

企業の発展を願ひ 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/>

地域別最低賃金の全国一覧/厚労省

<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.php?l&n=57>

感染症エクスペンス@厚労省/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=A_5GP9XMGctscFWRY

同一労働同一賃金ガイドライン案/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/selsakunttsuite/bunya/000190591.html>

「高度プロフェッショナル制度」の運用基準案/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000365002.pdf>

「職場情報総合サイト」を公開/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01643.html

「働き方の多様化に応じた人材育成の在り方について」分析～2018

年版労働経済白書/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01633.html

正社員から兼業についての相談～労働相談事例解説(Q&A)/大阪

府総合労働事務所

<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/konngetu/>

兼業・副業を容認・推進している企業は28.8%/リクルートキャリア

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/181012-01/>

2040年を展望した社会保障・働き方改革本部/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=G-ZFJSTOnVTgPwaJY>

11月は「ノーマル残業デー、ワーク・ライフ・バランス推進月間」/厚労省

<http://www.pref.osaka.lg.jp/roset/000-koyousuisin/worklifebalance.html>

11月はテレワーク月間/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=g37Gv1VMmUvs8NkRY>

潜在保育士6割が保育士として就労希望～「金銭的報酬の高さ」ではなく「勤務

時間や勤務日など希望に合った働き方で働き始められること」/野村総合研究所

http://www.nri.com/jp/news/2018/181003_1.aspx

2017年の年休取得日数は9.3日、取得率51.1%～就労条件総合調

査/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/18/dl/gaiyou01.pdf>

一度就職後に就職活動を行う「第二新卒」が増加/マイナビ

https://www.mynavi.jp/news/2018/10/post_18252.html

新規高卒就職者の約4割、新規大卒就職者の約3割が就職後3年以

内に離職/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00001.html

医療法における病院等の広告規制について/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=Y54guvIK3qJ5CJjxY>

転職経験者の半数以上が「人間関係が転職のきっかけになったこと

がある」/エン・ジャパン

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/15067.html>

管理職の社外活動が職場に及ぼす影響とは/リクルートマネジメントソリューションズ

<https://www.recruit-ms.co.jp/research/inquiry/0000000702/>



鷹取は下の推薦書執筆者小室氏が代表取締役を務める株式会社ワーク・ライフバランスから、認定ワーク・ライフバランス コンサルタントとして認められました。

人事マネジメントの視点

■ 事実の受け入れと周囲の理解 ■

変えられない事実の受け入れ

自分は他人と違う、頭ではわかっています。しかし、ときにはそう考えられないこともあるのではないのでしょうか。例えば、新人に「何故そんなこともできないんだ、レベルが低過ぎる！」と先輩であるあなたが怒鳴る。

新人に比べてベテランのあなたの方が断然高いレベルです。レベルが違っていることは当然わかっていると思いますが、余裕のないときには、自分と同じとは言えないまでも自分と近いレベルにあると思ってしまう。

いや、そう思いたいのでしょうか！ そうあってくれと！ それはわかりますが、事実は違いますね。新人は知識も経験も全然足りません。

あなたも低いレベルの新人時代を経験していたにもかかわらず、それを忘れカッと怒鳴る。

怒鳴って瞬時に新人のレベルが上がるでしょうか？ 上がりませんよね。逆に萎縮して、新人の持っている力がより出せなくなってしまい、余計に時間がかかってしまうことですよ。

「新人は今、低いレベルだ」という変えられない事実を受け入れて現実的な選択肢を探してみることが必要です。

怒鳴る感情の裏にあるもの

一方、周囲の同僚は怒鳴っている先輩を見て、怒鳴るなんてけしからん。改めるべきだと思うかもしれませんが。

確かに、改めて欲しいと思いますし、そのまま何もせずによいわけではありませんが、全否定はしないでください。

怒鳴る理由が何かあるはずですよ。例えば、仕事が多過ぎて出席しなければいけない会議に間に合いそうもない。そんなときに新人からいろいろ質問された場合、「遅刻できない会議なんだから何とかしてくれ！ どうしたらよいかかわからず大変なんだ、私も！」先輩が怒鳴る背景にはこのような感情が渦巻いているかもしれません。

裏にある感情が溢れ出して怒鳴るという行為につながっている、それを理解せずに指摘・批判し否定するだけでは、また同様のことが起こるでしょう。背景を理解し、先輩の不安なこと辛いことを取り除く、又は軽減させることが必要です。例えば、次のように言ってみてはどうでしょうか？

「新人に怒鳴っていましたが、どうしましたか？ 言いにくいのですが、怒鳴っている姿は新人を育てようというより、ただ感情に任せて叱責しているだけのように私には見えませんでした。先輩が誤解されてしまいますので、怒鳴るのは考え直してもらえませんか。私も出来ることはお手伝いしたいと考えていますので、お願い出来ますか？」

働き方改革を進める 推薦書

『プレイングマネージャー「残業ゼロ」の仕事術』小室淑恵 ダイアモンド社 ¥1,600+税

(「はじめに」などより)(「はじめに」より)本書のタイトルをご覧になって、「そんなことができるのか？」と思われた方も多いのではないのでしょうか？ でも、必ず現状を変えることができる。私は、そう確信しています。私たちが確立してきた改革のプロセスを丁寧にたどっていただければ、必ずプレイングマネージャーを含むメンバー全員が長時間労働から解放され、生産性高く仕事ができるチームに変わると確信しています。

具体的かつ論理的にまとめられている実践書です。すぐ理想は訪れませんが、一つずつ進めていく。それが大切ではないでしょうか。特に「関係の質」を取り上げているのは注目です。

