

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8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/>

- 民事上の個別労働紛争相談内容、「いじめ・嫌がらせ」が引き続き最多/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_00108.html
- 改正育児・介護休業法のQ&Aを更新/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000860549.pdf>
- 副業・兼業の促進に関するガイドラインを改定/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>
(ガイドライン、7月改定版)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/000962665.pdf>
- 男女賃金差の情報公表を大企業に義務化する改正省令等を施行/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26587.html
- 正規雇用者の男女賃金格差は正規で約200万円、非正規で約74万円/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2022/07/post_34457.html
- 約4分の1が「70歳までの就業確保措置実施済み」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26246.html
- 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_26481.html
- 「職場における学び・学び直し促進ガイドライン」を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/newpage_26443.html
- 企業向けワーケーション導入ガイド/経団連
<http://www.keidanren.or.jp/policy/2022/06/9.html>
- 3割弱が「アルムナイ採用(退職した元従業員(アルムナイ)を再び雇用する)手法」を導入/マンパワーグループ
<https://www.manpowergroup.jp/client/jinji/surveydata/20220629.html>
- 医療・介護職女性の収入、男性より24%低くILO・WHO共同報告書
https://www.ilo.org/tokyo/information/pr/WCMS_851134/lang-ja/index.htm
- 初任給を引き上げた企業は約4割、理由「人材を確保」が過半数/産労総合研究所
https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/chinginseido/shoninkyu/pr2207.html#
- 50.8%の企業が直近半年間でアルバイトの給与引き上げを実施/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20220627_30677/
- 採用意欲は2年連続で回復、採用広報で今後アピールすべき「SDGs」/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2022/07/post_34534.html
- 企業研究の有益な情報源、約6割が「個別企業のホームページ」/ディスコ
https://www.disc.co.jp/press_release/9262/
- 障害者のテレワーク雇用に向けた企業向けガイダンスを開催/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_26772.html
- 死傷者数は前年同期比で35%増加～労働災害発生状況(2022年7月)/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei11/rousa-hassei/dl/22-07.pdf>
- メンタルヘルス不調による休業・退職者がいた事業所は10%/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/r03-46-50b.html>
- 仕事の話をする家庭では、子供が親の仕事への興味・関心を持つ傾向/アイデム
<https://www.aidem.co.jp/company/topics/data/20220708/index.html>
- 後継者難倒産」が急増/東京商工リサーチ
https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20220714_02.html
- 中小企業のデジタル化に役立つポータルサイト「みらデジ」を公表/経産省
<https://www.meti.go.jp/press/2022/07/20220711001/20220711001.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

◆「時間がないから・・・」と言う部下 ◆

◆ 都合がいい言葉

部下にやってもらいたい仕事がある。話をしたら部下からは「忙しくて時間がないからできない。」という言葉が返ってきた。無理を重ねた過剰な要求をしているわけではない。他の部下と同じように、忙しい中でも一段上の対応力を付けてもらいたい。その成長を期待しての考えだが、理解してもらえない。「時間がないから・・・」は、その部下の思考や行動パターンからすると容易に想定できたが、その対応を準備していなかった。よくあるケース。

部下の立場からすると、仕事を頼まれたときに思い浮かぶのは、その仕事を完璧にやらなければいけない。今やっている他の仕事が疎かになる。そんな余裕はないし、出来なかったときの責任をとりたくない。マイナス評価されたくない。だから、断りたい。「時間がないから・・・」は、都合がいい言葉。上司が部下のタイムスケジュールを常々把握していれば別だが、そうでなければ使いやすい。

100点か0点かという二極化で考えるクセをもった者がいる。上の部下もこのタイプ。完璧でなくても現状より+5点、いや+1点でも力をつけてくれればよいが、それを理解してもらうには、上司側の伝え方を工夫する。

◆ 現実的な選択肢

一つの仕事には、細かく分ければいくつかの作業がある。

そのいくつかの作業の一つに焦点を当てる。例えば、

- ・プロセスの全部ではなく、この③のプロセスだけ
- ・一日中ではなく、1時間だけ、又は30分だけ
- ・毎日ではなく、○曜日と□曜日だけ
- ・常にではなく、△のときだけ
- ・一人ではなく、サポート役の◇さんと一緒に

など場面を絞ったり、協力があつたりすると、ハードルが下がり、引き受けやすくなる。

部下がやれそうな現実的な選択肢を用意しておく。そして、その中から部下に選んでもらう。業務指示であったとしても、ただやれと言われただけの受け身100%状態で仕事をすると、選んで仕事をするときを比べると、後の方が効率性はよい。

また、そのときは引き受けてくれなくても、次に頼んだとき部下の方から「これだけ(この条件)だったらやれます」という発言が出ることもある。部下も客観的に仕事の全体像をつかめるようになってきている証拠で、これも成長の一つとみる。そして、いくつかの作業の一つであっても取り組んだら褒める。褒めるは、その行動を習慣化させる。小さなことだが、これらを根気よく続けていくこと。

マネジメントに役立つ推薦書

『小さな会社のSDGs実践の教科書』 青柳 仁士著 翔泳社 ¥1,800+税

【内容紹介(出版社より)】SDGsは国連で合意された地球や社会を持続可能にするための世界共通の目標。大企業でのSDGsの導入が次々と進む中、中小企業も変化が求められています。ビジネスにおいても、社会や環境によいものが評価される時代へと変わりつつあるのです。元国連職員として国内でのSDGs普及に従事した著者が小さな会社でのSDGsの実践のポイントを解説します。

