

企業の発展を願ひ 従業員の成長を願う その一歩一歩をアシストします

Step Up

2021年新年1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関連情報】JILPT
<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/index.html?mm=1643>
- 新型コロナウイルスに関連したいじめ・嫌がらせなどについてのQ&A(企業の方向け)/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=8&n=121>
- 「職場で新型コロナウイルスに感染した方へ(リーフレット)」新たに掲載/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=nWTuBN782n1QRs8PY>
- 介護保険サービス従事者向けの感染対策に関する研修ページを開設/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=H-e8Uqoo7rS_iVyNY
- 小学校休業等対応助成金・支援金 2021年3月末まで延長へ/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15518.html
- 2021年度の労災保険率等、2020年度から変更せず/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/rouasai/rouasaihoken00/rouasai_hokenritsu_kaitai.html
- 1月1日から、「子の看護休暇」や「介護休暇」が時間単位で取得できるようになります/厚労省
・育児・介護休業法について <https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=10&n=121>
・育児・介護休業等に関する規則の規定例 <https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=11&n=121>
- 新型コロナウイルス感染症の影響に伴う休業で著しく報酬が下がった場合における、健康保険・厚生年金保険料の標準報酬月額の特例改定の期間が更に延長/厚労省
<https://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2020/202012/1224.html>
- 中小企業の賞金・退職金事情(令和2年版)/東京都労働相談情報センター
<https://www.sangyo-rodou.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/chingin/r2/index.html>
- 相談内容は「長時間労働・過重労働」が最多～過重労働解消相談ダイヤル/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15245.html
- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」改定、わかりやすい解説/リーフレットを掲載/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=25&n=120>
- 副業・兼業についての記述が改訂されたモデル就業規則ダウンロード/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zaigyounahij/model/index.html
- 2019年の年休取得日数は10.1日、取得率56.3%、いずれも1984年以降過去最多～就労条件総合調査/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/fitiran/roudou/jikan/syurou/20/index.html>
- 「同一労働同一賃金まるわかりBOOK」を公開/東京商工会議所
<https://www.tokyo-cci.or.jp/page.jsp?id=1023431>
- 中小企業のための働き方改革10のチェックシート」を作成/日商
<https://www.jcci.or.jp/news/2020/11/11/153244.html>
- 「テレワークリーフレット」を作成/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15406.html
(リーフレット) <https://www.mhlw.go.jp/content/000704347.pdf>
- 医師の働き方改革の推進に関する検討会 中間とりまとめの公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15655.html
(長時間労働の医師への健康確保措置に関するマニュアル)
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708162.pdf>
(医師労働時間短縮計画策定ガイドライン)
<https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708163.pdf>
(医療機関の医師の労働時間短縮の取組の評価に関するガイドライン(評価項目と評価基準)) <https://www.mhlw.go.jp/content/10800000/000708241.pdf>
- 1人平均賞金の改定額4,940円、前年を下回る/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/fitiran/roudou/chingin/jittai/20/index.html>
- 成長戦略会議「実行計画(令和2年12月1日)」/内閣府
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/seicho/pdf/jikkoukeikaku_set.pdf
- 令和元年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=19uF032Tkm4yAASxY>
※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

◆ ノリノリで突っ走るが成果を出せない部下 ◆

■ 身の丈という視点

萩生田文科相「身の丈」発言。問題視され、撤回・謝罪となった。機会均等な選考を前提とする受験機会では、配慮を欠いたものであった。

しかし、仕事では身の丈という視点も欠かせない。私は、逆にこれでたくさん失敗したので、チャレンジにノリノリで突っ走るが、成果を出せず、失敗したりする部下がいる場合は参考にして欲しい。

普段の範囲を大きく超えた内容で仕事の話が舞い込んできて、売上を上げたいという思いだけで飛びつく。確かに、一時的に売上は上がるが案の定失敗。リピーターとはならず、評価は悪くなる一方。

関わっている周囲をみると、選びさえしなければ仕事につながる案件はある。関係が広く、交流が多ければ、いろいろな案件を紹介してくれる人もいだろう。

■ 身の丈の見極め

ただ、その案件を見極めなければならない。

「自分の今の力量で、相手の求める期待を超えられるか？」

自分の今の力量とは、既存の能力だけではなく、新規のものを獲得するというプラスαの努力も含めた能力。

ただ、努力するという事は簡単にイメージできる。今の仕事に関係している案件であれば、できそうな気がする。だが、やってみると薄っぺらな内容で、評価・満足度は低い。

薄っぺらな原因は、自分の力量を過大評価していること、相手の求める期待を正確に把握できていないこと。

この2つを客観的に把握して、イメージと努力をきちんと結びつけることが必要だ。

できそうな気がするものであって、できるのではない。これを見誤ると努力不足の状態か、違った方向で努力することになる。

■ 助言指導は「絞らせる」こと

そのことを助言指導する機会、フィードバック面談を何度かもつことをお勧めする。そのときは、

⇒質問を重ねながらポイントを絞らせていくこと

⇒イメージやアイデアが拡散しやすいので、範囲を絞らせること

大きなチャレンジをやってはいけないということではない。飛躍するには挑戦をすべき。しかし、それには実力が伴っていることが前提。身の丈をわきまえ、自分の今の力量で、相手の求める期待を超えられなければ断る、ということも普段から学ばせておく。

せっかく相手が、話をもってきてくれているのに断るなんて申し訳ないと思うが、「やります。出来ます」という気持ちだけで期待を上回れるようなことはないし、失敗して相手に迷惑をかければ関係を壊してしまうことにもつながりかねない。

コミュニケーション力を高める推薦書

『“内向型”のための雑談術 自分にムリせずラクに話せる51のルール』

渡瀬 謙 著 大和出版 ¥1,500+税

【「はじめに」より】10分も20分も会話ができてなんて求めていない。ほんの5分、いやせめて3分でもいいから人と気軽に話せるようになりたい。最初の雑談ができなければ、本当にいいことが伝えられない!この本は、根っからの内容型人間の私が身につけた「内向型専門の雑談術」を解説したもの。内向型特有の性格や行動を熟知したうえで、できるだけムリなく、そして効果的につかえるように配慮した。

