

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

2020年3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/>

新型コロナウイルス感染症について/厚労省

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000164708_00001.html
新型コロナウイルス感染症の影響に伴う雇用調整助成金の特例実施/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09477.html

令和2年度の協会けんぽの保険料率は3月分(4月納付分)から改定されます
～インセンティブ適用後初 差は1.15%に拡大 都道府県別の料率/協会けんぽ
<https://www.kyoukaikeppo.or.jp/g3/cat330/sb3130/r2/20207/>

賃金債権の消滅時効期間を5年(当面3年)～「労働基準法の一部を改正する法律案」を閣議決定、2020年4月施行/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000591850.pdf>

パワハラ防止措置義務化 改正法対応のパンフレット・規定例/秋田労働局
https://site.mhlw.go.jp/akita-roudoukyoku/newpage_00171.html

厚生労働省「医療・介護・保育分野適合紹介事業者宣言」のご案内/民紹協
<http://www.minshokyo.or.jp/news/2020/01/22/1100.html>

介護サービスの生産性向上について検討 / 全世代型社会保障検討会議
http://www.kantei.go.jp/jp/singi/zensedaigata_shakaihoshou/dai6/siryou.html

賃金改善の理由、「労働力の定着・確保」が8割/帝国データバンク
<http://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p200205.html>

「賃上げ実施予定」の企業、68.9%～春季労使交渉にのぞむ経営側のスタンス調査/産労総合研究所
https://www.e-sanro.net/research/research_jtjnj/chinginseldo/shunkiroshi/pr2002.html

「同一労働同一賃金」の導入、大企業の7割以上で対応方針が決定せず/アデコ
<https://www.adecogroup.jp/pressroom/2020/0210>

動画版「令和元年版 労働経済の分析」を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_09252.html

「地域の経済2019」を公表 / 内閣府
<https://www5.cao.go.jp/j-cr/cr19/cr19.html>

2020年の業績見通しは二極化の様相～影響要因は「人材の不足」/産業能率大学総合研究所
<https://www.hj.sanno.ac.jp/cp/feature/202002/04-01.html>

倒産件数、5カ月連続で前年同月増～「人手不足」関連倒産、過去最多件数/東京商工リサーチ
<https://www.tsr-net.co.jp/news/status/monthly/202001.html>

若手世代より、中間管理職のほうが「ストレスを感じている」/マンパワーグループ
<https://www.manpowergroup.jp/client/jtjnj/surveydata/20200204.html>

第二新卒の6割は、退職の原因は「自分側にある」～再就職する会社に求めるものは「休日の多さ」「ワークライフバランス」「良好な人間関係」/UZZU
https://uzuz.jp/news/release_200129/

企業の皆さま！「職場情報総合サイト(愛称:しょくばらぼ)」で自社の働く環境をアピールしませんか？/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?l=1&n=100>

シニアの仕事満足度、「働き方満足度」は7割、「賃金満足度」は4割/連合
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20200130.pdf>

派遣社員、6割が転職を意欲/ディップ
<https://www.dip-net.co.jp/news/1268>

約7割が「アルバイト人材の不足を感じている」/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2020/01/post_22352.html

人事マネジメントの視点

■ 同質の中の異質、異質の中の同質 ■

「あなたと同じ人はいない」

「あなたと同じ人はいない！」研修やセミナーのときによく話す。忙しくなると余裕がなくなり、つい、「わかるだろう」「できるだろう」と自分と同じ能力があると思ってしまふ。考え方も同じであると決めつけてしまい、わからなかったり、出来なかったりすると、そのギャップに怒りをぶちまけてしまふ。同じ仕事をしているとやりがちなこと。新入社員にこれをしてしまふと対応できない。恐れおののいて、距離を置かれてしまふたり、最悪の場合は離職にもつながります。

後で後悔することになるので、そうしないようにアンガーマネジメントなどのテクニックを使いながら、冷静さを失わないでくださいと指導する。

「あなたとすべてが違う人もいない」

一方、「あなたとすべてが違う人もいない」ということを最近講義に入れた。

苦手な人、嫌だと思ふ人がいると、距離を置いてしまふ関わらないようにする。場合によっては、批判や非難、ひどいときはその人自身を否定してしまうこともある。

このような考えや態度は、言葉にしなくても相手に自然伝わる。そうなるとお互いギスギスした関係になってしまう。今後、まったく関わらないのであればいいが、仕事や活動、近所づきあいなどで引き続き何らかの関わりをもつのであれば、考え方を工夫しなければならない。

同質と異質

実は、私にも苦手な人が結構いる。そのうちの一人に、この人の考え方や発言の多くは理解できないなあ。言っていることはわかるけど、そのやり方は私にはできない。リズムやペース、スピード感も全然違う。この人と、ずっと同じ時間を過ごすのは辛いと感じる。

そんなときに私は、一拍おいて「私とすべてが違う人もいない」を自分に投げかけるようにしている。

冷静になれば同じようなところもある。その苦手な人とはほぼ同年代で、地域こそ違えども子どもの頃の話すれば、お互いイメージしていることが同じで「それあった、わかる」となる。

この一拍をおくことで、見方も変わる。私のもっていないものがあり、すごいと思える部分もある。私は営業が苦手。特に飛び込み営業で、玄関で一言で断られると、すぐ心が折れてしまふ。そんなことではダメだ、克服しなければ、とわかっていても、慣れない。しかし、その人は全然苦にせず、次々と諦めずにグイグイいく。

相変わらず一緒にずっといることはできないが、長けているところは話を聴いて、参考にできている。このコラムを書いているのも、苦手な人のお蔭だ、と考えれば付き合い方も変えられる。

同質の中の異質、異質の中の同質。いろいろな人の中で仕事をしたり生活したりしているのが私であり、あなたである。

仕事も人間関係もラクになりたい人への推薦書

『「ちょっとできる人」がやっている仕事のコツ50』井上幸葉 著 同文館 ¥1,300+税

(「BOOK」データベースより)「がんばってるね!」と褒められる仕事のやり方、教えます。同じミスを繰り返すのはなぜ? いちいち質問したら迷惑? どこまでがナチュラルメイク? マナー以上「やりすぎ」未満のヒントが満載! 仕事の「不安」を「自信」に変えて、知らないうちに仕事も人間関係もラクになる仕事も人間関係もラクになる、気配り仕事術。

ちょっとできる人は、ちょっとした工夫を実践している人。簡単なことからまずやってみて、できれば自分で自分をまず褒めてみよう。そうすると次の工夫につながり、次第に認められるようになる。

