

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一步一步をアシストします

Step Up

2018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/>

- 「働き方改革」の実現に向けた厚生労働省の取組み
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322.html>
- 改正労働基準法の36協定指針案/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000344352.pdf>
- 導入企業1割めざす 過労死防止大綱改定版・勤務間休憩へ目標値/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101854_00003.html
- 経済財政運営と改革の基本方針2018/内閣府
<http://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2018/decision0615.html>
- すべての都道府県で地域別最低賃金の改定額が答申/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=0y4wyuAOLneHT4pBY>
- 「ハローワーク求人票の内容が実際と異なる」3,362件/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00710.html
- 専門実践教育訓練、185講座を新規指定/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11804000/000338577.pdf>
- 「平成29年度使用者による障害者虐待の状況等」結果/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=014z-FMU0rscDKIxY>
- 管理者の「働き方改革」に対する意識「有給休暇」、「コミュニケーション」は進んでいるが、「会議・打ち合わせの時間短縮」は進んでいない/日本能率協会
<https://jma-news.com/wp-content/uploads/2018/08/528b92a0dc3f1d862b7511d8b2241950.pdf>
- 労働生産性の向上に向けた人材育成の取組と課題などを紹介/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207556.html>
- 「仕事にやりがいが必要」96%/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/14502.html>
- 「仕事を中心」の生活を理想とする人は1割未満/リクルートキャリア
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/180726-01/>
- 「働きたい組織の特徴(2019年卒)」/リクルートキャリア
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/20180815.pdf>
- 中小企業従業員向けの無料オンライン学習サイト「ビジログ」/中小企業庁
<https://busilog.go.jp/>
- 公務員の65歳定年の導入と60歳以降の給与水準を7割程度とする方針を申出/人事院
<http://www.jinji.go.jp/iken/30mousidehonbun.pdf>
- ストレスチェック等の職場におけるメンタルヘルス対策・過重労働対策等/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=4x4pMDayxk3U1eVxY>
- 成年後見制度利用促進/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000202622.html>
- 「労働条件パトロール」無料提供～労働関係法令学習用スマホアプリ/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=4x4pMDayxk3U1eVxY>
- 「育成成果出ず」半数 ものづくり白書・指導側の能力に問題/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207556.html>
- 中小企業等担い手育成支援事業/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzakathatsu/chusho/index.html

人事マネジメントの視点

■ 若者ことば「とりま」いいね！ ■

「とりま」

「とりま」が若者の間で流行っているらしい。ベトナムのベトナムのことかと思ったら違うようだ。「とりまえず、まあ」の略とのこと。

へえー、若者も「とりまえず、まあ」と考えるんだとある意味感心した。この考え方大事だと思っている。

まず一步踏み出してみる。準備をするのは大事だけれど、完璧なものはない。100点満点を探るとうとするとあらゆることやパターンを準備しなければならないが、準備している間にまた新しい状況が生まれそれへの準備をする。その準備中にまた状況が変化し、その対応を考えなければならない。いたちごっこになる。

なにが的を得ているのかは準備だけではわからない。

実際にやってみてはじめてつかめる。そして、効果のなさそうなものは捨て、効果ありそうなものを広げたり深めたりするとよいのではないだろうか。

だから「とりま」はとても大事。

「とりま」も準備と振り返り改善

とはいえ、なにも準備せずの「とりま」はよくない。

ゴールをイメージしていることや目的から外れていないことは確認しておきたい。

そして、心配性な人は上手くいくパターンと同時に少し異なるパターンもイメージしておく。踏いた後にどう対処すればよいかも考えておくとなおよい。

また、やるのが1回キリの場合は仕方がないが、繰り返したようなことを行うのであればPDCAサイクルを回すこともやって欲しい。次の「とりま」をちょっと改善しよう。重ねると大きな成長につながる。

「とりま」で一步一步

実は私、以前一步を踏み出すことができなかった。できなかったらどうしよう。失敗したら恥ずかしいし、他人の目が気になる。完璧でなければと考えていたからだ。しかし、完璧なものはそう簡単にできるものではない。

「ローマへの道も一歩から」という言葉がある。それを参考に私の事務所のキャッチフレーズも「企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一步一步をアシストします」としている。そして、担当しているある受験講座では「スキマ時間を使って練習問題を1問解こう。そうすれば次の2問目に向える。いきなり5問10問が一気に解答できるわけではない」と助言している。

そう「とりま」は一歩だけではなく、次の二歩目に繋がるのだ。

特に慎重な方は、60点とれそうかなと思ったら「とりま」

職場マネジメント力を高める推薦書

『生産性が高い「残業ゼロ職場」の作り方』 名南経営コンサルティング 日本実業出版社 ¥1,600+税

(「はじめに」などより)成長が当たり前だった過去のように、時代の後押しによって結果を出すのではなく、成長しない現代では、自らの力で成果を生み出せるように、「仕事のしかた」を変える必要があります。「最少の労働時間で最大の成果を上げること」が本気で求められているのです。長時間労働は御社の組織風土が生みだしています。いますぐ個人の習慣と組織のルールを見直してください。その方法は本書を読めばわかります！

本書の対策を実際に取り組むには工夫が必要ですが、いろいろな視点は参考にできるでしょう。

