

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

2023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/>

- 労働保険年度更新に係るお知らせ/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouhoken/hoken/roudouhoken21/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouhoken/hoken/roudouhoken21/index.html)
- 年度更新申告書計算支援ツール、ダウンロード/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudouhoken/roudouhoken.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouhoken/roudouhoken.html)
- 2023年度の雇用関係助成金パンフレットと支給要領を公表/厚労省  
(簡略版)<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000758206.pdf>  
(詳細版)<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/000763045.pdf>
- 「雇用関係助成金ポータル」を公開/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html#hid1](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html#hid1)
- 「新型コロナウイルスに関するQ&A(企業の方向け)」/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou\\_iryuu/dengue\\_fever\\_qa\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/dengue_fever_qa_00007.html)
- 3ランク制に見直し 最賃改定の目安提示で/厚労省・中賃審  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32565.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32565.html)
- 有期契約労働者に対する労働条件明示のルール改正のリーフレットを公表/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001080267.pdf>
- 令和5年度地方労働行政運営方針/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_32486.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32486.html)
- 第14次労働災害防止計画を公示/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000197308.html>
- 正社員、パートタイム労働者とも不足超過が続く/厚労省・労働経済動向調査  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/tiran/roudou/koyou/keizai/2302/>
- 民営職業紹介事業所の新規求職申込数、対前年度比14%増/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001078679.pdf>
- 企業選択のポイントは5年連続で「安定している会社」/マイナビ  
[https://www.mynavi.jp/news/2023/04/post\\_38478.html](https://www.mynavi.jp/news/2023/04/post_38478.html)
- 入社1年目社員の勤務先企業への満足度は72%/ディスコ  
[https://www.disc.co.jp/press\\_release/9725/](https://www.disc.co.jp/press_release/9725/)
- 2024年(令和6)年度卒業・修了予定者等の就職・採用活動に関する要請/内閣官  
[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku\\_katsudou\\_yousei/2024nendosotu/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou_yousei/2024nendosotu/index.html)
- 派遣で働くメリット「勤務地・勤務時間・曜日を選べる」/エン・ジャパン  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32468.html>
- 2023年3月度 アルバイト・パート平均時給レポート/マイナビ  
[https://www.mynavi.jp/news/2023/04/post\\_38421.html](https://www.mynavi.jp/news/2023/04/post_38421.html)
- 「副業・兼業支援補助金」受付を開始/経産省  
<https://roumu.com/archives/116022.html>
- 「兼業・副業に関する動向調査 2022」データ集/リクルート  
[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2023/0411\\_12191.html](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2023/0411_12191.html)
- 仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200711_00006.html)
- 女性管理職比率、30%以上の企業は約1割/エン・ジャパン  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/32507.html>
- 仕事において「新たなスキルの習得」が必要だと感じる20代が9割近く/学情  
<https://ferret-one.akamaized.net/files/64337fb2681f39010f4973c8/230417-rekatsuenq.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

### ◆ 「はい、わかりました」それだけを受け取らない ◆

#### ◆ 非言語的な感覚を働かせる

指示に対して部下から「はい、わかりました」 一見問題ないように思えるが、返事は肯定的なのか、そうでないのか。肯定的ではない場合とは、疑問をもちながらも言い出せずに「はい」といつている。または、本当はしたくない、嫌けどもしぶしぶ「はい」と言わざるを得ないなどのケース。

言語的には「はい、わかりました」と同じであっても、相手側の意思は違っていることがある。その違いを察知することが大事。それにはコミュニケーションの非言語的な部分を使う。

感覚的なもの、特に視覚・聴覚を最大限活用して、相手の様子を見る。私たちは相手のことを見ているようで案外見ていない。意識して見てみる。反応がスムーズではなかったり、普段とは違う視線や身体の動きがあったりすれば、肯定的ではないかもしれない。ここでの注意点は、思い込みで決めつけてはいけない。普段こちらの考えを理解してくれているから、今回も大丈夫だろうと思い込んでしまっはいけない。いつもと違う事情ができていないかもしれない。違いを察知しようと思意識しておくことだ。

#### ◆ イメージのズレを確認する

また、肯定的な「はい、わかりました」で、非言語的な部分で違和感がなかったとしてもこちら側が考えている範囲や程度と同じものを相手がイメージしているかどうかはわからない。ここがズレていることは少なくない。結果として、こちらの意図とは違うことを相手がやっしまい、カチンと頭にきて、怒ってしまったことはないだろうか。その原因は、やはり思い込み。

「OKしてくれてありがとうございます。助かります。結果のイメージを一緒にもっておきたいので、どのようにやろうとしているか教えてくれるかな」と確認してみる。

イメージ通りであれば「OK、それで進めてください。よろしく」少し違っているのであれば「概ねOKだけど、○の部分は△してください」そして、期限も確認しておく。

イメージの共有は手間かかるが、この確認をしているか否かで大きく結果・成果が違ってくる。部下との関係もそうだ。後出しのように「実はこうだったんだ」と言われても後の祭り。ネガティブな印象は部下に強く残ってしまう。

普段との違いを察知する非言語的な視覚・聴覚と、最初のイメージ共有のステップを、上手く使うとコミュニケーションレベルを上げられる。

## コミュニケーションカアップに役立つ推薦書

『リーダーのコミュニケーション習慣力』 三浦 将 著 知的生きかた文庫 ¥810+税

【商品説明情報より】 相手を変えたい。思い通りに動かしたい……。こう思っているうちは、相手は絶対に変わりません。相手を変えたいなら、あなたがまずやるべきは「相手を承認」すること。承認することによって、相手はあなたを「安全な存在」とみなし、「受け入れられる状態」になるのです。これが変化への大切な第一歩です。

