

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

2020年8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/>

- 熱中症にご注意ください(マスクの着用などについて)/厚労省  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=2&n=111>
- 学ぼう！備えよう！職場の仲間を守ろう！職場における熱中症予防情報/厚労省  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=5&n=112>
- 「新型コロナウイルス接触確認アプリ」インストールのお願い/厚労省  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=3&n=111>
- 新型コロナウイルス感染症による「小学校休業等対応助成金・支援金」の上限額などの引き上げと対象期間の延長をします/厚労省  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=7&n=111>
- 新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金 支給申請書の記入方法解説動画 配信開始/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html>
- 両立支援等助成金(介護離職防止支援コース)に「新型コロナウイルス感染症対応特例」を創設しました/厚労省  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=9&n=111>
- 雇用調整助成金の助成額の上限額を上げます/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyufukin/page107.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyufukin/page107.html)
- 働き方改革推進支援助成金(新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=wJRSmlcWv1AiZ5pY>
- テレワークのセキュリティに関する専門的な相談窓口を開設/総務省  
[https://www.soumu.go.jp/menu\\_news/s-news/01cyber01\\_02000001\\_00076.html](https://www.soumu.go.jp/menu_news/s-news/01cyber01_02000001_00076.html)  
(無料相談窓口) <https://www.lac.co.jp/telework/security.html>
- 新型コロナウイルス感染症関連の労災請求件数等を公表/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000627234.pdf>
- 新型コロナウイルス感染症(COVID-19)に係る労災認定事例/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000647877.pdf>
- 【事業主の皆さまへ】新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合における標準報酬月額の特例改定のご案内/年金機構  
<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2020/0625.html>
- 「厚生年金保険における標準報酬月額の上限の改定」最高等級 620 千円から 650 千円へ/日本年金機構  
<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2020/202007/072002.html>
- 複数の会社等で働かれている方への保険給付が変わります～労働者災害補償保険法の改正/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/rouesai/rousaibukugyou.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rouesai/rousaibukugyou.html)
- 雇用保険の「被保険者期間」の算定方法を8月1日から拡大/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000642296.pdf>
- 民事上の個別労働紛争相談内容、「いじめ・嫌がらせ」が8年連続トップ/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000213219\\_00003.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000213219_00003.html)
- 職場におけるハラスメント対策はお済みですか？【動画】/厚労省  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=10&n=111>
- 労使コミュニケーション、事業所は「日常業務改善」、労働者は「職場の人間関係」を重視/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-r01gaiyou.html>
- 「骨太の方針」「成長戦略実行計画」決定～経済財政諮問会議・未来投資会議/政府  
<https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0717/agenda.html>  
(経済財政運営と改革の基本方針 2020)  
[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0717/shiry0\\_02-1.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0717/shiry0_02-1.pdf)  
(成長戦略実行計画案)  
[https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0717/shiry0\\_03.pdf](https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/minutes/2020/0717/shiry0_03.pdf)

## 人事マネジメントの視点

### ◆ パラレルイメージで仕事を依頼 ◆

#### ◇ 想像、工夫してから依頼

働き方改革に加え、新型コロナウイルスの影響も加わって、仕事のやり方や進め方をこれまで以上に上手くやる必要が出てきた。どのように変えていけばよいか、私のやっている方法の一つを書いてみた。

関係する他の人に協力が必要な場合は、できるだけ早く相手に渡して、パラレル(並走)で仕事が進むようにする。

相手も私の依頼する仕事だけをやっているのではなく、相手自身の仕事があり、その中に割込んで私の仕事をやってもらうことになる。

どう依頼したらスムーズにいかを考えてから仕事を渡す。

相手は、どの程度忙しいのか、時間は取れるだろうか？

どのような頼み方をし、説明をすると一度でわかってくれるか？

そのためには、相手のことを知っておかないといけない。電話をかけたときの受け答えの仕方、メール返信のタイミングや内容などから相手の作業の仕方や現在の状況を想像し察する。

また、私の方で事前にできる作業はなにか？

相手にわかりやすく、作業しやすくした状態で渡す。あまり考え過ぎてはいけないし、考えなさ過ぎてよくない。このあたり相手によって変えることはある。

期限は必ず伝えておく。伝えておかないと、私の考えている予定に対して、相手が遅い予定を考えていれば、仕事は止まってしまう。そうすると、イライラする感情が芽生え、相手を非難する気持ちになることがある。私の方が期限を伝えていなかったのに、相手のせいにしてしまい後悔したことがあった。

