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

2014 年 03 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ー3269ー7712　E-mail：shinsou-assist@goo.jp

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/

■ 平成 26 年度の保険料率の決定について/協会けんぽ
http://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h26/260220
■ 平成 26 年度の雇用保険料率について/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/koyouhoken/pdf/20130127_01.pdf
■ 7 月 1 日施行の男女雇用機会均等法施行規則改正ﾘｰﾌﾚｯﾄ/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/kaisei.pdf
■ 労働政策審議会建議～有期労働契約の無期転換ルールの特例等について/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000037303.html
■ 労働政策審議会建議～労働者派遣制度の改正について/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036085.html
■ 発達障害者の就労支援/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/shougaisha/06d.html
■ 「みなし労働」認めずトラベル派遣添乗員の残業代訴訟/最高裁
http://www.courts.go.jp/search/jhsp0030?hanreiid=83887&hanreiKbn=02
■ 賃金改善を見込む企業 46.4%と過去最高／帝国データバンク
http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p140204.html
■ 2013 年 役員報酬の実態に関する調査/産労総合研究所
http://www.e-sanro.net/jinji/j_research/j_research01/pr1402-3/
■ 労働移動支援助成金の拡充案について/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000036935.pdf
■ 平成 25 年度雇用政策研究会報告書を公表～雇用政策の将来ビジョン「仕事を通じた一人ひとりの成長と社会全体の成長の好循環」を目指して/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000036753.html
■ 労働力調査、非正規割合 37.4%/総務省
http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.htm
■ 非正規雇用労働者のキャリアアップに向けた好事例など紹介/厚労省
http://www.hiseikikoyou.jp/
■ 「労働市場分析レポート」離職者の産業別再就職状況/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/roudou_report/dl/20140131_01.pdf
■ 学生就職ﾓﾆﾀｰ調査：企業に公開してほしいデータ「離職率」/ﾏｲﾅﾋﾞ
http://www.mynavi.jp/news/2014/02/2015_1.html
■ 「勤労者短観（勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート）」報告書を発行/連合総研
http://rengo-soken.or.jp/report_db/pub/detail.php?uid=250
■ キャリア自律時代の自己啓発援助施策に関する調査/産労総研
http://www.e-sanro.net/jinji/j_topics/j_topics02/pr140207/
■ モデル評価シート・モデルカリキュラム一覧/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/bunya/nouryoku/job_card01/jobcard05.html
■ 「コア人材としての女性社員育成に関する調査」結果/日本生産性本部
http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001400.html
■ 女性の活躍「見える化」サイト/内閣府
http://www.gender.go.jp/policy/mieruka/company/mierukasite.html

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１８

● 精神科受診を勧めるときに上司が感じる罪悪感

メンタルヘルス不調が疑われる部下に、上司として精神科への受診や治療を勧めることに抵抗を感じるときがあります。精神科というイメージから精神疾患を疑うことに何かいけないことをしているように思うからではないでしょうか。

しかし、部下は躊躇している間も苦しんでいるかもしれません。もしそうであるならば、その苦しみを少しでも早く和らぐ方向に進めてあげることが上司の役割です。

そして、その役割を果たすためには、上司となる管理職がメンタルヘルスの知識をきちんと持つことが大事です。

● 強く抵抗しているのになおも受診を勧めるのは人格の侵害？

部下が強く反発したり抵抗しているにもかかわらず、なおも精神科への受診を勧めてもいいのかと思うこともあるでしょう。しかし、本人の必要のために受診を勧めているのに激しく反発した場合は、受診の必要性がさらに高まったと考えられます。

上司も部下のデリケートな部分への対応については迷いが出てくることもあると思いますが、部下の今後のことを思えば、上記の考え方が必要であると理解し、人事課や保健スタッフと協力しながら対応にあたってください。

人事マネジメントのワンポイントアドバイス

◆ 説明は「話の構成→１・２・３」 ◆

◆ 説明の流れ

わかりやすい説明の一つの流れを紹介しましょう。

・「○○○について現状、分析、提案（又はお願い）の３点をお話しさせていただきます」
・「まず１点目の現状ですが、……」
・「次に２点目の分析については、……」
・「最後３点目、提案は、……」

◆ ポイントは、「話の構成」という箇所

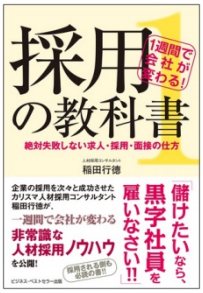
ポイントは、冒頭の「話の構成」という箇所で、説明の展開、全体像を相手にイメージさせること。特に忙しい相手であれば、説明の先行きが見えない中で聞くのと、構成がわかって聞くのとでは、納得度や印象が大きく違います。

また、この方法は説明する本人の頭の整理にも役立ちますので、余計な説明が省かれ時間短縮にもなり、効果大です。

「話の構成→１・２・３」の形を覚えましょう。

人事戦略が学べる 推薦書紹介！

『１週間で会社が変わる!採用の教科書１～絶対失敗しない求人・採用・面接の仕方』
稲田行徳著　ビジネス・ベストセラー出版　¥1,800+税



（プロローグより）実は、会社で利益を出し続けられるかどうかということは、どんな人に会社で働いてもらいたいかということに密接に関連しています。また、人を一人採用するごとに巨額の費用がかかっているということは、意外に知られていない事実です。間違った採用活動は、会社を疲弊させ、土台を揺るがします。

あなたの企業では“優秀な”社員を採用しようと考えるでしょう。しかし、それはどの企業でも同じです。ましてや、その漠然とした状態で大企業と競争するのであれば、勝てません。あなたの企業にとって“優秀”とはどういうことでしょう？ もっともっと詳細に具体的に絞り込む必要があります。本書から気づいたことです。