

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

2016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/>

最低賃金・全国平均額 823 円、昨年度から 25 円引上げ/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000134251.html>

平成 28 年 10 月より短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大/日本年金機構
<http://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2016/0516.html>

労働契約法に基づく「無期転換ルール」への対応を促すための支援策紹介/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000122934.html>

教育訓練給付金対象、専門実践教育訓練、152 講座を指定/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000131378.html>

介護職員の離職率が 16.5%/介護労働安定センター
http://www.kaijo-center.or.jp/report/h27_chousa_01.html

転職成功者の平均年齢 32.3 歳、男女共に過去最高/インテリジェンス
<http://www.inte.co.jp/library/recruit/20160802.html>

男性の育休取得者、過去最高の 2.65%/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-27.html>

男性の育児休業取得実績がある企業 15%/エン・ジャパン
<http://corp.en-japan.com/newsrelease/2016/3346.html>

雇用保険の継続給付に関するリーフレット更新/厚労省
https://www.hellowork.go.jp/insurance/insurance_continue.html
「両立支援等助成金の支給申請手引き」/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoutintoujidoukateikyoku/tebiki-1.pdf>

外国人技能実習生に対する法令違反が過去最多/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000133506.html>

労働相談事例解説(平成 28 年 8 月分)/大阪府総合労働事務所
<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/konngetu/>

医療保険者等における番号制度導入に関する説明会/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/ryouhoken/mynumber/index.html

「働き方の未来 2035:一人ひとりが輝くために」懇談会/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=224071>

非正規割合 37.1%、前年同期と同率・労働力調査/総務省
<http://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.htm>

「経済の好循環確立に向け人材力の強化等を分析」16 年度経済財政白書/内閣府
<http://www5.cao.go.jp/keizai3/whitepaper.html>

「経営トップによる働き方改革宣言」を発表/経団連
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2016/056.html>

「新産業革命による労働市場のパラダイムシフトへの対応」を発表/経済同友会
<http://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2016/160801a.html>

大学生等が働きたい組織の特徴は「コミュニケーションが密」/就職みらい研究所
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2016/160725-01/>

人事マネジメントの視点

■ 新人とのコミュニケーションは共通話題と気楽さ ■

■ 新人(若者)とのコミュニケーション

初めて会う人やあまりお付き合いのなかった人と関係を持つときには不安はつきものです。苦もなくスムーズに入っていける人もいますが、多くの人はハードルを感じます。

中でも、閉じこもりがちで他人との関係を持ちたがらない新人との関係を作るのは難しいと感じている人も多いと思いますが、諦めてしまえば、変化は起きません。新人の方から積極的に話しかけて来いといっても、新人から見ると上司や先輩大きなカベのように見えるため、乗り越えるのは極めて難しいでしょう。こちらから働きかけることが基本です。

■ 共通の話題

どのように働きかけるかですが、共通の話題を見つけることが早道です。

新人の興味ありそうなものを知り、それを話題にしてみるとよいでしょう。例えば、自分の子どもがしていることや見ているテレビ番組などを話題にしてみてください。例えば、最近私の息子は近くの河川敷で友人の持っているドローンを飛ばし遊んでいましたが、ドローンはどんな飛び方をするのか、コントローラーは操作しやすいのか、スマホと連動するのかなど質問することはたくさん浮かんできます。こちらが知らなくても、共有できる情報で盛り上がるすることができます。

■ 気楽なつづやき

また、新人の興味ありそうなものが思いつかなければ、自分の疑問や思っていることを自然な感じで口に出してみるのもいいでしょう。反応の良し悪しはあると思いますが、新人につづやきかけてみると何らかの言葉が返ってくることもあります。ただし、返答を期待しすぎると相手にプレッシャーを与えてしまいますのでよくありません。10 回のうち 1、2 回でも返ってくればよしと気楽に考えてください。

■ 関係づくりの前提

その時、次のことに注意が必要です。相手を否定したり、そのように感じさせたりするような言葉は NG です。具体的には「でも」「しかし」「それじゃあダメだ」などです。

そのような発言はしていないと思っていても、出てしまいがちなので意識をもつことが重要です。これらの言葉が出てしまうと、新人は次からはあなたとの間にバリアを張ってしまいます。

自分ではちょっと違うなあと思っても、相手の新人はそう思っているのですから「そう思っているんだね」と受止めることが大事です(受入れではありません)。そして、「そのことについて詳しく聞かせて」と寄り添う。そこからです。

コミュニケーション力をつける推薦本の紹介

『“内向型”のための雑談術』 渡瀬 謙著 大和出版 ¥1500+税

(「はじめに」「目次」より)「内向型専門の雑談術」だから、あなたもムリなくできる！～高度な会話法をマスターしたわけではありません。「等身大の雑談術」を身につけただけです。

第 2 章 これで、初めて会う人ともラクに雑談できる！ パターン化すれば初対面の相手も恐くない。

コンサルタントをやっていますが、実は私も内向型です。他人との関係に悩むことも多いのですが、人とのつながりはやはりコミュニケーションと心得て、雑談に意識を持ち努力しています。本書のパターン、私もよく使っています。少し楽になれますよ、皆さんもどうぞ。

