

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一步一步をアシストします

Step Up



2019年新年1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/>

2019年10月実施診療報酬・介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/12404000/000459040.pdf>

リーフレット「働き方」が変わります!!/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000405463.pdf>

36協定で定める時間外労働及び休日労働について留意すべき事項に関する指針/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000350731.pdf>

36協定記載例(一般条項)/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000350328.pdf>

36協定記載例(特別条項)/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000350329.pdf>

「勤務間インターバル制度の普及促進に向けた報告書」を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02924.html

年5日の年次有給休暇の確実な取得 わかりやすい解説/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

事業者のための労務管理・安全管理診断サイト「スタートアップ労働条件」/厚労省
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=1&n=65>

「バワハラ・嫌がらせ」に関する相談が急増～労働相談ダイヤル(11月)/連合
https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/201811.pdf

「Japan2.0 豊適化社会の設計-モノからコト、そしてココロへ-」/経済同友会
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2018/181211a.html>

正社員等労働者、パートタイム労働者とも引き続き不足超過～労働経済動向調査/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/1811/dl/siryu.pdf>

「医師の働き方改革に関する検討会」が医師の労働時間短縮に向けた取組を緊急アピール/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=r1Kn47vqSo2lRrs9Y>

連続勤務時間を制限～医師の健康確保策案示す/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_02802.html

平成30年度「医療法人制度改革に関するセミナー」を追加開催/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=T7J3JNImbAzAfh_dY

平成29年度における保険医療機関等の指導・監査等の実施状況/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=nWCRBLTB4MxGBnsPY>

介護職の離職理由「給与の低さ」「キャリアの見通しのなさ」/ベネッセスタイルケアとパーソル総合研究所
https://www.benesse-style-care.co.jp/lab/news/docs/20181206_release.pdf

介護職従事者の約半数が介護施設での仕事に満足/リクルートキャリア
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/181225-01/>

約半数の学生が、就活ルール廃止に「賛成」/株式会社DYM
<https://dym.asia/news/pdf/20181217.pdf>

約半数の保護者が、子どもの就職先に「安定」を求める/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2018/12/post_18873.html

ミドルの約4割が「65歳以上になっても働きたい」/マンパワーグループ
<https://www.manpowergroup.jp/client/jinj/surveydata/181218.html>

定年後の学び直しの意欲、男女とも6割超/明治安田生活福祉研究所
https://www.mylw.co.jp/research/report/2018_05.php

男性の6割、女性の4割が管理職に「興味がある」/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/15683.html>

「転職賃金相場2018」を発表/人材サービス産業協議会
<http://j-hr.or.jp/newsrelease/20161/>

人事マネジメントの視点

相手理解の前提に自分理解

「相手をよく理解しましょう」の前に

「相手をよく理解しましょう」相手/他人との関係を良くしたいときにアドバイスしたり受けたりすることです。職場でも学校でも家庭でも、聞いたり言ったりします。

しかし、相手を理解することは簡単ではないですね。一時は上手くいったと思ってもまた元の状態に戻る。そのようなことはありませんか？

そこで、考えてみるとよいのは逆からの発想です。そもそも自分のことを理解しているか？

関係は自分と相手があってこそ関係があるのですから、例え相手を理解出来たとしても自分のことを理解出来ていなければ関係をよくすること、継続的によい関係を保つのは難しい。そうではないでしょうか？

癖は意識できていない

ところで、そもそも自分を理解しているか怪しいですよ。自分のことは自分が一番知っているという人がいます。確かに、自分が自分と一番長く時間を共有しています。しかし、だからといってすべてを把握しているわけではありません。

一例を挙げると、痛みの伴わない病気は自分ではわかりません。検診などを受けて初めて知り、驚きます。もっと身近な例を挙げれば、癖です。“無くて七癖”と言われるます。

特に、しゃべり方。テレビのインタビューをよく見て聴いてみると、やたらに「えー」とか「あー」、「まあ」を言っていることがわかりますが、話している人は気づいてません。あなたも思いありませんか？自分がどのような口癖があるか、わかっていないことがほとんどでしょう。自分のことは意識できておらず、理解できていません。

始めませんか自分理解トレーニング

自分だから主観的になりやすいため、自分を理解するには訓練が必要です。訓練の一つとして、アンガーマネジメントがあります。自分の怒りはどのような傾向(強度、持続性、頻度)や方向性(他人、自分、モノ)があるのかを知ることから、怒りのコントロールを行ない、相手との向き合い方を考えるのです。アサーティブ・コミュニケーションもあります。自分も相手も共に大切にするコミュニケーションの取り方で、“率直に自分の思いや気持ちを述べる”を柱の一つにしています。やはり自分理解を前提としています。

その他にもいろいろありますが、あなたも自分理解に取り組み始めてみませんか。

メンタルヘルス対策 推薦書

『うつヌケ～うつトンネルを抜けた人たち』 田中圭一著 角川書店¥1,000+税

パロディマンガの巨星がマジに描いた、明日は我が身のうつ病脱出コミック！
著者自身のうつ病脱出体験をベースにうつ病からの脱出に成功した人々をレポート。うつ病について実体験から知識を学べ、かつ悩みを分かち合い勇気付けられる、画期的なドキュメンタリーコミック！

うつになった原因、筆者は「自分をキライになったこと」とし、それにまつわることをマンガで非常にわかりやすく書いています。会社でメンタルヘルス対策に関わる人事部だけではなく、部下をもつ上司にもとても参考になるでしょう。

