

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

2022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4年度地域別最賃の改定目安を答申 改定額 31円(加重平均)は過去最高/中央最低賃金審議会
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27195.html
(地域別最低賃金 答申状況)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11302000/000978544.pdf>
- 産後パパ育休(出生時育児休業)が10月1日から施行されます/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27491.html
(育児・介護休業法 改正ポイント)
<https://www.mhlw.go.jp/content/11911000/000977789.pdf>
- 1万986事業場で違法な時間外労働を確認、是正・改善指導/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_27109.html
- 障害者雇用における合理的配慮指針の事例集/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000898163.pdf>
- 中小企業の賃上げ5,036円、1.92%アップ/経団連
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/075.pdf>
- 管理職に占める女性の割合、課長以上、係長以上ともに低下「雇用均等基本調査」/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-r03.html>
- 6割が「副業を希望している」/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/30263.html>
- 企業・面接官対応の応募者への影響/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/30458.html>
- 33.3%が今後も非正規雇用志向「非正規雇用で働く女性に関する調査」/連合
<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220331.pdf>
- 転職市場が活性化「働く10,000人の就業・成長定時点調査」/パーソル総合研究所
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/spe/pgstop/2022/>
- 転職意識40代がもっとも転職意向が強い「働く人の意識調査」/日本生産性本部
<https://www.jpcc-net.jp/research/detail/005947.html>
- 今春入社、働きがいがない新入社員の3年以内退職意向63.9%「新入社員の意識調査」/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2022/08/post_34624.html
- 9割以上の学生が内定先で入社前の仕事体験を希望/プレシャスパートナーズ
<https://www.p-partners.co.jp/information/2022/pp220805/>
- 技能・知識向上を考える割合は5割超、転職を検討が3割超に「就業意識実態調査」/日本介護クラフトユニオン
<https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20220824.html?mm=1800>
- 医療・介護労働者の賃金・労働条件改善と人員体制の拡充を/日本医労連定期大会
<https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20220803c.html?mm=1796>
- 過重労働解消のためのセミナー/厚労省
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=3&n=175>
- 企業向けガイド作成 ワークेशन導入で/経団連
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/069.html>
- 不妊症・不育症ピアサポーター等の養成研修/厚労省
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=5&n=175>

※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

◆モチベーションを単なるやる気で済ませない◆

◆行動に結びつけなければ

モチベーションという言葉をよく使うようになったが、果たしてこれは何だろうか。モチベーションとは、動機を与えること、動機づけ(デジタル大辞泉、小学館)とある。動機づけ、やる気を高めるときに使われることが多いが、気持ちだけあっても、それが行動に結びつかなければ意味がない。周囲にはわからず、反応や評価をもらうことはできない。それがもらえなければ、やる気を続けるのは難しい。逆に、周囲の反応や評価などが、人のモチベーションを高め、維持させることができると言え、この表裏の関係が大事である。

◆励まし、褒め、感謝の言葉

◇「困ったときはサポートするから、安心してやってみて」という励ましの言葉

自分で考えて行動でき、力がついてきて(成長して)いることがわかること。自信がもて、自分の存在意義をつかめる。そのために上の言葉とともに行動をとる。

◇「ステキです。いいですね」という褒めの言葉

これは一般的に、モチベーションアップにつながるとよくいわれている言葉。ただ、これだけでは十分ではない。モチベーションを高めていくには、本人自身の中に納得できるものが必要。上司から指示されたことを言われた通りにやるだけでは、やりがいが感じられない。何のためにこの仕事をしているのかがわかっているか否かで納得に大きな違いがあるので、説明を尽くす。

◇「ありがとう、助かりました」感謝の言葉

自分は感謝され、頼りにされていることは、マズローの欲求5段階説の「承認欲求」を満たす。承認されると感じると、自分を認めてくれた人や組織に応えたいという気持ちが生まれ、モチベーションを高める。また、承認してくれた相手への信頼にもつながっていくので、感謝表現を出し惜しみしない。

◆同僚や仲間との存在

別の観点からも一つ。質問や真似、相談できる同僚や仲間がいることも欠かせない。「同僚の〇〇さんにスキルを教えてもらったから上手くなった」「なるほどね、私もやれた」「失敗をしたとき悩みを聴いてくれて、アドバイスももらった」

上手くいくときばかりではない。わからないことやミス・失敗もある。そのときにへこたれない、しなやかにこなせれば、下がったモチベーションを上げるコツもわかる。これが長い目で見たときにモチベーションを維持し高めるので、仲間づくりをサポートする。

モチベーションに対しては、上のようさまざまな視点からの取り組みが必要である。気持ちから行動に移っているか確認しているだろうか、一度振り返ってみて欲しい。

コミュニケーションカアアップに役立つ推薦書

『私のまま、素直に生きる』 森田汐生著 主婦の友社 ¥1,300+税

【内容紹介】伝わらない、わかってもらえない、わかり合えない、言いづらくて口を閉ざしてしまう、傷つくのが怖くて話せない。最近ますます傷つきやすい人が増えている一方、自分の言い分が通らずキレる人もまた増えています。そんな人間関係に悩む人でも、自分も相手も大切に【アサーティブ】な表現を身につければ、人間関係の問題を解決へと導くことができます。自分のままで、素直に生きるための暮らしのヒント集。

