

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/>

全国加重平均額 901 円、昨年度から 27 円引上げ・地方最賃審答申/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06141.html

2018 年度の監督指導による賃金不払残業是正結果を公表 / 厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06128.html

「労働条件(RJ)パトロール！」を無料提供中～労働関係法令の学習用スマートフォンアプリ/厚労省

<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=9&n=83>

働き方改革特設サイト(フォーラムのご案内)/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=4cxzEWMNr7zG_UVxY

企業・社員向け自己診断に活用する「働き方・休み方改善指標」/厚労省

<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=1&n=82>

派遣労働者の同一労働同一賃金「労使協定方式に関するQ&A」を公表/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

雇用関係助成金検索ツール/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index_00007.html

育休の取得期間、女性「10 カ月～12 カ月未満」、男性「5日未満」で最多・雇用均等基本調査/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-30r.html>

(結果の概要)

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/71-30r/07.pdf>

介護休業を利用できる方とは、制度の紹介/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>

(介護休業制度)

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000355361.pdf>

面接開始、内定出し開始の時期、いずれも早期化が進行/ディスコ

https://www.disc.co.jp/press_release/7196/

女性管理職割合は平均 7.7%、緩やかに拡大「女性登用に対する企業の意識調査(2019年)」/帝国データバンク

<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p190803.html>

中間管理職の勤務先でのストレス、「上司との関係」がトップ/マンパワーグループ

<https://www.manpowergroup.jp/client/jinj/surveydata/190806.html>

メンタルヘルス対策に取り組む事業所は 59.2%・労安衛調査/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html>

(報道発表資料)

https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h30-46-50_houdou.pdf

労働相談事例解説、Q)使用者から、合同労組からの団体交渉申し入れへの対応についての相談/大阪府総合労働事務所

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

又は <http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/kongetsu-back/index.html>

病院の業務継続計画(BCP)策定状況調査の結果/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=wzznnoDk-TqKnEdrY>

保険診療における指導・監査/厚労省

<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=1yjx1ZtjkeygApFY>

人事マネジメントの視点

■ 効率を求めるなら復唱 ■

決まったことなのに...

出席していた会議で決まったことが実行されていないことはないだろうか？ 例えば、会議メンバーに任せ期限の認識が違っていた。よくあることだが、言った言っていないと相手を買めるよりも、会議の場で確認していればお互いを嫌な思いをしなくて済んだはず。

担当する者が誰かまはっきりしていないこともよくある。誰かがやってくれるだろうと他人事のように聞き流してしまっているケース。「だろう」を排除するには、会話を増やすことが大事だが、忙しい中で十分な時間をとることは難しい。そこで、効果的なのは復唱。

言ったことがそのまま相手に理解される訳ではない

1を言って10を理解しろ。昔、そう指導されたもの。しかし、それは思考やレベル間の近いものであって、大きく違っている場合には当てはまらない。

ましてや1を言って1を理解できるかという難しいこともある。相手との関係が悪い場合には、違う意味で聞いてしまったり、そもそも鼓膜は揺らしているがまったく理解できていなかったりすることもある。「指示されたことを上手くできないと厳しく叱責されるのではないか？」過去のトラウマからそのような状態で聞いていると頭が真っ白になり、思考が止まってしまうことがある。

「わかったか？」と訊ねても「はい、わかりました」と言うが、しかしそれは本当に理解できたわけではなく、反射的に「はい」と返信をしただけ。

百人いれば百通りの聞き方をしていると思わなければいけない。わかっているはずは齟齬の元。埋め合わせの方法として復唱を勧めている。

自分でも

自分でも復唱。自らも実践してみるとよい。わかったつもりでいても、まとめてみると言葉で上手くまとまらない。

それは整理されていない、曖昧な状態。または、「あれっ、どっちだろうか」という覚えの状態。頭では一瞬イメージ出来ていたとしても、実際に言葉で表すのは別。曖昧なままだと相手には伝わらない。

「報告・連絡・相談は上司や先輩から」と私は指導している。見本を見せてこそ、部下後輩ができるようになるが、その手本のような「報告・連絡・相談」は自ら復唱することから身につく。

やってみよう！

「さっき自分が部下に出した指示」を復唱してみる。何か足りないかと、曖昧になっていることはないか。かつ、端的に表現できているか。「参加した今の議論の結果とやるべきこと」を自分でも復唱してみる。期限ややるべき担当者、到達目標が明確になっているか。

もう一度、やり直せと言われるよりも、その場で復唱して指摘する方が正確でスピーディーだ。

リーダーになる人への推薦書

『雑談力が上がる話し方～30秒でうちとける会話のルール』 齋藤 孝著 ダイアモンド社 ¥1,429 +税

(「はじめに」より) 雑談とは、会話を利用して場の空気を生み出す技術のこと。会話というよりも“人間同士のお付き合い”に近い。これからの時代、雑談力を身につけることは、強く生き抜く力を身につけることそのものなのです。オチも結論もいらない！学校でも会社でもすぐに使える50のアイデア。

調査にも出ているが、「雑談」ができることはとても大事。その場の空気を温め、居心地よくする高度なコミュニケーションスキル。雑談が関係性を深め、チームをまとめることにつながる。

