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

2023 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/

■「モデル就業規則」2022年11月改定版を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/model/index.html
（モデル就業規則、全体版）
https://www.mhlw.go.jp/content/001018385.pdf

■「育児休業中の保険料免除要件の見直しについて/日本年金機構
https://www.nenkin.go.jp/service/riyoushabetsu/cooperator/nenkiniin/7.files/tottorishiryo1.pdf

■28%の企業が「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_29133.html
■2005年に「65歳以降仕事をしたい」と回答し、現在「仕事をしている」割合、「75歳」男性は4割以上、女性は3割以上「中高年者縦断調査」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou22/index.html

■働き方・休み方改善ポータルサイト「病気療養のための休暇」/厚労省
https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/recuperation.html
■新型コロナウイルスに関する Q&A（企業の方向け）「特別休暇の導入の手続」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryou/dengue_fever_qa_00007.html#Q4-11

■実質賃金は前年同月比2.6%減、7か月連続の減少「毎勤統計調査 10月速報値」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r04/2210p/dl/pdf2210p.pdf
■ボーナス支給額の評価に「納得していない」が約半数/エン・ジャパン
https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/31510.html

■正社員、パートタイム労働者とも不足超過が続く「労働経済動向調査」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2211/
■人手不足企業、正社員51%、非正社員31%/帝国データバンク
https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p221110.html
■入職率9.3%、離職率8.7%で入職超過「2022 年上半期雇用動向調査」/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-1/index.html

■約75%が仕事や職業生活にストレスを感じている／連合調査
https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20221208.pdf
■2022年12月の総人口、前年同月比54万人減/総務省
https://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/202212.pdf

■ハラスメントによる年間の離職者、推計87万人/パーソル総合研究所
https://rc.persol-group.co.jp/news/202211181000.html
■ハラスメント対策の研修動画をオンデマンド配信～企業のハラスメント予防・解決の取り組みのため、相談対応や事実確認方法を解説/東京海上ディーアール
https://www.tokio-dr.jp/seminar/2022/2022harassment-movie.html

■カスタマー・ハラスメント、5割強が「暴言」/連合調査
https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20221216.pdf

■令和3年度「高齢者虐待の防止、高齢者の養護者に対する支援等に関する法律」に基づく対応状況等に関する調査結果
https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=b4toOZDYKzC3QrT9Y

■派遣に興味を持ったきっかけ、トップは「働く時間・期間の柔軟性」/エン・ジャパン
https://corp.en-japan.com/newsrelease/2022/31393.html
■「副業関連」の行動者、平均時間は3時間15分/総務省
https://www.stat.go.jp/data/shakai/2021/pdf/gaiyoub.pdf

■秘密情報の保護ハンドブック～企業価値向上に向けて/経産省
https://www.meti.go.jp/policy/economy/chizai/chiteki/pdf/handbook/full.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

◆ 「心配だから」の使い方に注意 ◆

◆ 「心配だから」

亡くなってしまったが、父は歳を重ねるごとに耳が遠くなった。こちらから話しかけても、なかなか聞こえない様子で反応がない。そのことで、こちらもついイラッとして大きな声になってしまう。ときには怒鳴ってしまうことが何度か。また、父は好きなテレビの音量も次第に大きくしてしまう。近所に迷惑かからないかヒヤヒヤ。そこで、聞こえないと困ることもあるだろうと「補聴器をつけて」とお願いするも断固拒否。「聞こえている」と聞く耳をもってもらえない。

母も、弟も、私も入れ替わりタイミングを計りながら伝える。補聴器もタイプの違うものをいくつか買って渡してみる。うるさく言われるので、渡したその日はつけるものの、翌日からは嫌がってつけない。「心配だから」と言っても、亡くなるまでその態度は変わらなかった。

◆ 「心配」という押し付け

ふり返ってみると、父は困っていなかったのかもしれない。周りが困っているだろう、困っているはずだと思っても、それは周りの考え。困っていないのに、困っているはずだと、決めつけられれば反発する気持ちも今ならわかるような気がする。

また、「心配している」という言葉も、何度も何度もくり返すと、父を追い詰めてしまっていたのかもしれない。父を本当に心配しているのではなく、自分の不安を相手への心配にすりかえて、父に押し付けていたのではないか。自分の不安な気持ちを何とかしたくて、相手に変わって欲しいと押し付け、コントロールしようとしていた。そうかもしれなかったと、今反省している。（参考「気持ちが伝わる話し方」森田汐生著）

◆ 職場での「大丈夫？」

職場で考えてみると“心配している”は“大丈夫？”　「任せるけど、あなた大丈夫？本当に大丈夫？」この言葉の裏には、「あなたが出来なければ、私がその尻ぬぐいをして困るからちゃんとやってね」という相手を責める意味が含まれている。それは感じとして伝わっていて、相手としてはよいイメージを持たない。

では、どう伝えればよいか。任せたら相手を信じる。もし不安があるなら、自分の伝え方が適切だったのかを確認するために次のように言ってみてはどうだろう。「仕事を引き受けてくれてありがとう。あなたと私のイメージを共有しておきたいので、どのように進めようとしているか簡単に教えてくれるかな」「途中、〇〇頃に一度進捗の報告をしてくださいね」

コミュニケーション力アップに役立つ推薦書

『 気持ちが伝わる話しかた 』　森田 汐生裕 著 主婦の友社 ¥1,429+税

【紹介情報より】「つい感情的になって、言い過ぎてしまう」「キツいことを言われても我慢しがちで、ストレスがたまっている」「言いたいことがうまく伝わらず、誤解されることが多い」――私たちがそうしたパターンに陥るのは、適切な表現の方法を学んできていないから。アサーティブな表現は、「攻撃的」にも「受身的」にも「作為的」にもならず、自分の気持ちや考えを、誠実に、率直に、対等な目線で伝える方法です。この考え方とスキルが身につくことで、深いところでの相互理解がうながされ、無理のない対人関係を長期的にはぐくめるようになります。