

Step Up

2019年4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/>

「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/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000148322_00001.html

36協定届等作成支援ツール/厚労省

<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?n=1&n=69>

「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>

平成31年3月分(4月納付分)からの保険料額表/協会けんぽ

保険料率-><https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3130/h31/310213>

保険料額表-><https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g3/cat330/sb3150/h31/h31ryougakuyou3gatukara>

平成31年度の雇用保険料率/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000484772.pdf>

「改正労働基準法に関するQ&A」/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487097.pdf>

職場における労働衛生対策の助成金/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=Q78WErEpzm6wgMLRY>

「産業医・産業保健機能」と「長時間労働者に対する面接指導等」強化/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/content/000484079.pdf>

高度プロフェッショナル制度に関する省令、指針、通達を公表/厚労省

(指針)<https://www.mhlw.go.jp/content/000491677.pdf>

希望する障がい配慮、第1位は「通院への配慮有り」～「障がい者の就職・転職

に関する意識調査」/スタートライン

<https://start-line.jp/topics/1688/>

半数が「仕事の達成感」を感じることができず転職を意欲/リクルートキャリア

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2019/190228-01/>

「健康経営」に対する認知度、2割にとどまる/アデコ

<https://www.adecco.co.jp/about/pressroom/investigation/2019/0311/>

若手社員は電話応対に抵抗あり/マンパワーグループ

<https://www.manpowergroup.jp/client/inj/surveydata/190312.html>

労働相談事例解説(Q&A)/大阪府総合労働事務所

Q 在宅勤務で働く方から、労働者と個人事業主の違いに関する相談

Q 使用者から、従業員に対する損害賠償請求についての相談

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

大都市圏の早期離職者等と地方の中堅・中小企業とのマッチング/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=IXXFqDsmHEtp4EABy>

就業時間後の残業代を請求できている人は全体の3分の1程度/日本医労連調査

<https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20190327f.html?mm=1479>

医師の働き方改革に関する検討会/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-isei_469190.html

「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」(改訂版)公表/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

「アルバイトの労働条件を確かめよう!」キャンペーン全国で実施/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=we32klUbjkjkxpY>

7割が「仕事に関する学習に取り組んだことがある」/エン・ジャパン

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16597.html>

契約内容の基準決定「特定技能」で政省令公布/政府

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri05_00019.html

特定技能外国人受入れに関する運用要領等を公表/法務省

http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00201.html

人事マネジメントの視点

■ あえて「何を」よりも「どのように」を意識 ■

従来のコミュニケーションでは

職場で起きる問題の多くは、制度や賃金の問題というよりコミュニケーションの問題から生じています。昭和の高度経済成長のときから比べると昨今は、多様な価値観をもつ人々の間で仕事をしなくてはいけなくなりました。必然的にその者たちとコミュニケーションをいかにとるかが問われてきています。

上手くとればお互いもつ力が相乗効果でより高められますが、逆に上手くとれなければ関係がギスギスし、ストレスになり、ときには爆発して人間関係を悪化させたり、パワハラだと言われてしまいかねません。または、ストレスが発散できずに、メンタルヘルス不調になってしまうこともあります。

個の能力も大事ですが、チームパフォーマンスがより重要になってきている現代。お互い違う考え方を受入れ違いをすり合わせて業務を推進していかない限り成果を上げることはできません。

また、最近は人材が採れなくなってきています。今後はさらなる労働力人口減で、採用は大競争時代になります。それを感じるような価値観を受け入れる考え方とコミュニケーションスキルを高めて行く必要性は理解していただけるのではないのでしょうか。

「何を」よりも「どのように」を意識

メールのやりとりも必要ですが、重要なことや難しい話を伝えるときには、やはり顔を見ながら話す方が伝わります。感情的になりそうな場面でも落ち着いて伝えられる。難しい相手にも自分の考えを伝えられる。そういうスキルを使えるか使えないかは大きな違いです。

いくらレベルの高い知識をもっていても、相手に伝わり理解してもらえなければ、何ものりません。コミュニケーションはビジネスの土台としても、プライベートでの人間関係を充実させる基本としても、ますます重要なものになってきています。

コミュニケーションで「何を伝えるか」に重きを置かれがちですが「どう伝えるか」も非常に大事です。内容だけではなく、その順序や言葉の選び方、そして姿勢や態度も含めて「伝え方」は非常に大きな要素です。

しかし日本では、「何を」ばかりに視点がおかれがちなため、伝えたいことが伝わらないことで悩んでいる方がたくさんいるように思います。そういう教育を受けてこなかったため致し方ないかもしれませんが。

そこで、あえて「何を」よりも「どのように」を意識したコミュニケーションにトライしてみてください。

パワハラ対策 推薦書

『パワハラ防止のためのアンガーマネジメント入門』 小林浩志 著 東洋経済新報社 ¥1,500+税

(「はじめに」より)パワハラ上司のいる部署の生産性が上がらないのは、意味なく怒鳴られた部下が「本気を出さなく」なり、怒鳴られているところを見ていた別の部下が「萎縮する」からです。そして、イライラしている人がいる部署は、そのイライラが周囲にどんどん「伝染」し、部署全体が「殺伐とした雰囲気」になってしまいます。しかし、アンガーマネジメントを習得すれば、職場の雰囲気が変わります。「解決思考」が身につきますので、無闇にイライラすることが馬鹿馬鹿しくなるからです。

パワハラ防止のルール・制度に加えて、働く人の感情面へのアプローチが必要です。