#### ◇ さらに一歩踏み込んだ工夫

基本的には、上の考え方だが、相手によっては渡し方を考える必要がある。例えば、依頼した仕事を忘れてしまう人には、適宜確認を入れる。

また、時間が十分にあることで、過剰に要求に応えようとする人(必要がないにもかかわらず華美な資料づくりをする人など)には、相手の予定を踏まえた上で、逆にあまり早く渡さないようにする。

渡しにくい人もいる。厳しくて忙しそうなお上司。しかし、忙しいがために、逆に早く依頼して欲しいと考えていることが多い。

「お忙しいところ恐縮ですが、今、2分お願いしたい仕事の話をしてよろしいでしょうか？」とクッション言葉をおいて話始める。

相手が時間の余裕がないというときは、「いつ頃お時間を取っていただけますでしょうか？」と約束をとる。約束をとる時間は、期限を意識する。期限を過ぎてしまいそうなときは、「全体スケジュールにも影響しかねませんが、よろしいでしょうか？」と、自分の都合ではなく、全体計画の予定が崩れる旨を伝えると再考してくれた。

仕事を上手く運ぶ私のコツは、パラレルイメージを鮮明にして！  
参考にしてもらえればうれしい。

## ハラスメント対策の推薦書

『パワハラ・セクハラ・マタハラ相談はこうして話を聴く』野原啓子著 経団連出版 ¥1,300+税

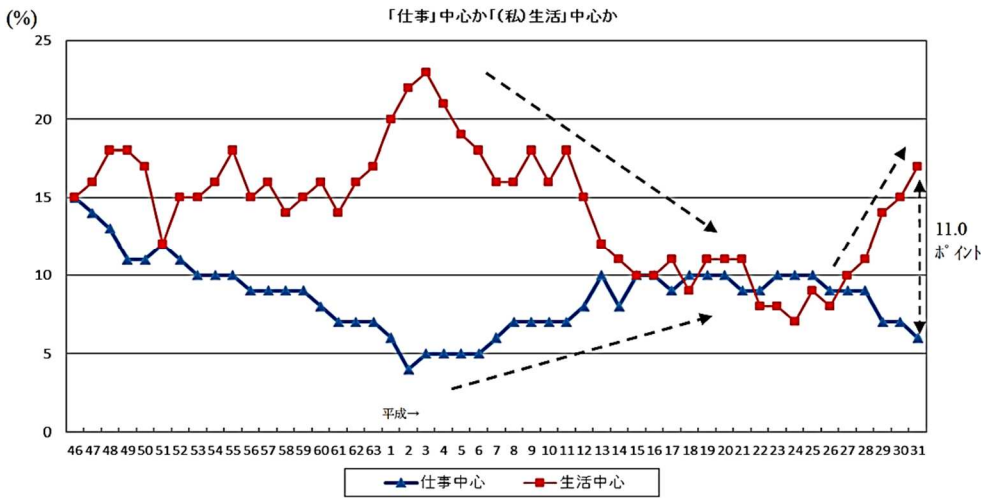
(紹介記事より) ハラスメントは未然に防止することが一番重要ですが、問題が発生したとしても、大事になる前にその芽を見つけ出し、「初動」(最初の手当)できちんと対応できれば、大きなトラブルへと発展する事態を防ぐことができます。本書は、ハラスメントに対する基本的な知識から、「ハラスメントを受けた」と相談されたときの初動対応までを、ヒアリングの仕方、相談相手の信頼を得られる話し方、解決に至るステップなどについて成功例、失敗例、改善例を交えて紹介。

具体例と解説の数が豊富。内容的に物足りなさも感じるが、参考に深く考えてみる題材にはなる。



# 平成 31 年度新入社員「働くことの意識」調査 日本生産性本部・日本経済青年協議会

日本生産性本部と日本経済青年協議会は 6 月 27 日、平成 31 年度新入社員 1,792 人を対象にした「働くことの意識」調査結果を公表しました。  
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/002741.html>



