

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9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9月分からの厚生年金保険料額表/協会けんぽ
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h27>

地域別最低賃金の改定額答申～全国加重平均額は昨年度から18円引上げの798円/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000095389.html>

「特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン(事業者編)」に関するQ&A(H27年8月6日更新)/特定個人情報保護委員会
<http://www.ppc.go.jp/legal/policy/faq/>
雇用保険業務等における番号制度への対応に係るQ&A/厚労省
<http://u000u.info/nz2A>

[26カ国語対応]日本に住み票がある外国人の方へ、マイナンバー制度の周知文を26カ国語で作成/内閣官房
<http://www.cas.go.jp/jp/seisaku/bangoseldo/otherlanguages.html>
マイナンバー制度は技能実習生も対象となります/JITCO
<http://www.jitco.or.jp/press/detail/586.html>

労働契約法に基づく「無期転換ルール」への対応について～各企業における無期転換ルールへの対応に向けた準備を/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000092749.html>

職場におけるメンタルヘルズ対策・過重労働対策・心身両面にわたる健康づくり(THP)/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C7c-213697>

専門実践教育訓練の指定講座を公表～平成27年10月1日付で255講座を指定/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000092882.html>

女性管理職割合は平均6.4%、ゼロの企業が50.9%/帝国データ
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p150806.html>

「働き方・休み方改革シンポジウム」を開催/厚労省
<http://www.mri.co.jp/work-holiday-sympo/>
働き方・休み方改善ポータルサイト/厚労省
<http://work-holiday.mhlw.go.jp/>

「過労死等の防止のための対策に関する大綱」が閣議決定～過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000092244.html>

要介護(要支援)認定者数は608.9万人・介護保険事業/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/topics/kaigo/ostrase/jigyo/m15/1505.html>
「仕事と介護の両立支援」セミナーを開催/厚労省
<http://www.mizuhou-ir.co.jp/seminar/info/2015/ryou2015semi.html>
政府インターネットテレビ「徳光&木佐の知りたいニッポン！」で新オレンジプランを始めとする認知症施策が紹介されました/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C7c-213349>

「コンビニスタッフ」の平均時給、全地域で前年を上回る/アイデム
http://www.aidem.co.jp/company/topics/536_d.html

大学生等が働きたいのは「コミュニケーションが密」な組織/リクルートキャリアの就職みらい研究所
http://www.recruitcareer.co.jp/news/old/2015/150730_01/

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ズ～その36 ■

試し出勤をどう取り扱うか

試し出勤を認める心身の条件

メンタルヘルズ不調者の職場復帰の際に、半日勤務などの短時間勤務から復職を開始することがあります。いわゆる試し出勤ですが、半日だけ勤務できるような状態で復職を認めるのは望ましくありません。2015年7月号でも書きましたが、所定労働の時間をフルに勤務できるような生活が2週間続けられるようになることが前提です。その上で、実際に職場に来て業務や作業をさせる時間は半日など短時間から慣れさせていくとよいでしょう。ただし、短時間勤務は長い期間やらない方がよく、3か月程度までが適当といわれています。なお、勤務時間はフルタイムになったとしても、業務の密度やレベルは状態に適したものでなければなりません。

試し出勤に関する労働条件

また、試し出勤の期間中は復職プランのほか、給与や交通費、労災の取扱いなどを決め、事前に本人から同意をとっておくことも大事です。試し出勤期間は普段とは異なる状態での勤務のため、細かな問題がいろいろ出てきます。社会保険労務士に相談しておくことで安心です。

人事マネジメントのワンポイントアドバイス

■ 変化をキャッチする ■

できる人の行動の元

普段同じ作業を繰り返し行っていると、やっていることがあたり前になってきます。最も日常のことをあげれば、職場に入ってきたときの挨拶。朝であれば「おはようございます」いつもと同じようにただ単に言葉を交わしていることでしょう。

しかし、普段と同じように見えても、変化は起きています。できる人はそれを見つけて、行動に移します。例えば朝の挨拶。いつものように挨拶を交わしたとき、普段の笑顔がなかったり、硬い表情だったりしたら「熱があるの?」「仕事上手くいってないの?」と声をかけます。私をちゃんと見てくれている、気遣ってくれていると、部下は自然に感じるようになってきます。

変化をキャッチする力をつけるには

挨拶だけではありません。業務においても同じです。お客様との会話の中の小さな変化。それをキャッチすることができればクレームになる前に対処でき、またお客様のニーズをキャッチし、新提案に活かすこともできます。変化をキャッチする力をつけるには、まず「 だろう」と決めつけた見方をしないこと、そして一瞬でも目視するクセをつけることです。

経営マネジメント 推薦書紹介

『経営企画部門のマネジメント』石井富美著 日本医療企画 ¥2,500+税

(「はじめに」より)主に経営戦略を考える部門として「経営企画部門」を設置する病院も増えてきました。しかし、マネジメントの歴史が浅い医療機関では、経営企画部門が何をすべきかが明確になっていないのが現状です。(中略)経営の質を整えて、医療従事者が生き生きと働くことができる最高の舞台をつくるのが経営企画部門の役割であると思います。

先日、著者石井先生のセミナーに参加しました。ポイントを押さえた講義と誰でも効果的にプレゼンできるツールや考え方を教えてもらい非常に為になりましたが、特に私が感動したのは「現場を変えていきたい」という強い思いがこもっていたことでした。本書からも感じていただけたと思います。

