

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

2017年5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・無断複写禁止】 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/>

**6月より産業医の定期巡視の頻度が2ヶ月に1度に変更/厚労省**  
<http://www.hourei.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T170414K0020.pdf>

**平成29年雇用保険制度の改正内容について/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000180688.html>  
**特定受給資格者及び特定理由離職者の範囲と判断基準(H29年4月版)/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Setsakujouhou-11600000-Shokugyouantelkyoku/0000180336.pdf>

**H29年版「事業主の方のための雇用関係助成金」パンフレット/厚労省**  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

**介護職員2016年9月平均給与と額28万9,780円で前年比9,530円増/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/17/index.html>

**時間外労働の限度に関する基準/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Setsakujouhou-11200000-Roudoukijunkyoku/0000123090.pdf>

**「通勤に関する雇用管理のヒントと手法」を公表/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000180961.html>  
**勤務間インターバル制度導入事例集/厚労省**  
[http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudoukijun/jikan/interval/index.html](http://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/interval/index.html)

**職場をボーダレス化・外国人雇用へ3つの要諦/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000180961.html>  
**外国人活用好事例集～外国人と上手く協働していくために/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000180961.html>

**「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158976.html>

**高等学校等における労働法教育のための冊子等/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000163136.html>

**知っておきたい働くときのルールについて/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/rule.pdf>  
**やさしい労務管理の手引き/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/dl/roumukanrt.pdf>

**「戦略的採用論 パターン別実践編」/リクルートワークス研究所**  
[http://www.works-i.com/pdf/170331\\_sr.pdf](http://www.works-i.com/pdf/170331_sr.pdf)

**医療計画/厚労省**  
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=231231>  
**医療施設経営安定化推進事業/厚労省**  
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=231537>

**人材確保のための取り組み実施企業、72.2%/帝国データバンク**  
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p170406.html>  
**給与等引上げ以外の処遇改善、「非正規から正規へ転換」73.5%/厚労省**  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihouken/toukei/shogu\\_tyouasa/h28.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihouken/toukei/shogu_tyouasa/h28.html)  
**2018年卒予定大学生、4月1日時点の就職内定率14.5%、前年同月比4.8ポイント高/就職みらい研究所**  
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2017/170425-01/>  
**新入社員の初任給、70.2%が「据え置き」/労務行政研究所**  
<http://www.rosei.or.jp/research/pdf/000070502.pdf>

**人材育成に「何らかの問題がある」事業所、72.9%/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000158458.html>

## 人事マネジメントの視点

### ■ 使うべき！効果大の“オウム返し” ■

#### 聞いているのに話し手は不満

(話し手)話をきちんと聴いてもらいたい。(聴き手)話はしっかり聴いている。本来なら話し手に不満はないはずですが、きちんと聴いてもらってないと言われることは少なくありません。皆さんもそういう経験はあるのではないのでしょうか。

#### 聴いているというアクション

話を聴くというのは受け身です。単純に鼓膜を揺らす音を耳から入れているだけでは、きちんと聴いていたとしても相手にはわかってもらえません。なんらかのアクションが必要なのです。

うなずいたり、身体の姿勢や視線を相手に向けたりするなどの仕草、いわゆる非言語的コミュニケーションです。これは、私達が思っている以上に相手への効果は大です。したがって、仕草がない無反応な状態は不安や不信感を与えることとなります。

#### オウム返し手法

言語的コミュニケーションも欠かせません。同意や質問を相手に返せばよいのですが、状況をまだつかみきれていないときや即答してはいけないケースなど、すぐに返せない場合があります。そのときに役立つのが「オウム返し(バックトラッキング)手法」です。相手の言ったことをそのままオウムがしゃべるように返すのです。想像以上に、話をきちんと受け止めているという感じを相手に与えます。

また、オウム返しを活用する他の利点としては、考える時間をもてることです。即答すると、つい不適切なことや余計なことを言ってしまうたり、ズレた返答になってしまったりすることも少なくありません。

セミナーでグループ討議の報告の後に、講師の私から「～という報告でした」とオウム返しのようにリピートしますが、「報告をきちんと聴いてもらえた」という発表者の反応をたくさんもらいます。

#### まずは、使ってみましょう！

表現を少し変えて返すと自然な感じになります。

「今日 熱があるみたいで身体がだるいんです」

「そうですか、今日 熱でだるい状態なんですね」

簡単ですが非常に効果のあるこのスキル、使ってみましょう。

## コミュニケーション力をつける推薦本

『コクヨ式1分間で伝わる話し方』 下地寛也著 KADOKAWA ¥600+税

(「はじめに」より)「1分間プレゼンテーション」はビジネスのためのメソッドですが、日常会話や就職面接などにも応用できるポイントがたくさんあります。まずは、どれでもかまいませんので「これならできそうだな」というものから取り入れてみてください。今までの話し方では得られなかった効果を、実感できると確信しています。

“強い語尾と弱い語尾 「べきです」と「思います」をしっかりと使い分ける” 私が今試行中のスキルです。タイトル通り各項目とも短く解説していますので、その点も参考になります。お勧めします。

