

# Step Up

2017年12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29年度 今冬のインフルエンザ総合対策/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184732.html>

**平成29年職業安定法の改正について/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000172497.html>

**副業・兼業の推進に関するガイドライン骨子(案)  
モデル就業規則の改定の方向性(副業・兼業部分)/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000185391.html>

**(外国人)技能実習制度運用要領・各種様式等/法務省**  
[http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07\\_00125.html](http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00125.html)  
**新しい技能実習制度がスタート、監理団体 292 団体に許可/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000183027.html>

**平成29年度介護事業経営実態調査結果/厚労省**  
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=237395>

**従業員 56.2%がハラスメントを受けた。見聞きした～ハラスメントと  
暴力に関する実態調査/連合**  
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/201711116.pdf>

**職場におけるハラスメント対策マニュアル及び社内研修資料をホー  
ムページに掲載/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137178.html>

**70歳以上まで働ける企業割合、22.6% / 厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200.html>

**「ねんきん情報アプリ！」と「ねんきんネット」/厚労省**  
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=237463>

**介護離職を考えたことがある管理職 47.5%/アデコ**  
<http://www.adeco.co.jp/about/pressroom/investigation/2017/1108/>

**従業員が希望する妊娠・出産を実現するために～働きながら不妊  
治療を受ける従業員へのご理解をお願いします/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/30.html>

**スマートフォンアプリ「労働条件(R)パトロール！」提供/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000183989.html>

**インターンシップ参加率、初の7割超/マイナビ**  
[https://www.mynavi.jp/news/2017/11/post\\_16146.html](https://www.mynavi.jp/news/2017/11/post_16146.html)

**7割以上の企業「2019年卒の採用活動は厳しい」と回答/マイナビ**  
[https://www.mynavi.jp/news/2017/11/post\\_16065.html](https://www.mynavi.jp/news/2017/11/post_16065.html)

**大卒予定者の就職内定率 75.2%、調査開始以降最高/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000184815.html>

**採用選考活動、6月前開始企業が約6割/文科省・就職問題懇談会**  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/houdou/29/11/1398047.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/29/11/1398047.htm)

**「若者雇用促進総合サイト」でユースエール認定到達度の診断をし  
てみませんか？/厚労省**  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=8&n=29>

**事業承継、企業の71.1%「経営上の問題」と認識/帝国データバンク**  
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p171103.html>

## 人事マネジメントの視点

「ないものねだりではなく、あるもの頼り」

### ないものねだり

正社員の求人倍率も1を超え、業種によっては3以上にもなるなど、人手不足感がひじょうに強まっています。優秀な人材の獲得に嘆きの声をあげている経営者や管理職も多いのではないのでしょうか。優秀な人材を獲得する努力も続けなければなりません、手に入りにくいものをねだって嘆いているだけでは埒がきません。そうであれば、今あるものに目を向けてみることも大事だと思います。今いる人材を頼りにして頑張ってもらう、そう考えてみてはどうでしょう。

「ないものねだりではなく、あるもの頼り」

### あるもの頼り

ただ、「あるもの頼り」も、ただ単純にあるだけでは不十分です。その者のもっている能力をフルに発揮してもらう必要がありますが、実際にはどうでしょう。フルに発揮してもらっているのでしょうか？

マズローの欲求5段階説を用いると、「生理的」「安全」「所属」「承認」の欲求が順に満たされ、最後に「自己実現」の欲求が満たされてこそその人のもっている能力がフルに発揮されると考えられます。

ここで注目してもらいたいのが「承認」欲求です。一人ひとりのもっている能力を引き出すためには「承認」欲求、すなわち、認めること、褒めることが大事だと考えていますが、実はここが十分とはいえないように思います。

例えば、人事評価や目標管理のフィードバック面談。多くの場合、来ていないことやこれからの課題ばかりの話をして「もっとああしろ、こうしろ」と“限らない要望”になっていませんか。出来たことや結果を残せたことはほとんど振り返らず、疎かにしているではありませんか。後者についてももしっかり時間(半分程度の時間)を使って面談してください。

### 従業員のやる気を引き出すスキルを今こそ

出来たことや成果を考えればおのずとその人のもっている能力に目を向けることになり、気づいていなかったこともたくさん見つけられます。

日給1万円。その者のパフォーマンスが50%でも1万円、一方100%でも1万円。どちらがいいですか？

人手不足はまだまだ続きます。従業員のやる気を引き出すスキルが今求められているのではないのでしょうか。

## 会計に強くなる 参考書紹介

『「数字」が読めると本当に儲かるんですか?』古屋悟司 著 日本実業出版社 ¥1,400+税

(「はじめに」より)「もっと売り上げを増やせばうまくいくに違いない」しかし、その決断こそが地獄への入り口でした。彼は一心不乱に売り上げを追い求めます。やがて彼の売上は1億円を超えました。しかし、それでも「安らかな生活」はやってきません。...「もしかして、考え方が間違っているのではないか?」

会社が存続するために大切なのは「利益」ですが「売上=利益」ではなく、儲けのパワーの正体は「限界利益率」。このカラクリを実際の花屋をモデルに物語にして解説。

「数字」が読めると本当に儲かるんですか?



数字オンチの必勝の「儲かる会計」が読める本