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 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，社会福祈士）
【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/

■2022 年4月から雇用保険料率が変更/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/content/000921550.pdf
■令和4年度労働保険の年度更新期間について/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/hoken/roudouhoken21/index.html
■令和4年度労働保険年度更新申告書の書き方（継続事業用編）/厚労省
https://www.youtube.com/watch?v=xppdLTO4UDY
■令和 4 年 10 月からの短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用の拡大/日本年金機構
https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.html
■短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の適用拡大Q＆A集/日本年金機構
https://www.nenkin.go.jp/oshirase/topics/2021/0219.files/QA0410.pdf
■「2022 年度 雇用・労働分野の助成金のご案内（簡略版）」を公開/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf
■感染症に関する母性健康管理措置による休暇制度導入助成金の申請受付/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11686.html
■不妊治療と仕事との両立を支援するツールを改訂/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24825.html
■ハローワークインターネットサービスに新機能を追加しました！～求人情報を無料公開＋欲しい人材に直接アプローチできます～/厚労省
https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=12&n=164
■「協会けんぽ GUIDE BOOK」/協会けんぽ
https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~/media/Files/honbu/event/kohoshizai/00_sogo_all.pdf
■「協会けんぽ GUIDE BOOK 健康保険制度・申請書の書き方」/協会けんぽ
https://www.kyoukaikenpo.or.jp/~/media/Files/honbu/event/kohoshizai/00_kakikata_all.pdf
■夫が育休未取得のワーキングマザーのうち、6割強が出産直後に夫に育休取得を要望/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2022/04/post_33770.html
■就職活動中の学生等に対するハラスメント防止対策を強化します！/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_24824.html
■相談受付件数、「パワハラ・嫌がらせ」が最多／連合「労働相談ダイヤル」/連合
https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/202203.pdf
■「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_24965.html
■医師労働時間短縮計画作成ガイドライン及び医療機関の医師の労働時間短縮の取組に関するガイドライン（評価項目と評価基準）の公表について/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=yzFzjYU5N-FQ2s5ZY
■「2021 年卒新卒者の入社後追跡調査(2022/3/22)」/全国求人情報協会
https://www.zenkyukyo.or.jp/wp/wp-content/uploads/2022/03/20220323.pdf
■転職先を選ぶうえで企業の SDGs に対する姿勢や取り組みを重視する/エン・ジャパン
https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/28694.html
■中小企業のDXに役立つ「手引き」と「AI導入ガイドブック」公表/経産省
https://www.meti.go.jp/press/2022/04/20220408001/20220408001.html
■ご自身の強みを約 15 分で診断できるホワイトカラー対象の職業能力診断ツール「ポータブルスキル見える化ツール」を提供中/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=U6nw1iHo_07iPT_BY

※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

◆「イヤ」のグラデーション◆

◆「イヤ」と言えない人が「イヤ」と言われると

「イヤ」と言えない、断れない、相手のことを思ってこれぐらいは何とかできるかもとＯＫする。しかし、それが重荷になり、引き受けたことを後悔する。でも、また同じように頼まれれば断れずに引き受けてしまう。後悔を繰り返し、次第に自分に対して腹を立てる。ストレスになり、身体的にも精神的にも自分を追い込んでしまう。

そのタイプの人が部下や同僚、家族へお願いしたときに、相手から「イヤ」と言われてイラッとなる。引き受けてくれるだろうと思っていたのに拒否された。自分は「イヤ」でも引き受けるのにいとも簡単に「イヤ」と言われることに納得できない。「イヤ」というべきではない。

言葉にしたり表面に出したりしなくても内に怒りを溜め込むこともある。イライラオーラを出して、相手に不快な思いをさせてしまったりすることも。期待を大きくもっていればいるほど、苛立ちは大きくなる。

◆全部否定の「イヤ」ではない かも

しかし、相手にも事情がある。こちらの想い通りにはいかないことは少なくない。想定外を見込んでおく。そして、ただ断られたことだけを取り上げるのではなく、なぜ「イヤ」と言ったのだろうか想像してみる。

断りは全部否定の「イヤ」ではないことも多い。それを「イヤ」の一言で、何から何まですべて「イヤ」と言われたと考えていないだろうか。１００点か０点かの０点、白か黒かの真っ黒としていないか。ほとんどはその中間の点数であったり、（グラデーションのある）グレーであったりする。

そこを冷静に理解することができれば、「イヤ」な箇所をつかむことができるし、代替案を示すなど頼み方の工夫もできる。

◆「イヤ」でも一部協力

偏った思考のクセが強く出ていないか落ち着いて考えてみる。どこがダメなのか。

依頼した内容なのか、急にというタイミングなのか、「なぜ、私ばかりに」と相手に思わせているのか。漠然とした伝え方で相手に不安にさせるなどきちんと伝わっていないかもしれない。

こう考えて対応していくと、相手にとって苦手なことも、一部協力が得られるかもしれない。引き受けてくれることがほんのわずかの場合もあるかもしれないが、関係性を保ちながらお願いすることができる。相手の立場を理解しながら、こちらの思いもきちんと伝えていく方法としてみては。

コミュニケーション力アップに役立つ推薦書

『“内向型”のための雑談術　自分にムリせずラクに話せる 51 のルール 』
渡瀬 謙 著　大和出版　¥1,500+税

【「はじめに」より】 10 分も 20 分も会話ができることなんて求めていない。ほんの 5 分、いやせめて 3 分でいいから人と気軽に話せるようになりたい。最初の雑談ができなければ、本当にいいたいことが伝えられない！この本は、根っからの内容型人間の私（著者）が身につけた「内向型専門の雑談術」を解説したもの。内向型特有の性格や行動を熟知したうえで、できるだけムリなく、そして効果的につかえるようにと配慮した。