

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

2019年2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」が変わります～本年4月1日から働き方改革関連法が随時施行されます/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/selsakunitsu/bunya/0000148322_00001.html

「時間外労働の上限規制」/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463185.pdf>

「年5日の年次有給休暇の確実な取得」/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000463186.pdf>

働き方改革関連法Q&A～基発1228第15号(労働基準法の解釈)/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465759.pdf>

働き方改革関連法Q&A～基発1228第16号(労働安全衛生法の解釈)/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000465070.pdf>

パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書を公表/厚労省

<https://www.lcgjapan.com/pdf/man.pdf>

「同一労働同一賃金」に関する改正法の施行に向けた準備をしましょう！～同一労働同一賃金ガイドラインの概要/厚労省

<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=1&n=67>

もうすぐ有期契約労働者の契約更新時期です。「無期転換ルール」への対応について、今一度確認をしましょう！/厚労省

<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=6&n=67>

働き方改革 中小企業の半数超が「準備未対応」/日本商工会議所

http://q.bmd.jp/bm/aa/fw.php?d=1&i=kitaku_merumaga&c=2019&n=76688

副業・兼業を認めていない企業、78.1%/経団連調査

<http://www.keidanren.or.jp/policy/2019/005.pdf>

今後の労働政策のベースとなる「労働施策基本方針」/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03094.html

7割以上が自身の睡眠に不満/ニューロスペース

<https://neurospace.jp/news/20180121-1/>

ワークライフバランス満足度、もっとも高い雇用形態は「契約社員」/エン・ジャパン

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16019.html>

派遣社員の約4割強、4年目以降は「正社員雇用を希望」/日本人材派遣協会

<https://www.jassa.or.jp/information/detail.php?mode=detail&id=943>

IT業界の長時間労働は正の勤所を昔話風にまとめた動画「日本現代話(にっぽんげんだいばなし)」配信/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03111.html

「保育士確保集中取組キャンペーン」を実施します/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/hai/shin/u/?p=k2-yVHF9PDocOxgBY>

「パワハラ・嫌がらせ」に関する相談が急増～労働相談ダイヤル/連合

https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/201812.pdf

インターンシップにより入社志望度が上昇、離職率は低下/パーソル総合研究所

<https://rc.persol-group.co.jp/news/201901170001.html>

インターンシップ参加企業からのアプローチは8割以上ディスコ

https://www.disc.co.jp/press_release/6686/

ミドルに聞く、8割が定年延長に「賛成」/エン・ジャパン

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/15972.html>

「老後の生活設計と公的年金に関する世論調査」を公表/内閣府

<https://survey.gov-online.go.jp/h30/h30-nenkin/index.html>

人事マネジメントの視点

■ チームメンバーに手渡す ■

頑張り過ぎて空回り

プレイングマネージャーのあなたは、とにかく自分が頑張らないといけない！と思いませんか？

もちろん、あなたも頑張ることは必要ですが、一人で抱え込みキャパオーバーになってしまうと思った通りのことが出来ません。

上手くやろうとしているのに失敗したり、イライラして職場の雰囲気悪くしたり、最終的には、自分の力のなさ、不甲斐なさに落ち込んでしまっていないでしょうか？

投げずに、手渡す

頑張り過ぎない。正確に言うと、抱え込み過ぎない。少し取り組んでみませんか。

メンバーに素直に協力を求め、メンバーを信じて仕事を手渡し任せてみてください。

仕事を投げるのではありません。ましてや丸投げするのでは決してありません。

手渡すとは、物を自分の手で相手の手に直接渡すことです。相手メンバーが受け取りやすいように丁寧に。

それは仕事のやり方やポイントを伝え、握手するようなイメージで手渡してみてください。

手渡すときのポイント

そのときに注意しなければならないのが、一方的な自分目線のレベルを期待しないこと。一度、相手のレベルを考えてから手渡してください。階段の上の方からではなく相手と同じ段位置に降りたところから、どうぞ！という感じで。

もう一つアドバイス、具体的に！です。「頼んだよ、きちんとやっておいて！」と言っていないですか？「きちんと」とは、どういうことでしょうか？結果(完成形)の状態がよくわかりません。「今日の午前中に書類を完成させ、業務を終わらせて、それを先輩Aさんに確認してもらっていて。Aさんには確認作業を頼んでおくから」というように。

それが、メンバーに仕事を手渡し、任せるポイントです。そうすることで、メンバーの力を引き出しながら育てることになり、職場に貢献させることができるようになります。結果的に、プレイングマネージャーであるあなた自身にも余裕が生まれてきます。

職場マネジメント力をつける 推薦書

『頑固な羊の動かし方 1人でも部下を持ったなら読む本』 ケヴィン・レーマン他著 草思社 ¥1,200+税

(出版社からのコメント)ビジネスの醍醐味は、部下をいかに動かすかにあると言っても過言ではない。では、どうすれば部下をうまく動かすことができる偉大なリーダーになることができるのか？

本書はそのノウハウのすべてが詰まった物語。リーダーはどうあるべきで、具体的には何をすべきか？読みすすめるうちに部下管理術が身につけてしまう不思議な物語

1人でも部下を持ったなら一度は読んでおくとよいお勤めの本です。また、基本が出来ているか、振り返るにもよいと思います。私も改めて勉強になりました。

