

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

2021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/>

- 協会けんぽの令和3年3月分からの保険料額表/厚労省
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r03/r3ryougakuhyou3gatukara/>
- 令和3年3月分からの都道府県特定保険料及び基本保険料額表/協会けんぽ
https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~media/Files/shared/hokenryouritu/r3/R3stokutei_1.xlsx
- 令和3年度の雇用保険率は令和2年度から据え置きで確定/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11601000/000727123.pdf>
- 2021年度の雇用保険料率に関するリーフレットを公表/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/000739455.pdf>
- 新型コロナウイルス感染症対策/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=1&n=131>
- 超簡易版BCP「これだけは！」シート(新型コロナウイルス感染症対策版)/大阪府
http://www.pref.osaka.lg.jp/keieishien/bcp/tyoukannibanbcp_2.html
- 在籍型出向を活用して労働者の雇用を守る事業主の皆さまを支援します～産業雇用安定助成金/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=6&n=131>
- 新型コロナウイルス感染症対応トライアルコース等/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=9&n=131>
- 36協定の改正内容や新しい「36協定届」の記載例/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=16&n=131>
- 「36協定届」作成支援ツール/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=17&n=131>
- 2021年4月から義務化される中途採用比率の公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/tp120908-1_0001.html
- 男性労働者の「出生時育児休業」等について答申～労政審/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00008.html
- 障害者雇用に関する優良な中小事業主に対する認定制度(もにす認定制度)/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=15&n=131>
- 入職率、離職率いずれも8.5%、前年同期比それぞれ低下～2020年雇用動向調査/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-1/index.html>
- 正社員以外の労働者を活用する理由「正社員を確保できないため」が最多/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keitai/19/dl/houdou.pdf>
- 「副業・兼業の促進に関するガイドライン」を改定しました～わかりやすい解説パンフレットをホームページに掲載/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=17&n=129>
- 「職場のハラスメント対策シンポジウム」アーカイブ映像を視聴できます(視聴無料)/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=8&n=129>
- 配偶者手当の在り方の検討のためのリーフレット改定版を公表/厚労省(リーフレット)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000713577.pdf>
- 押印廃止等について記載が加えられた雇用保険業務取扱要領(令和3年2月1日以降版)/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/date/toriatukai_youryou.html

※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

◆ 一般社員向けのハラスメント対策研修も ◆

■ 抱え込ませない、被害を拡大させない

ハラスメント対策研修の対象といえば、まず管理職を考える。それは外せないのだが、一般社員にも一般社員向けの研修が必要だ。

一般社員は、ハラスメント被害者となる割合が多い。某広告代理店の1年目の社員がパワハラもあり過労自殺した事件はご存じの方も多だろう。若手社員は、経験不足から自分の限界がわからず、無理なことも抱え込んで自ら心身ともに追い込んでしまい、その結果、メンタルヘルス不調にいたることもある。職場でも自分の気持ちを表現したり、相談したりすることが大事だと教える。その行動を起こさせるためにも、そもそもハラスメントとは何か、どういう状態かをきちんと理解させる。相談窓口があることも周知する。もちろん、窓口設置だけではなく、上司や会社側が面談の機会をもち、引き出す工夫も実施して欲しい。

被害者ではなくても、被害を受けている場面を見たり、相談を受けたりした場合も、防止対策に協力する必要がある。ハラスメントが見見過されれば、第2、第3と被害が広がっていく。一般社員一人ひとりの協力が欠かせない。労働施策総合推進法にも、従業員の責務として対策への協力が規定されている。

■ 思い違いをさせない

その一方、最近、なんでもかんでも「それパワハラですよ」と主張する者がいるという話をよく聞く。きちんと理解せず、誤ったパワハラ主張を続けられれば、指示命令違反や逆パワハラになりかねない。思い違いをさせてはいけない。

組織の中で働くというのは、指示命令を受けながら業務に携わり、生産性をあげ、企業を発展させる、その義務がある。苦手なこと、プラスαのことや新しいことも担わなければならないことがあるので、多少の負荷はかかる。あたり前のことだが、この社会人・組織人教育という観点も含めて教えていかなければならないのが現代だ。

また、同僚間でもハラスメントは起きることも理解させなければいけない。無視や仲間外れなどで働きにくい職場を生み出しているのであれば、ハラスメントとして認定される可能性がある。

社員も人間なので好き嫌いの感情はある。しかし、嫌いという感情の赴くままに、例えば無視などの精神的な攻撃行為は、職場では許されない。職場は働く場であって、嫌いに対するストレスを発散する場ではない。したがって、嫌いと感じる相手にもどのようにコミュニケーションをとればよいかを身につけさせる必要がある。

さらに、一般社員でもハラスメントと認定されれば、懲戒処分を受け、信頼を損ねるなどのダメージを受けてしまいかねない。この点も理解させておかなければならない。

指導力を高める推薦書

『 相手を伸ばす！ 教え力 』

齋藤孝著 宝島社 ¥1,200+税

【書籍紹介記事より】「教育者教育」を専門とする齋藤孝が、教えることに携わるすべての人たちに向け、究極のノウハウを伝授する。教育内容は立場によって違っても、教えるための心構えや、相手にやる気を起こさせる方法、相手に響く教え方などは共通。「教える」ということを、教える側の姿勢や構えから説く齋藤流の新しい教育書。

