

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11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/>

厚生労働省の関与を誤解させる表現を用いた助成金に関する勧誘に御注意ください/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/kinkyu/160930.html>

「有期契約労働者の円滑な無期転換のためのハンドブック」を作成/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000138212.html>

11月は「過労死等防止啓発月間」です/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000137977.html>

過労死等防止対策/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000053725.html>

過労死等防止対策白書/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/karoushi/16/index.html>

65歳への定年の引上げで100万円の助成金/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000139892.html>

来年1月1日施行対応 育児・介護休業等に関する規則の規定例(簡易版)/厚労省

http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/pdf/ikuji_h28_08_01.pdf

「仕事にやる気のある人」は、有休取得のしやすさに高い満足度/第一生命経済研究所

http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2016/news1609_02.pdf

「平成28年版 労働経済の分析」を公表～分析テーマは「誰もが活躍できる社会の実現と労働生産性の向上に向けた課題」/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000137849.html>

「高齢社会に関する意識調査」の結果公表/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000137869.html>

平成28年版厚生労働白書「人口高齢化を乗り越える社会モデルを考える」/厚労省

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000137647.html>

1-9月「老人福祉・介護事業」の倒産77件、過去最多/東京商工リサーチ

http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20161007_01.html

平成27年分民間給与実態統計調査/国税庁

<https://www.nta.go.jp/kohyo/tokei/kokuzaiho/minkan2015/pdf/001.pdf>

従業員1人当たりの教育研修費用は35,662円/産労総合研究所

http://www.e-sanro.net/jinji/j_research/j_research05/pr_1610/

女性活躍推進法特集ページ/厚労省

<http://krs.bz/roumu/c?c=13232&m=74959&v=bd915fbc>

平成28年度女性活躍加速化助成金支給申請の手引き/厚労省

<http://krs.bz/roumu/c?c=13233&m=74959&v=181acfb0>

9月アルバイト平均時給、全国平均1,003円/求人情報サービス「an」

<http://www.inte.co.jp/library/wage/20161019.html>

「平成28年分 年末調整のしかた」を掲載/国税庁

<http://www.nta.go.jp/shraberu/ippanjoho/pamph/gensen/nencho2016/01.htm>

「平成28年分 年末調整のための各種様式」掲載/国税庁

<http://www.nta.go.jp/tetsuzuki/shinsei/anna/gensen/mokuji.htm>

人事マネジメントの視点

指示への反応の違いは「誰から」

部下へ仕事を任すことが難しい上司
先月号で「上司の役割は部下に仕事を任せること」について書きましたが、読まれた方から「実際は難しいです」というご意見をいただきました。任せても、私の期待どおりの成果を出してくれないらしいのです。でも、その部下には十分に対応できる力はあると言います。どうしてでしょうね。

今回は、別の視点から考えてみることにしましょう。よくあることですが、正しくて間違っていない、適切なことを言っているのに部下からは反発されたり拒否されたりする上司はいます。

逆に、内容は無茶苦茶であったり、とても厳しいスケジュールであったりするにもかかわらず、ずっと聞き入れて努力を惜しまない部下を持つ上司もいます。この差は、なんだと思いますか？

誰からの指示か
この差は、一言でいえば誰からの指示かということです。もう少し詳しく言えば、どのような関係を持っている者からの指示かということです。

上の前者の例は関係のできていない、信頼されていない上司です。その者からの指示では、ずっと入っていきません。もちろん、仕事ですから本来的には指示どおりに動かなければなりません。表面的にはそのように見えたとしてもパフォーマンスの低い状態です。いわゆる、言われたことを言われただけしかしない。これでは生産性も上がりませんし、場合によっては見えないところで上司の脚を引っ張ろうとさえ考えている者もいます(クビにならない程度に)。

一方、後者の場合は、この上司のためなら出来る限りのことをしたい、厳しく叱られてもついていきたいと思っています。皆さんも似たような経験はありませんか。

任せる仕事を見極めて、進捗確認とフィードバック
では、関係の出来ていない部下、関係の悪い部下に対して、どうしたらよいでしょうか。

まずは、相手を否定せず、理解しようと努めることが大事です。そのためには、相手を観察し、「聴く」こと。また、労いの言葉も必要です。

上司である私をの理解せよではなく、部下であるあなたのことを知りたい。そして、「お疲れさま、頑張ってくれてありがとう」部下を上手に動かすには、この姿勢と言動ができるかどうかです。いかがでしょうか、皆さんは上司という役を演じなければなりません。なりきれていますか？

関係づくりの力をつける推薦本の紹介

『聞く力』 齋藤孝著 だいわ文庫 ¥571+税

(「まえがき」より)家族や会社の人間関係をうまくやっていきたいというニーズも根本は「人に好かれたい」ということだ。そのための方法が世の中にあふれすぎているほどだ。しかし、確実に人に好かれる方法はただひとつしかない。「聞く力をつける」ことである。

あるテレビ番組の放送作家の話によれば明石家さんまさんは、自分の話ばかりをしているという世間的なイメージとは違って、相手に話をさせて聞き役にまわりながら笑いをとっているらしい。ただ、リアクションがオーバーなので一見そう思えないが関係づくり、そして好かれる基本は「聞く」ことにあり。