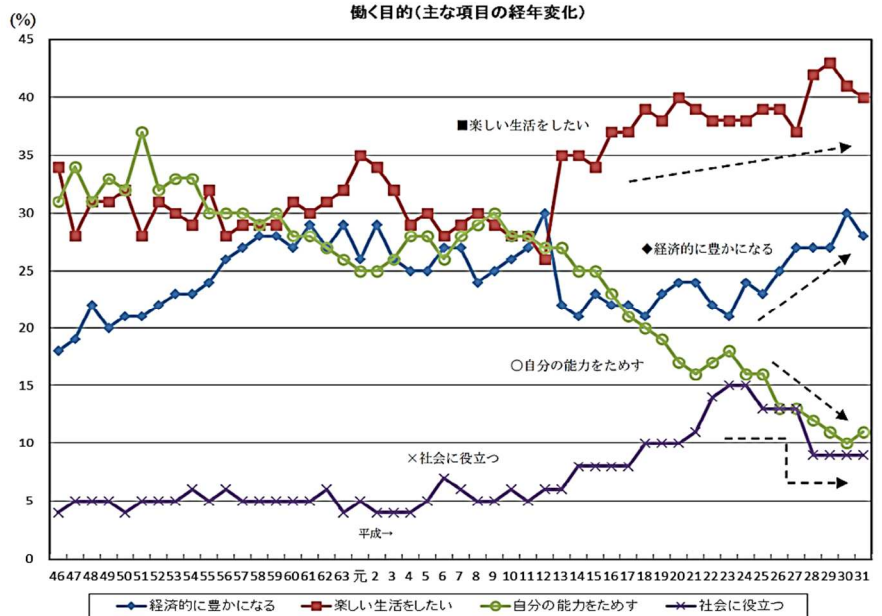
←左図 「仕事中心」か「私生活中心か」という設問でも差が拡大した。常に「両立」という回答が多数を占めるが(グラフ略:今年度 77.0%)、今年は私生活が 17.0% (昨年度比 +1.8 ポイント)、「仕事中心」が 6.0 (-0.7 ポイント)と、差は 11.0 ポイントに拡大した。

↓下図 「働く目的」で最も多い回答は、平成 12 年度以降急増した「楽しい生活をした」で 39.6% だった。

「自分の能力をためす」は長期にわたって減り続け、今年度は 10.5% と昨年度からわずかに増えたが低い意識であることは明らかである。

就労意識と生活価値観についての質問文に対し、「そう思う」から「そう思わない」まで 4 段階で聞いたところ、肯定的な回答(「そう思う」と「ややそう思う」の合計)の割合(%)は以下のような順になった。総じて、ポジティブないし積極的な態度が上位を占め、ネガティブないし消極的な態度が下位を占めている。

しかし、この 5 年間の推移をみると、仕事や職場へのコミットメントの低下傾向が見受けられる。5 年前と比較し、プラス・マイナスでそれぞれ変動の大きかった上位 3 項目は以下の通り。



職場の上司、同僚が残業していても、自分の仕事が終わったら帰る  
 仕事はお金を稼ぐための手段であって面白いものではない  
 職場の同僚、上司、部下などとは勤務時間以外はつきあいたくない

### 5 年前との差 (今年度)

+14.3 ポイント (49.4%)  
 + 9.6 ポイント (42.3%)  
 + 8.9 ポイント (30.1%)

あまり収入がよくななくても、やり甲斐のある仕事をしたい  
 面白い仕事であれば、収入が少なくても構わない  
 人間関係では、先輩と後輩など上下のけじめをつけることは大切なことだ

-14.9 ポイント (48.0%)  
 -12.9 ポイント (42.0%)  
 -8.1 ポイント (83.2%)

## ---8月:税務と労務の手続提出期限、今月の対応や今後の準備など---

### [提出先・納付先]

10 日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付[銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出[公共職業安定所]

31 日

- 健保・厚年保険料納付[銀行]

### その他スケジュール情報

- 労働保険の年度更新(申告納付期限が 7 月 10 日から 8 月 31 日に延長)
- 高齢・障害者の雇用報告(7 月 15 日から 8 月 31 日に期限を延長)
- 賞与支払届(賞与支給日から 5 日以内)
- 新型コロナウイルス感染対策対応の夏期休暇の指示