

Step Up

2020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/>

- 子の看護休暇・介護休暇が時間単位で取得できるようになります(令和3年1月1日施行)/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- 子の看護休暇・介護休暇の時間単位取得に対応した規定例を公表/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103593.html>
(パンフレット)<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000685055.pdf>
- 令和3年3月1日から障害者の法定雇用率が引き上げ/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisishakoyou/index.html
- 賞与・退職金の格差は合法 最高裁/労働新聞社
https://www.rodoo.co.jp/news/96663/?utm_source=nl&utm_medium=email&utm_campaign=201013nsp
- 5つの待遇格差を不合理と認定 日本郵便事件で最高裁判決/労働新聞社
https://www.rodoo.co.jp/news/96750/?utm_source=nl&utm_medium=email&utm_campaign=201015nsp
- 2019年度の監督指導による賞金不払残業の是正結果 約98億円/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00002.html
- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定しました/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=14&n=118>
- 半数が副業希望するも、勤務先の副業容認度は27%に留まる/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/24252.html>
- 2020年1-9月「老人福祉・介護事業」の倒産状況/東京商工リサーチ
https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20201008_01.html
- 労働相談、業種別では「医療・福祉」が最多/連合「労働相談ダイヤル」
https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/202009.pdf
- 介護人材を惹きつける方策などを提言/経済同友会
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2020/201022a.html>
- テレワークによりオンライン化された業務、多くが今後も継続を希望/マンパワーグループ
<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20201006.html>
- オンラインでのコミュニケーションの問題点、「話すタイミングが難しい」/第一生命経済研究所
http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/ldi/2020/news2010_02.pdf
- WEB面接導入企業は、対面選考のみの企業よりも採用満足度が高い/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2020/10/post_28561.html
- 半数以上の新入社員が「10年以内に退職予定」/マイナビ
<https://tenshoku.mynavi.jp/kuhowhow/careertrend/04>
- 中途入社者の定着に力を入れている企業は4割/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2020/24342.html>
- マンガでわかる働く人の安全と健康(教育用教材)を掲載しました/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=g3pYE7CJws9kw7kRY>
- 企業のマネジメント力向上の為にセミナー資料等を公開しました/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=1auc7IoXWDXCMU9Y>
- 「令和2年版厚生労働白書」を公表します/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=yLzLMc4tFetYnlhZY>
- 「今後の若年者雇用に関する研究会報告書」を公表します/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=R75A_wfJ9lqrGqbVY
- 「70歳までの継続雇用制度の導入」予定が最多/日商・東商調査
<https://www.jcci.or.jp/news/jcci-news/2020/0924140000.html>
- 年末調整がよくわかるページ/国税庁
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/index.htm>

※発信者によりリンク先を変更している場合はお許しください。

人事マネジメントの視点

◆ 下緊張部下に待避方法の伝授し力を引き出す ◆

■ 緊張で思考停止

苦手なものが少なくとも一つや二つはある。逃げ場がないところで苦手なものに当たると頭が真っ白になって、思考停止する人もいる。

実は、私にもそういう一面があり、先日も経験した。受けている講座の中で、突然得意ではない課題が振られた。場合によっては、マイクを向けられそうな様子だ。緊張が二重三重にもなると、視野が狭くなり、柔軟性がなくなる。時間をかければ対応できるのだが、瞬時は苦手。

■ 自分のダメなところばかりにフォーカス

100点を目指そう、素晴らしい内容で応えようと思えばするほどパニックになる。そういう特徴をもつ部下もいるだろう。

失敗を恐れなくてもよい。完璧を目指さなくてもよいと伝えても、どの程度ならばよいのかわからない。他人は立派な答えが出せる(出せるだろう)。なのに自分は内容のないものしか準備できない、とつい勝手に想像して比べてしまいがちになる。「どうすればよいのか」と追い込めば追い込むほど、自分のダメなところばかりを考えてしまうので身動きができなくなる。

■ 待避場所

そんな部下には、待避場所を与えるようにする。例えば、会議のときに指名されて意見を求められたとき「私はあがり症で、今、頭が真っ白になっているので少し時間をください。後の順番にしてもらってもよいですか?」と言ってもよいと伝えておく。

その一言が発言できれば落ち着けるようになってくる。発言が自由にできる人にとっては、そんなことかと思われるかもしれないがパニックになりやすい人は、自分の発言が否定、批判される、他と比べられるのではないかと(勝手に)思っている。

だから、一時的にでも待避できると助かる。安心できると徐々に、そこから力が発揮できるようになる。

■ コミュニケーション・スキルはロールプレイ

人の感性や思考はさまざま。同じタイプの者ばかりではない中で、一人ひとりのもっているパフォーマンスを最大限に発揮させるには、コミュニケーション・スキルが必要。上の例に書いた対応へのスキルを挙げてみる。

- ・思考タイプの理解 ・受容 ・安心の場の提供
- ・目標設定、スモールステップ
- ・アサーティブ・コミュニケーション ・承認

これを実践する場が必要。いきなりやってみるよりも練習から入る。研修でのロールプレイで、言葉に出して振り返る練習をお勧めする。

お問い合わせはタイトル下まで。

人事マネジメントの推薦書

『アンガーマネジメント』 戸田久実 著 日本経済新聞社 ¥900+税

【内容紹介より】怒ることが、子どもや後輩社員の教育や士気高揚につながり、個人の成長を促してきたという考えは、もう古いものになった。怒られることになれていない子どもも増え、怒る人は職場の雰囲気悪くし、むしろ感情を抑えられない人としてとらえられる向きもある。パワハラ防止法が2020年6月から施行され、さらに「アンガーマネジメント」へのニーズは高まるだろう。「怒る」という感情は、「自分の考え(≒常識)と違う」ということが起点となっているが、ダイバーシティが求められる昨今、誰もが常識だと思えることがそもそもなくなってきている。

