

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一歩一歩をアシストします

Step Up

2020年4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/>

- **小学校休業等対応助成金・支援金の申請受付を開始しました/厚労省**
(助成金ホームページ)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07_00002.html
(支援金ホームページ)～業務委託契約などに基づき個人で働く人対象
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10231.html
 - ・申請期間：3月18日～6月30日
 - ・申請先：学校等休業助成金・支援金受付センター。
 - ・問い合わせ先：学校等休業助成金・支援金等相談コールセンター
 - ・電話 0120-60-3999、受付時間は午前9～午後9時(土日・祝日含む)
- **新型コロナウイルス感染者に対する【国民健康保険】からの傷病手当金の特例支給の取り扱い/厚労省**
<https://www.mhlw.go.jp/content/000607518.pdf>
- **新型コロナウイルス感染者に対する健康保険からの傷病手当金の特例支給の取り扱い/厚労省**
<https://www.mhlw.go.jp/content/000604970.pdf>
- **新型コロナウイルス感染症について/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html
- **新型コロナウイルス感染症の影響を受ける事業主対象【雇用調整助成金の特例】/厚労省**
<https://www.mhlw.go.jp/content/000609091.pdf>
- **時間外労働等改善助成金(テレワークコース、職場意識改善コース)の特例/厚労省 ◆テレワークの特例コース**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/syokubaseisakiteiwork.html
- **新型コロナウイルスに関するQ&Aを公表/厚労省**
(Q&A、労働者向け)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00018.html
(Q&A、企業向け)
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html
- **新型コロナウイルス感染症に係る中小企業者対策を公表/経産省**
<https://www.meti.go.jp/press/2019/02/20200228001/20200228001.html>
- **約5割が「働き方改革で労働生産性は向上しないと思う」/エン・ジャパン**
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/21540.html>
- **「少子化対策、女性活躍、働き方改革 2.0 の一体的推進」について議論/官邸経済財政諮問会議**
https://www.kantei.go.jp/jp/98_abe/actions/202003/10keisimn.html
- **「高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン」を公表/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10178.html
- **介護のための所定労働時間の短縮措置等を紹介(81～82頁)/厚労省**
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355376.pdf>
- **パート時給の引き上げ額が過去最高の水準に/連合**
<https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20200318a.html?mm=1574>
- **報告書「Society 5.0時代を切り拓く人材の育成」を発表/経団連**
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2020/021.html>
- **共働き家庭の30代男性、平日の家事分担は、自分3割・妻7割が最多～50代男性管理職では18.6%が家事を全くしないと回答/アデコ**
<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2020/0316>
- **「外国人留学生の採用や入社後の活躍に向けたハンドブック」を策定/厚労省、文科省、経産省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09808.html
- **「中小企業・小規模事業者の人手不足への対応事例」を公表/中小企業庁**
<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/koyou/2020/200226jinzai.html>

人事マネジメントの視点

◆ 効果はじわじわ！感じとる ◆

◇ 山登りで

新型コロナウイルスの影響を受けて、活動が縮小している。身体がなまって仕方がないので、近くの500メートル程度の山に登り、ストレスを発散している。

しかし、登るには不安があった。以前より腰から足にかけてツッパリ痛い状態が続いていたので、酷くなるのではと思っていた。しかし、ほとんど痛みなく登り降りできた。

何故だろうと考えてみると、湿布が効いているようだ。血行改善にこ2か月ほど毎日貼り続けている。その効果が現れて来たのではないかと勝手に思っている。

日常、症状の大きな変化は気づかなかったが、今回の山登りではっきりと感ずることができた。そう思って普段を振り返ってみると、じわじわと効いて痛みが減っているように思える。症状の改善とともに、この変化を気づけたが嬉しい。

これを読んでいるあなたにとっては、どうってことのない内容だろうが私には大きいことだ。

やり続けることと小さな改善変化を確認する。

◇ 人材育成で

人材育成も同じではないだろうか。

部下が育ってきたか、力がついてきたか、気になるところであるが劇的な変化はなかなか見えない。変化が見えないと、指導が疎かになってしまう。声をかける回数も少なくなる。そして、出来ているだろう、頑張っているはずだと考えてしまう。それはこちらの勝手な思い込みであって、相手は気にかけて指導してもらいたい、声をかけて欲しいと思っている。

指導や声かけを継続してやれている職場は雰囲気が違うように思う。どこが違うか観察してみると、総じて明るく、言葉が飛び交っている。仕事の話はもちろん、ちょっとした雑談もよくしている。何気ない一言を投げかけていることで、自然に発言できるようになる。それが報告・連絡・相談になり、意思疎通がじわじわ充実してくるのだ。

◇ じわじわと感じとる

部下が育ってきたかどうかを確認するには、山登りのように少し負荷をかけてみるとわかる。新しい業務や突然の依頼、新しい役割などふってみる。スムーズにできるか、臨機応変に対応できるか、前向きに受け取っているかどうか。報告・連絡・相談が十分できていれば成功につながりやすい。

やってもらった後は、大いに褒めよう。褒める相手は、もちろん部下だが、自分も褒めることが大事だ。継続して気にかけて指導したり声かけできたりした、その成果が出たという証だ。

続けること。深度よりも頻度。

じわじわと効いてきて、結果部下が育っていることが実感できるようになるだろう。この実感はとても嬉しく感じるのではないだろうか。

ファシリテーション力をつけたい人への推薦書

『元気になる会議-ホワイトボード・ミーティングのすすめ方』

ちよんせいこ著 解放出版社 ¥1,600+税

(「内容紹介」より)安心して発言できる、成果があがる、メンバー同士で聴き合う元気な会議にするためには何が必要か。ホワイトボード・ミーティングを中心にファシリテーターに必要なスキルとマインドを写真・イラスト付き具体例で学ぶ入門書。

働き方改革は、生産性のアップが求められています。個人の能力を上げることも必要ですが、チームのパフォーマンスアップも欠かせません。いかに高めるか、その一つの効果的なやり方を紹介。

