

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7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/>

- 令和3年度 労働保険の年度更新期間は6月1日から7月12日まで/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html
- 令和3年度(継続事業用)労働保険年度更新申告書の書き方/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/2020/keizoku.html>
- 「改正育児・介護休業法」が成立/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
(法律案概要)<https://www.mhlw.go.jp/content/000743975.pdf>
(改正ポイント)<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000789715.pdf>
- 「新型コロナワクチンQ&A」公開/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=1&n=140>
- 政府の対策、国内の発生状況、働く人や経営者への支援など/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=2&n=140>
- 「障害者雇用・福祉施策の連携強化に関する検討会」の報告書を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_19137.html
- エイジフレンドリー補助金について/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haihsin/u/?p=0yuB97EdzmnVKJdBY>
- 高齢労働者の安全衛生対策について/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haihsin/u/?p=3yeLoZMHCtwsFFNY>
- 定年後再雇用で年収は平均44%減/パーソル総合研究所
<https://rc.persol-group.co.jp/news/202105281100.html>
- マンガでわかる働く人の安全と健康(教育用教材、14言語)を作成/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_13668.html
- コロナ禍で非正規雇用が動機先から受けた対応、「出勤日数および労働時間削減」が最多/連合
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20210617.pdf>
- 5割以上の人が、コロナ禍で「仕事のストレスが増えた」/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/26253.html>
- テレワークは幸福度を高め、はたらく幸せをもたらす/パーソル総合研究所
<https://rc.persol-group.co.jp/news/202106081000.html>
- 92%がオンライン就活に「メリットを感じる」/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/26140.html>
- 「リモート採用」の導入率は4割超/マンパワーグループ
<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20210602.html>
- 企業の約37%が正社員不足/帝国データバンク
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p210506.html>
- コロナ禍でも企業の中途採用意欲は変わらず/リクルート
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20210531_hr_01.pdf
- 「キャリア形成サポートセンター」を活用して職場の活性化を図りましょ
う～働く人と組織を総合的に支援/厚労省
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=12&n=140>
- 経済財政運営と改革の基本方針2021と成長戦略実行計画を閣議決定/政府
https://www5.cao.go.jp/keizai-shimon/kaigi/cabinet/2021/2021_basicpolicies_ja.pdf
- パートタイム労働者、有期契約労働者の組合加入資格がある労働組
合の割合が上昇/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-r02gaiyou.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

◆ 気持ちだけでは伝わらない ◆

■ 聴くという表現

最近、コミュニケーションに関する書籍やセミナー・講座がたくさん出てきている。今、必要なテーマということだろう。しかし、読んだり受講したりしたとしても確実に身につけているだろうか？日本人は、Input は得意だが、Output は苦手といわれている。さて、あなたは？

相手への気持ちをたくさん持っていて、表現しなければ、相手には伝わらない。だが、言葉によって伝わるのは、2～3割といわれている。逆にいえば7～8割は言葉以外のもの。言葉以外のものとは、表情や目線、視線、姿勢、距離、座り方。また、声の大きさやトーン、話す速度、声の印象、抑揚、間のとり方なども重要な要素である。

コミュニケーションの中でも、特に大事だといわれているのが、話すではなく、聴く(傾聴)。上手く聴く表現の方法を身につけるとは、意思疎通を図る基本である。

■ 聴いてもらえているかは一瞬

聴くは言葉以外のものが大半を占めるコミュニケーションテクニックだが、ただ、例えば相手の話を一言一句逃さず熱心に聞いていたとしても、じっと耳を傾けているだけでは、相手は聴いてもらっているとは感じにくい。

そこで、聴くときの“うなずき”“あいづち”を取りあげてみる。

“うなずき”は首を縦に振るしぐさ、“あいづち”は「うん」など短い言葉での反応であるが、注意すべきことがある。

“うなずき”が多過ぎると、単にうなずく癖をもっている人なんだと思われてしまう。相手の話の重要どころや語尾でうなずくと、聴いてもらえていると感じやすくなる。また、納得、同意しない箇所については、うなずかずに首を傾げるなどの動作がよい。

“あいづち”の言葉にはプラスのものとマイナスのものがある。相手の話に同意や肯定的な“あいづち”として「そう思います」や「そうですね」相手の話を受け止めたことの“あいづち”「そうですね」「なるほど」これらは話しやすい人と相手に思ってもらいやすくなる。一方、素っ気ない“あいづち”「あっそう」「ふーん」や「はいはいはい」は、話し手の気持ちを削いでしまう。

さらに、注意したいのは“ながら聞き”。パソコンを打ちながら、新聞や雑誌を読みながら、別のことを考えながら聞くことと反応が薄くなったり、無反応になったりする。相手は真剣に聴いてもらえていないと感じてしまうが、感じるのは一瞬。数秒もいない。特に、会話の最初が肝心だ。

お読みいただいてわかるとおり、高度なスキルなど必要ない。ただ、これらをやれるかどうかだ。今できなかったとしても身につけようとしているか。そして、研修などで他人にチェックしてもらうのもよいだろう。

部下育成力を高める推薦書

『人材マネジメントの新しい常識 1on1 ミーティング』

世古詞一著 かんき出版 ¥1,400+税

【書籍紹介記事より】組織で行われているコミュニケーションとは、結果を出すための「情報交換」をしているだけ(に終わっている)。個人に焦点を当てた「対話」が継続的な結果をもたらす。なぜ、今1on1ミーティングが必要なのか？対話で社員が自分から動く、やる気が続く、いきなり辞めない。業績が伸びている会社では、既に当たり前。「働きがいのある会社」3年連続1位の会社で実証した著者のノウハウを公開！

