

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一步一步を応援します

Step Up

2014年12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：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/>

パートタイム労働法の改正(施行日は平成27年4月1日)/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/topics/2007/06/tp0605-1o.html>

通勤手当の非課税限度額の引き上げについて/国税庁
<http://www.nta.go.jp/gensen/tsukin/pdf/01.pdf>

労働条件に関する情報発信を行うポータルサイト「確かめよう 労働条件」開設/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000086038.html>

「過重労働解消相談ダイヤル」「労働条件相談ほっとライン」の相談結果～長時間労働・過重労働、賃金不払残業に関する相談が多数/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000064469.html>

平成26年11月1日より、過労死等防止対策推進法が施行/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000053525.html>

「心の病」増加企業の58.9%で「職場のコミュニケーション」が減少～企業アンケート調査結果/日本生産性本部
<http://activity.jpc-net.jp/detail/mhr/activity001425.html>

いじめ・嫌がらせ、パワハラ行為の経験者、過去1年で3人に1人～日本人の就業実態に関する総合調査/JILPT
<http://www.jilp.go.jp/press/documents/20141125.pdf>

女性がスキルアップを図りながら活躍できる職場づくりを応援します！/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/topics/koyoukintou/2013/03/07-01.html>

高額療養費制度が平成27年1月から変わります/協会けんぽ
<http://www.kyoukaikenpo.or.jp/home/g3/cat320/sb3190/sbb3193/261114>

平成27年1月から「算定基礎届・月額変更届」の届書をA4サイズに変更/日本年金機構
<http://www.nenkin.go.jp/n/www/service/detail.jsp?id=28429>

15.5%の企業が65歳定年制を実施/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/14/index.html>

大卒初任給20万400円、前年比1.2%増/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/14/index.html>
大卒予定者 就職内定率68.4%、前年同期比4.1ポイント上昇/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000062805.html>

高卒予定者 就職内定率54.4%、前年同期比8.8ポイント上昇/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000062596.html>
新規学卒者の卒業後3年以内の離職状況を公表/厚生省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000062835.html>

2014年3月卒「新規学卒者決定初任給調査結果」/日本経団連
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2014/088.pdf>

インターネット番組「平成26年分 年末調整のしかた」/国税庁
<http://www.nta.go.jp/webtaxtv/Index.html>

インターネット番組「平成26年分 法定調書の作成と提出」/国税庁
<http://www.nta.go.jp/webtaxtv/Index.html>

平成26年分 年末調整がよくわかるページを開設/国税庁
<http://www.nta.go.jp/gensen/nencho/index.htm>

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27 ■

休職者が職場復帰段階に入ったときの会社側の対応

メンタルヘルス不調者の治療が進み、症状が回復してくると次には職場への復職という段階に入ります。メンタル不調の場合、ケガなどと異なり、完全にもとの状態に回復して職場復帰するケースは少ないのが特徴です。そのため、職場復帰をいかに支援するかが非常に大事になります。厚生労働省では「心の健康問題により休業した労働者の職場復帰支援の手引き」が用意されていますので、参考にするとよいでしょう。

<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/anzen/101004-1.html>

復帰の考え方やルール

復職支援は大事ですが、職場は治療の場ではありません。仕事をする場所ですから、一定以上の状態に回復し、ある程度の配慮ののちには、きちんと元の仕事ができるということが前提になります。そうでなければ、他の従業員への負担がずーっと続くことになり、それらの者が逆に耐えられなくなってしまいます。したがって、復職の判断や復職支援プログラムは非常に大事になりますので、事業所として復職に関する考え方やルールをきちんと持っておくことをお勧めします。

人事マネジメントのワンポイントアドバイス

■ 思い込みが誤解やミス、トラブルを生む！ ■

冷や汗をかけた最近の出来事

私事ですが、最近冷や汗をかくことが何度かありました。その一つ、例会になっている研修へ参加するため、いつも同じ場所だからとその会場の前で待っていたのですが、時間になっても誰も来ません。きっと担当が遅れているのだと思い込んでいたのですが、直前になって会場が別のところであることがわかり、走り込む事態となりました。連絡メールには会場の変更が書いていたのですが、思い込みで見落とししていたのです。危うく参加できないことになるところでした。

「いつもと同じだろう」を疑う

実は上記のようなことが続き、「思い込み」は怖いものだとつくづく思い知らされました。いつもと同じようなことであっても、時は移り、人は変わり、条件や環境は変化しているということを頭の隅に置いておくべきだということを勉強しました。

部下への指示や指導でも同じです。状況が変わっていることがあります。「本当に同じ指示で大丈夫か？」と少し疑ってみる、確認してみる。このほんのちょっとした手間ですが、この手間をかけることで誤解やミス、トラブルを回避できるのです。

収益改善・組織活性化に役立つ 推薦書紹介

『企業を高めるブランド戦略』 田中洋著 講談社現代新書 ¥760+税

(「あとがきにかえて」より) 企業は危機に対して自分が何者であったかを正しく見いだせない限り、ブランド構築はのぞめない。この意味で、ブランド構築とは企業にとって何よりも「主体の再確立」なのである。...ブランド構築の必要性に気づき、実践しようとしているとすれば、...主体性を回復しようという新たな決意の表れであると信じたい。

レクサス、ソニー、スターバックスなどのブランド名は誰もが知っています。中小企業がいきなり同じことをしようとしても上手くいきませんが、自社の商品やサービスで差別化を目指す企業にとってブランド戦略は有効でしょう。また、一部門がやるのではなく、会社全体・全社員で作りに上げていくという組織的な取り組みにつなげることができれば、中小企業にとってはその狙いが大きな効果をもたらすことでしょう。

企業を高めるブランド戦略
田中洋



ブランドを
育てない会社に
明日はない!

講談社現代新書