企業の発展を願い　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 9 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・無断複写禁止】
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/

■全都道府県で最低賃金を引き上げ、答申での全国加重平均額は 930 円/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20421.html
（地域別最低賃金 答申状況）https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000662334.pdf

■新型コロナウイルス感染症対応休業支援金・給付金/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/kyugyoshienkin.html

■小学校等の臨時休業等に関する支援を更新/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=P8QLTmooH3utq0atY

■10 月以降の雇用調整助成金の特例措置等について/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=k2iuMe3xTHE0DNgBY

■休業手当を支給した日がある場合の離職票の記載方法「雇用保険事務手続きの手引き」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000131698.html

■死傷者数は前年同期比で 24%増。対類型別では「その他」（主に感染症による労働災害）1万 458 人（同 833.8%増）～労働災害発生状況（8 月速報）/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei11/rousai-hassei/dl/21-08.pdf

■長時間労働が疑われる事業場に対する令和 2 年度監督指導結果公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=k2ig9z4SE3mtWIUBY

■「過労死等の防止のための対策に関する大綱」の変更が閣議決定/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=XaYKO7flNTePY6HPY

■「被保険者証等の直接交付に関するQ＆A」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T210816S0030.pdf

■2021 年春の賃上げ率、中小企業は7割に届かず/東京商エリサーチ
https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20210818_02.html

■メンタルヘルス不調で連続1カ月以上休業した労働者等がいた事業所の割合は9.2%/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/r02-46-50_houdou.pdf

■「有期労働契約に関する実態調査（事業所調査・個人調査）」結果を公表/厚労省
（事業所調査結果の概要）https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/172-2a.html
（個人調査結果の概要）https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/172-3a.html

■2021 年 9 月 21 日からハローワークインターネットサービスの機能がより便利に/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_20400.html

■12.65%と大幅増となった令和２年度の男性の育児休業取得率＆管理職に占める女性の割合上昇「令和2年度雇用均等基本調査」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r02.html

■女性管理職の平均割合、過去最高も約 9%にとどまる/帝国データバンク
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p210805.html

■企業の人手不足感、再び上昇傾向/帝国データバンク
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p210806.html

■正社員のテレワーク実施率、全国平均で約 27%、東京都で約 47%/パーソル総合研究所
https://rc.persol-group.co.jp/news/202108171000.html

■約3割がコロナ禍によって「今後の仕事や働くことについての考え方が変わった」/アデコ
https://www.adeccogroup.jp/pressroom/2021/0728_02

■約7割が「コロナ禍の前後でキャリア観に変化があった」/エン・ジャパン
https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/26634.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

◆ 根拠なく自分を苦しめているかも ◆

◆ 話が横道にそれる

会議や打ち合わせ、面談で本題から次第にずれた話題になったり、別のテーマに置き換わってしまったりすることはないだろうか？話をそらしがちな人がいる場合には、特に注意が必要。テーマが自分にとって分が悪いときは、本人は意識していなくても、別のテーマに置き換えて逃れようと自然になってしまっているかもしれない。しかし、横道にそれたままではいけないので、元に戻す必要がある。

ただし、横道にそれることを一切ダメだとしてしまうと自由闊達な発言がなくなってしまう。一定の枠に無理やり押し込んでしまい、堅苦しさを与えてしまうからだ。

もちろん、時間の制約はあるので外れてもよい幅はある。余裕がなければ、それる横道はほとんどないかもしれない。一方、余裕があれば大きく脱線して楽しんでから本題に戻る場合もあってよい。

◆ それた話題で盛り上がっている先輩にイラっ

先日の出来事。緊張感のある打合せが続いた後の小休憩で、おしゃべりな人が最近の関心事を話し続けた。時計をみるとそろそろ打合せを再開させなければいけない時間。でも、話はいつ終わるんだろうと思うほどに絶好調。時間の制約がある（急いでいる）のはおしゃべりの人。私は時間に厳しい方なので、その人のためをと思って、早く進めなければと逆にイラっとしてしまったが、そこはアンガーマネジメントを使って自分を落ち着かせた上で、次のようなフレーズを使って横にずれてしまった話を元に戻した。

「あのー、そろそろ本題に戻りましょう。ところで、さっきの続きですけど…」と。

◆ 思い込み過ぎていないか

簡単そうだが、なかなか言い出せない人もいる。実は私も以前は言い出せなかった人間。相手が上司や先輩だと、話の腰を折ることになって、失礼にあたるのではないか。後輩である私が仕切ったような感じになり、偉そうにと思われてしまうかもしれないかなど。このように思うのがすべて悪いわけではないが、思い込みが過ぎると根拠のない勝手な考えで、自分で自分を悲観に落とし込み苦しめることになる。

一呼吸おいて冷静な頭に切り替えた上で、過去は置いておいて、未来志向型で伝えてみれば、相手はすっとわかってくれてスムーズに進んでいく、そういうことも少なくない。

先の出来事だが、同じように何の問題もなく切り替えができた。おしゃべりな先輩もリフレッシュできたようで、「あっ、そうだね」と言って、それ以降の打ち合わせがスムーズだったことにびっくり。

コミュニケーション力を高める推薦書

『 伝 え る 準 備 』　藤井貴彦 著 ディスカバー・トゥエンティワン ¥1,500+税

【「はじめに」より】 ほんの少し伝える準備をするだけで、少なくとも自分の周りの雰囲気は変えられます。その雰囲気が各所で広がれば、批判や暴言を減らせるはずです。 どんな言葉を、どんなふうに使うかで、あなたの印象はつくられます。発した言葉が、あなたをつくるのです。 悪循環を好循環に変えるのは、あなたの「伝える準備」です。