

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

2022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/>

- 改正育児・介護休業法に関するQ&A/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>
- 新型コロナウイルス感染症関連 感染症対応休業支援金・給付金の申請期限を延長/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22851.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22851.html)
- 雇用調整助成金の特例措置を2022年3月末まで延長/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/pageL07.html)
- 医師の時間外労働規制について答申/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_22444.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_22444.html)
- 2交替制夜勤職場が44.0%で過去最高に/日本医労連調査  
<https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20211222.html?mm=1739>
- パワハラ相談件数、4割超が「増えた」と回答/経団連  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2021/114.pdf>
- 労働相談、業種別では「医療・福祉」と「サービス業」が多数/連合  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan\\_report/data/202111.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/202111.pdf)
- 「雇用保険マルチジョブホルダー制度」を新設します(事業主向けリーフレット)/厚労省  
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=12&n=156>
- 雇用保険マルチジョブホルダー制度の申請パンフレット/厚労省  
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=13&n=156>
- 働き方改革に「取り組んでいる」事業所割合は約8割・労働経済動向調査/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/tiran/roudou/koyou/keizai/2111/dl/7siryu.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  
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=20&n=156>
- 女性のエンパワーメントに向けた好事例集を公表/経団連  
<https://www.keidanren.or.jp/policy/woman/career/>
- 「心の病」の最も多い年齢層は30代/日本生産性本部  
<https://www.jpc-net.jp/research/detail/005595.html>
- 2021年11月度 正社員求人掲載数 前年同月比 127.4%/マイナビ  
[https://www.mynavi.jp/news/2021/12/post\\_32741.html](https://www.mynavi.jp/news/2021/12/post_32741.html)
- 「後継者難倒産」累計350件、倒産全体の6.3%/東京商工リサーチ  
[https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20211208\\_03.html](https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20211208_03.html)
- 事業承継問題、「後継者不在」61.5%、過去10年で最低/帝国データバンク  
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p211104.html>
- マネジャーに必要なスキル、「IT活用」や「タイムマネジメント」が増加/産業能力大学  
<https://www.sanno.ac.jp/admin/research/kachou2021.html>
- ミドル世代が考える自身の専門分野、トップは「マネジメント」/エン・ジャパン  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2021/27826.html>
- 70歳までの就業機会確保に向けた取組みへの支援/JEED  
<https://www.jeed.go.jp/general/merumaga/101-tokushu.html>
- 15年前に「65歳以降仕事をしたい」と答えた男性のうち、約3分の2が65歳以降も就業/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou21/index.html>
- 「国家公務員のためのマネジメントテキスト」の公表/内閣官房  
[https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/h31116\\_houdou.pdf](https://www.cas.go.jp/jp/gaiyou/jimu/jinjikyoku/pdf/h31116_houdou.pdf)
- 年次によらない配置、実現したい厚労省人事改革/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11921000/000852176.pdf>

※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

### ◆ 定着条件~気軽に相談できる相手がいる ◆

#### ◆ 相談相手がいる

「相談ができる相手がいる職場の定着率はよい」という調査結果がある。あなたはどうか、相談相手はいるだろうか？ 確かに相談する相手がいなければ一人で抱え込んでしまうことになる。解決できなければ、悪い方向で考えてしまい抜け出せない事態にも陥ってしまうかもしれない。相談相手がいて話ができれば、それだけでもストレスが軽くなる。または、解決のヒントが得られたり、サポートしてくれる人がいると思うだけで前向きになれるりする。調査結果はうなずける。

#### ◆ 相談相手として選ばれる

一方、相談を受けて、簡単に返答できるものならよいが、複雑でいろいろなことに気を遣った方がよいものや、そもそも知らないことへの相談に対してはすぐに答えられない。調べたり、考えたりするのに時間を要してしまい、大変だと感じることもある。しかし、相談相手として私を選んでもらったことはうれしい。どのような内容であっても頼りにされていると感じる。ただし、待っていれば相談が来るかといえば、来ない。相手として選ばれるからには、相談される前、すなわち普段からの関係性が問われる。

相談する側は、ある意味勇気がある。こんな内容のことを相談してバカにされないだろうか、無知や無能と思われたいだろうか。忙しいのにと嫌がられないだろうかと考える。そのハードルを下げるには、普段からコミュニケーションがとれており、相談しても大丈夫だと思ってもらえていることが大事。挨拶を交わし、雑談などの会話を重ねて相談相手として安心してもらえているということが前提になる。

#### ◆ 「相談が来るのが遅い」は思い違い

上司だから相談相手として当然とだけ考えている人のところには来ない。行けないのだ。近寄って来るなオーラ、しゃべりかけるなオーラを出していれば当然近づけないし、話すすらできない。このような上司が「相談が来るのが遅い」と言っていないだろうか。その原因を作っているのは、上司のあなただということを理解していない。職制だけで相談を待ったり、受けたりするのではなく、普段のコミュニケーションをこちらからしかけていくことが今の時代は必要。

人材確保が難しくなってきた。獲得した人材を流失させないために「気軽に相談できる相手がいる」今職場で求められている。

## 年始の自己啓発に役立つ推薦書

『めんどくさがる自分を動かす技術』 富山真由 著 永岡書店 ¥1,200+税

【「紹介記事」より】 なかなか行動に移せない…、始められない…、続けられない…。そんな「行動できない人」になっていませんか？ あなたが行動できないのは、やる気や性格、能力のせいではありません！自分を正しく動かすコツを知らないだけなのです。本書では、話題の行動科学マネジメントの理論に基づいた行動強化のコツを紹介(50メニュー)。自然と行動したくなる環境や仕組みを作ることで、誰でも「サクサク動ける人」に変わる秘訣をアドバイスします。

