

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一步一步をアシストします

Step Up

2023年3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5年度保険料額表(令和5年3月分から)/協会けんぽ
<https://www.kyoukaikempo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r05/r5ryougakuhyou3gatukara/>
- 2023年度の雇用保険料率のリーフレットを公表/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/001050206.pdf>
- 男女の賃金の差異の算出及び公表の方法について/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000962287.pdf>
- 男女間の賃金格差についての情報公表の好事例等を紹介/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001042310.pdf>
- 「医療・介護・保育」求人向け特別相談窓口を設置/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30703.html
- 「病気休暇制度」に関するサイトを公表/厚労省
(働き方・休み方改善ポータルサイト)
<https://work-holiday.mhlw.go.jp/kyuukaseido/recuperation.html>
- 労基法4帳簿の解説とよくある指導事項をまとめたリーフレット/島根労働局
<https://jsite.mhlw.go.jp/shimane-roudoukyoku/content/contents/001308252.pdf>
- 労災の死亡者数 43%減、休業4日以上死傷者数 12%増/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei11/rousai-hassei/dl/23-02.pdf>
- 賃金引き上げ特設ページ/厚労省
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=10&n=188>
- 5割強で賃金改善、主な改善理由は「労働力の定着」「従業員の生活支援」/帝国データバンク
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p230205.html>
- 昇給理由、半数以上は「定期昇給」で「ベースアップ」は2割弱/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/31832.html>
- 来年3月高校卒業者の採用選考期日を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/press20230207_job_application_schedule_of_2024_highschool_graduates.html
- 正規職員・従業員、前年同期比7万人増、2期ぶりの増加/総務省
<https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/4hanki/dt/index.html>
- 外国人労働者数約182万人、過去最高を更新/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_30367.html
- デジタル人材不足への対応等について提言/経済同友会
https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2022/230207_1751.html
- 第6回若手社員の仕事・会社に対する満足度調査/リスクモンスター
<https://www.riskmonster.co.jp/study/research/pdf/20230208.pdf>
- 研究者・教員の労働契約法の特例対象者に関する雇用状況を公表/文科省
https://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/mext_01174.html
- 後継者不在による倒産、1月は過去最多の36件/東京商工リサーチ
https://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20230215_02.html
- コロナ後の企業選び、3割強が「企業選びの軸が変わった」/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32030.html>
- 「職務・役割を明確にした納得性の高い評価制度の構築・運用」などを提言/経済同友会
https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/articles/2022/230126_1403.html
- 労働分配率は前年度比2.6%低下、労働生産性は5.8%増加/経産省
<https://www.meti.go.jp/press/2022/01/20230130002/20230130002.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

話の苦手な人に一言声を出してもらおう

◆ なかなか話してくれない

「あなたの意見を聞かせてください」と伝えてもなかなか話をしてくれない。何度も機会を作っても変わらない。側にいる者から、表情をみると緊張しているように感じるという言葉があったので、同じような場面で様子をうかがうと、確かに言葉を投げかけたときに肩に力が入っているようでプレッシャーに感じているのではないかと思えた。こちらはプレッシャーを与えるつもりではなくても、そう感じるのは相手だから、どうすることもできない。

実は、私自身もこの経験があったのを思い出した。ベテラン社員から意見を求められて、経験の浅い私はなかなか自分の意見が言えない。相手の期待に応えようと頑張ろうと思えば思うほど、経験や知識の差があり過ぎて、プレッシャーで言葉が出ない。頭が真っ白になった。

◆ レベルが高い「どう思いますか？」

「どう思いますか？」という言い方は、いろいろなことを考えなければいけないのでレベルが高すぎる。もっと簡単に答えられるクローズドクエスチョンがお勧め。YesまたはNo、AかBかという二者択一で、「どちらだと思いますか？」「どちらが納得しやすいですか？」から入ってみる。

それでも選択できない者はいる。そのときに、「(今は答えるのが)難しい」その一言でもOKとするとよい。現状を受け止めて、「難しいということがわかった。ありがとう」と一言返す。否定ではなく、受け止め。

このとき、つい「私の言っていることわかりますか？」という言葉を出したくなるが、この裏には「私の言っている言葉がわからないあなたはダメな人」というニュアンスが含まれていて、相手にもそれが伝わるので使ってはいけない。

◆ ハードルを下げて、少しずつ上げる

“受け止め”はその場所においていいことを承認するコミュニケーション。他の社員の意見を聞くうちに、自分の中にも意見やアイデアが出てくることもある。表情がそれを語る。視線が話し手の方を向いたり、うなずく、微笑む、小さな声で「なるほど」と相づちを打ったりするようになってくれば、そのときにもう一度聞いてみる。

また、全体の場ではなく、座席近くと同僚2、3人の小グループで話をする場を設けてから、それを全体の場に広げてみるという方法もある。同僚数人だったらプレッシャーは小さくなる。そこで、自分の意見が出せるようになってきてから、全体の場で一言出すように流れを作ってみる。

ハードルを下げて受け止め。言葉を出せる小さな場づくりをし、そこから全体に広げていく。

採用面接に役立つ推薦書

『 良い人材を見抜く採用面接ポイント 』 谷所 健一郎 著 経営書院 ¥1,600+税

【紹介情報より】 応募者が集まらない、応募者は集まるが良い人材が少ない、面接で応募者の本質を見極められない、内定辞退や採用後のミスマッチングが多いといった採用担当者の悩みを、1万人以上の面接をおこなった著者が解決。良い人材を採用するためのすぐ使える98の面接質問も。「採用体制を検証する」「応募書類の見極め方」「面接の基本技術」「行動・態度から本質を見抜く」「定番質問の見極めポイント」「能力・適性」を見抜く質問」「内定辞退を防ぐ方法」「新入社員を戦力にする方法」

