

Step Up

2021年5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/>

- 4月1日から70歳迄の就業確保が努力義務～高齢者雇用安定法改正/厚労省
・高齢者雇用安定法改正の概要(パンフレット)
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=4&n=135>
・高齢者雇用安定法Q&A(高齢者就業確保措置関係)
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=5&n=135>
- 新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内/内閣官房
<https://corona.go.jp/action/>
- 新型コロナウイルス感染症関連～雇用調整助成金の特例の対象となる期間を6月30日まで延長/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/cochomoney_00002.html
- 新型コロナウイルス感染症に起因する解雇等は累計約10万人/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000765431.pdf>
- 新型コロナウイルスの影響でシフト減少により退職した場合は特定受給資格者・特定理由離職者に該当/厚労省
<https://jsite.mhlw.go.jp/kagoshima-roudoukyoku/content/contents/2021-0407-2.pdf>
- 新型コロナウイルス感染症の影響で仕事を探している人は46.3%/アイDEM
<https://www.aidem.co.jp/company/topics/data/20210310/index.html>
- 「2021年度地方労働行政運営方針」を策定/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17792.html
(地方労働行政運営方針(概要))
<https://www.mhlw.go.jp/content/10401000/000763803.pdf>
- 「無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック」/厚労省
(ワークブック) <https://muki.mhlw.go.jp/business/policy/#workbook>
https://muki.mhlw.go.jp/policy/workbook_201125_01.pdf
- 「良質」テレワークを働き方に配慮必要～指針作成/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16913.html
- 企業「障がい者雇用」、約4割が「受け入れ態勢が不十分」/マンパワーグループ
<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20210407.html>
- 教育職員の精神疾患による病気休職者数、前年より増加/文科省
https://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/jinji/1411820_00002.htm
- フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html
- 「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーンを全国で実施/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_17725.html
- ヤングケアラー、中学2年生で5.7%/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/young-career-pt-02-shiryou.html>
(調査研究のポイント) <https://www.mhlw.go.jp/content/11907000/000767890.pdf>
- 令和2年賃金構造基本統計調査 結果の概況/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2020/index.html>
- 性別を任意記載とする履歴書の様式例を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_kouseisaiyou030416.html
- 実践的なAI人材育成のためのデータ付き教材の提供を開始/経産省
<https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210412001/20210412001.html>
(教材概要) <https://www.meti.go.jp/press/2021/04/20210412001/20210412001-1.pdf>
- 令和元年度都道府県・市区町村における障害者虐待事例への対応状況等(調査結果)公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=D_chnqO1DuoDxP6dY

※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

◆ 「相手のもので自分のものではない」 ◆

■ 相手の正論は

正論を押し通してくる相手に否定、非難、批判をすると、さらに強く反論をされて収まりがつかなくなることがあります。相手の正論に自分の正論を対峙させているだけで接点がなければ、どこまで行っても交わることがなく、着地点を見出すことができません。

または、違うと思いつつもそれを言わずに内側に溜め込む人もいます。あの人を相手にすると厄介なことになるので無難な対応をしておこう、と。しかし、気持ちが晴れたわけでも問題が解消されたわけでもありませんので、悶々としたものが鬱積し、脳内はイライラ、ムカムカをずっと引きずった状態のまま、それが続くと強いストレスとなり、ミスを起こしたり、体調を壊したりすることになりかねません。

2つの例をあげましたが、そう思い行動してしまうのは、なんで私の言うことをわかってくれないのか、私の方が正しいのに！と自分視点ばかりを優先してしまっているからかもしれません。

相手の正論を自分の正論のあり方に変えようとしても無理です。相手には相手の事情があり、正論を形づくっている過去があるからで、それを無しにして、私の正論を正しく思え、私に従えと言ってもできないでしょう。自分が反対の立場でそう言われたときに、「はい、そうします」とならないのと同じです。

相手の正論は相手のもので、自分のものではありません。

■ 相手の感情も

相手が感情的になることがあります。その感情に嫌な思いを感じることもあるかもしれません。しかし、これも相手の感情であって、直接的にその感情を変えさせることはできません。

なぜ、怒っているのか？ その裏にあるものを探っていくと、辛い、苦しい、嫌だ、又は体調が悪いという怒りの元になる感情や状態が見つけられると思います。その元になる感情や状態に寄り添うことで、相手の怒りは収まっていくことがあります。

■ 「できること」と「できないこと」

相手を直接的に変えようとするのではなく、自分の考え方やコミュニケーションのとり方を変えることで、接点を見つけられたり、感情に振り回されたりすることなく対応できるようになることでしょ。

もう少し言えば、できることとできないことがあります。その区別をして、できないことは状況を受け入れて、その状況の中で工夫が可能なことだけに集中する。できることは、自分を主体において、積極的に行動していく。

人との関わりにおいては、満足・不満足を感じる感覚は常についてまわりますが、それは0点か100点かではなく、その中間の点数にあると考えてください。相手だけを責めるのではなく、自分にも非があるのではないかと、そう思えば、一歩進んだ関係やあり方にもちこめると思います。このようなトレーニングを重ねましょう。

コミュニケーション力を高める推薦書

『私のまま、素直に生きる』

森田汐生著 主婦の友社 ¥1,300+税

【書籍紹介記事より】 伝わらない、わかってもらえない、わかり合えない、言いつらくて口を閉ざしてしまう、傷つくのが怖くて話せない。最近ますます傷つきやすい人が増えている一方、自分の言い分が通らざれる人もまた増えています。そんな人間関係に悩む人でも、自分も相手も大切に『アサーティブ』な表現を身につければ、人間関係の問題を解決へと導くことができます。

