

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

2015年2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/>

平成27年度雇用保険料率の告示案要綱を了承～平成26年度の料率を据え置き/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000071609.html>

労災保険率の改定等について(4/1施行予定)/厚労省

<http://urx2.nu/gCOC>

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>

今後の長時間労働対策について/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000069512.html>

今後の労働時間法制の在り方について(報告書骨子案)/厚労省・労働政策審議会労働条件分科会

<http://urx2.nu/gCP9>

平成27年度厚生労働省所管予算案関係/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/15syokanyosan/index.html>

労働政策審議会建議 - 若者の雇用対策の充実等について/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000071657.html>

労働時間 - 年次有給休暇の取得日数は9.0日、取得率は48.8%に 厚労省調査/労働政策研究・研修機構(JILPT)

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/01/038-037.pdf>

社員と会社が元気になる休暇制度を導入しませんか？/厚労省

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/101216_03a.pdf

働き方・休み方改善指標/厚労省

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/140312_01_01.pdf

労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査/JILPT

<http://www.jil.go.jp/kokunai/reports/report005.htm>

「保育士確保プラン」の公表/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000070943.html>

「社会保障・税番号制度 民間事業者の対応」説明文表示あり/内閣府

http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseido/pdf/koho_setumei_h2701.pdf

(事業主・人事管理担当の皆さまへ)職場のパワー・ハラスメントの予防・解決に向けた周知・広報用リーフレット/厚労省

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/141222_02.pdf

職場のパワー・ハラスメント対策ハンドブック/厚労省

http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/kinrou/dl/141226_01.pdf

セクシュアルハラスメントによる精神障害の労災認定/厚労省

<http://urx2.nu/gCQ3>

高齢者雇用 - 希望者全員が65歳以上まで働ける企業が71%に - 厚労省調査/JILPT

<http://www.jil.go.jp/kokunai/blt/backnumber/2015/01/038-039.pdf>

仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等への助成金/厚労省

<http://urx2.nu/gCQ1>

1企業当たりのパート従業員数、最高値を更新 - 14年企業活動基本調査/経産省

<http://www.meti.go.jp/statistics/tyo/kikatu/result-2/h26sokuho.html>

パート労働ポータルサイト/厚労省

<http://part-tanjikan.mhlw.go.jp/>

確かめよう労働条件ポータルサイト/厚労省

<http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/>

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29 ■

前号に引き続きメンタルヘルス不調者の復職を上手く進めていく方法を考えてみます。なお、次のいずれの項目も主治医の意見や産業医の判断を踏まえることは前提となります。

上司による就業に際しての配慮

復職時の勤務時間や勤務日の短縮設定。その次の段階における勤務時間の延長や勤務日の増加、残業や交代勤務の実施の可否と実施する場合の上限時間数・回数の制限

担当させる業務の内容や業務量

主治医への受診など治療に必要な休暇や外出等への配慮

本人へのサポートやフォロー体制

これらを経過の回復に合わせて段階的に変えていくことです。

人事労務管理上の対応

配置転換の必要性の把握や実施

勤務制限や業務制限期間中の賃金や人事評価の取扱い、管理主治医、産業医、職場上司、人事課等それぞれの間の情報提供と情報管理

上司以外による相談体制

病状が再発・再燃すると再び休職ということにもなりかねません。本人の状態を適宜見極め、適した出勤、業務をさせてください。

人事マネジメントのワンポイントアドバイス

■ ゴールをイメージし、公言する ■

明確にイメージするとゴールが近くなる

目的に向かって努力を積み重ねてもゴールを具体的にイメージしていなければ、間違った方向に進んでいたとしても気づかないことがあります。かなりの時間経過してしまっ、「あ～あ、残念でした」となりかねません。「何を達成するために今頑張っているのか」最初に明確にイメージし、常に意識しながら取り組んでいくことで、ゴールが近く見え、実際に近くなります。

公言は自分を大きく成長させる

イメージしたゴールを公言しておくことも大事です。公言しておけば、他人が助けてくれることもあります。例えば「目標達成に向かって頑張っている？何か手伝おうか？」と、ありがたいことです。

また「ゴールへ何合目まで来ている？」と問いかけてくれれば、やるべきことを思い出させてくれたり、進むべき道を外れずに済みます。公言しないと出来なかった時の言い訳をついに考えてしまい、その癖が習慣になってしまいます。公言しないときの達成率と比べれば、公言したときの達成率ははるかに高いはずで、

将来の自分を大きく成長させるためには、ゴールを明確にイメージし、そして公言しましょう。

リスク・マネジメントに役立つ 推薦書紹介

『クライシス・コミュニケーションが見る見るわかる』 東京商工会議所 サンマーク出版 ¥1,600.-+税
(「はじめに」より)「人は起こしたことで批難されるのではなく、起こしたことにどう対応したかによって批難される」最近の企業で起こったいくつかの事件や出来事を通じて、企業の危機管理の欠如がマスコミで大々的に批判されていることは、危機管理の重要性もさることながら事件や事故が発生したあとの社会とのコミュニケーションが不可欠であることを示しています。

不祥事に対して、企業はできれば隠しておきたいと考えるでしょう。しかし、それは組織側の論理、ご都合であって、社会・市民の考え方や感覚とズレたものであれば、ボヤで済むところが山火事にまでなってしまいます。これからの時代、クライシス・コミュニケーション勉強しておく必要があります。

