

Step Up

2017年7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・無断複製禁止】 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/>

総合労働相談「いじめ・嫌がらせ相談」が5年連続、過去最多の約7万件 / 厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000167727.html>

平成29年10月1日から改正育児・介護休業法がスタート / 厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/index.html>

「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」 / 厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166428.html>

民間企業の障害者雇用率を段階的に引き上げ～平成30年4月1日から2.2%、3年を経過する日より前に2.3% / 厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166129.html>

障害者雇用数が過去最多 障害者白書 / 内閣府

<http://www8.cao.go.jp/shougai/whitepaper/h29hakusho/zenbun/index-pdf.html>

ハローワークを通じた障害者の就職件数、8年連続で増加 / 厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166251.html>

「働き方改革実行計画を踏まえた今後の産業医・産業保健機能の強化について」 建議 / 厚労省 労政審

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166927.html>

「時間外労働の上限規制等について」 建議 / 厚労省 労政審

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166799.html>

「同一労働同一賃金に関する法整備について」 建議 / 厚労省 労政審

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000167781.html>

新入社員調査「月30時間以上の残業は許容できない」男性62.7%、女性79.8% / 産能大

<http://www.sanno.ac.jp/research/fresh2017.html>

賃上げ理由、「従業員を定着させるため」52.8% / 東京商工リサーチ

http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20170614_01.html

2017年5月のアルバイト平均時給、全国平均996円 / アルバイト求人情報サービス「an」

<http://www.inte.co.jp/library/wage/20170820.html>

育児取得者割合、女性81.8%、男性3.16% / 厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000166191.html>

妻の出産直後の男性の休暇取得率は約56% / 内閣府

<http://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/whitepaper/>

「女性活躍加速重点方針2017」すべての女性が輝く社会づくり本部 / 首相官邸

http://www.kantei.go.jp/jp/97_abe/actions/201706/06josei.html

高齢者の継続雇用形態「正社員以外」68.7%～2017年版「高齢社会白書」 / 内閣府

<http://www8.cao.go.jp/kourei/whitepaper/index-w.html>

マイナンバー制度(医療保険) / 厚労省

<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/7c-233113>

職場復帰支援にかかるモデルプログラムと事例をHPに掲載 / 労働者健康安全機構

<https://www.johas.go.jp/sangyouhoken/tabid/1156/Default.aspx>

組合の組織拡大の取組対象「パートタイム労働者」等の割合が上昇 / 厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/18-28gatyou07.pdf>

人事マネジメントの視点

「いつでもいいから相談してくれ」では
相談できない

「わからないことがわからない」

研修でディスカッションをすると新人や若手がよく言っている言葉である。この状態のとき、上司・先輩に相談や質問はしにくい。何を聴いてよいのかわからないからモゴモゴとした口調で、要領を得ない相談や質問になるからだ。そうすると「何が言いたんだ。整理してから来い」と上司・先輩から叱られることが想像できる。叱られ慣れていない若者は、叱られたくないので、相談や質問をしない。結局、なにをどうすればよいかわからないままの状態、上手いかわからない。失敗する。

上司や先輩は「何かあったら相談や質問するように、と言っておいたろう。なぜ来なかったんだ」と叱る。いずれにしても叱られるという悪循環に陥る。

相談や相談しようと思っても、出来なかったという状態や気持ちを汲んでくれない。

相談行動がとれるように指示しておく

そういう状態を理解して、上司や先輩から仕掛けることが必要だ。「いつでもいいから相談してくれ」ではなく、「月曜日の朝出勤してすぐと水曜日の終業後には、必ず報告に来るように。相談や質問があれば一緒に聞くから」と、タイミングを決め具体的な行動ができるように明確に伝えておく。

上司や先輩も思い出してみる入職当時

同時に、報告や相談・質問しやすい雰囲気づくりも欠かせない。眉間に皺を寄せて怖い顔をしていれば、近づきにくい。近づけたとしても、委縮して言葉が出ない。報告しやすい表情をしたり、時間的な余裕を作ったりしておくことだ。

最初はモゴモゴしていても、来たことで良しとする。そして、わからないであろうことを1つ2つ整理してやると、次第に当を得た相談や質問になる。

上司や先輩から「そんな時間はない」と反論されるが、最初に気と時間と使って欲しい。新人や若手が育つか、育たず辞めるかは最初の時期である。

上司・先輩も入職当時「わからないことがわからない」があったはずだ。思い出してみよう。そして、そのとき上司・先輩から、どうしてもらいたかったかを考えてみる。おのずと何をすればよいか明確になる。

対人関係力をつける推薦本紹介

『「対面力」をつけろ！』 齋藤孝著 光文社新書 ¥740+税

(「はじめに」より)「電話ができない新入社員」の話聞いたとき、私は思いついた。もっと「1対1」のライブ状況に強くなる必要がある。と。そのためのスキルを「対面力」と呼ぶことにしよう。と。...一般にコミュニケーションに必要なとされる能力以前に、どんな対面でも問題なくできるようになるための、社会を生き抜くための力。...それが対面力だ。

齋藤孝先生の公開セミナーに参加したことがある。そのときに言っていたのは、社会を生き抜くためのコミュニケーション力だ。その源になる考え方、スキルが「対面力」。お勧めです。

