推薦書紹介

『 パワハラ防止のためのアンガーマネジメント入門 』 小林浩志著 東洋経済新報社 ￥1,500.+税

（「はじめに」より） 「アンガーマネジメント」は、1970 年代にアメリカから広まった、怒りの感情をコントロールするための心理教育。アンガーマネジメントの技術や考えかたは、パワハラ防止に間違いなく役立ちます。その理由は、パワハラ防止規程などの法規面からのアプローチに、働く人の感情面へのアプローチであるアンガーマネジメントが加われば「規程（制度）に魂が入る」からです。

誰しも「今日はパワハラをやってやるぞ！」とは思っていません。しかし、「ついカッとなってしまった」その行為がパワハラと認定されてしまいます。少し意識をもち、工夫するだけで防げる、そのコントロールを学んでみてはいかがですか。