

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

2024年2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6年4月から労働条件明示のルールが改正されます/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_32105.html
- 労災保険料算出に用いる労災保険率の改定(R06年4月1日施行予定)/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_37107.html
- 能登半島地震に関する雇用・労働関係の特例等を公表/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00442.html#koyouroudou
▽雇用維持努力のお願い
<https://www.mhlw.go.jp/content/001190510.pdf>
▽未払い賃金の立替払い(Q&A)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001186957.pdf>
▽災害時の時間外労働等(Q&A)
<https://www.mhlw.go.jp/content/001189912.pdf>
- 2割強へは正指導 不合理な待遇差禁止で/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/content/11901000/001183823.pdf>
- 短時間労働者に対する健康保険・厚生年金保険の更なる適用拡大に係る事務の取扱いに関するQ&A集の送付について/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/hourei/doc/tsuchi/T240124T0010.pdf>
- 相談受付件数「パワハラ・嫌がらせ」が最多「労働相談ダイヤル(11月)」/連合
https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/202311.pdf
- 29.7%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_36506.html
- 60代シニア層の就業ニーズに関するアンケート調査結果/産業雇用安定センター
https://www.sangyokoyo.or.jp/topics/2023/senior_60ank_20240115.html
- 正社員等、パートタイムとも引き続き「不足超過」/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2311/>
- 11月の有効求人倍率1.28倍/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36989.html
- 入職率9.7%、離職率8.7%で入職超過(2023年上半期雇用動向調査)/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/24-1/index.html>
- 民間企業の障害者実雇用率 過去最高/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_36946.html
- 24年1月の総人口、前年同月比66万人減/総務省
<https://www.stat.go.jp/data/jinsui/pdf/202401.pdf>
- 2023年月額賃金31万8,300円、前年比2.1%増/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/chingin/kouzou/z2023/dl/sokuhou.pdf>
- 「転職賃金相場2023」公表/人材サービス産業協議会
<https://j-hr.or.jp/activities/wage/33540/>
- 中小企業の賃金事情(令和5年版)/東京都
<https://www.sangyo-rodo.metro.tokyo.lg.jp/toukei/koyou/chingin/r5/>
- 新人・若手の早期離職に関する実態調査/リクルートマネジメントソリューションズ
<https://www.recruit-ms.co.jp/press/pressrelease/detail/0000000417/>
- 「アンコンシャス・バイアス セミナー」の動画公開/厚労省
<https://www.youtube.com/watch?v=WsuPpbkLRsY>
- 令和6年分所得税の定額減税の給与収入に係る源泉徴収税額からの控除について/財務省
https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2024/20240119teigakugenzai.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

面白いと思えば、職場が変わる

ビジネスの世界では変化が激しく、新しいアイデアやアプローチがより強く求められている。ということは、柔軟で広い視野を持つことがますます重要になる。そこで、視野を広げ、職場が変わるには「何事にも面白いと思う」ことだ。これは、新しいアイデアや異なる視点に対してオープンであり、それを楽しむマインドを持つことが大切だということ。これは管理職にとって特に重要、なぜか。

まず、面白いと思えば興味が湧き、行動を起こそうとする。そこでいろいろなものが目に入る。問題解決能力を高めるには、いつもとは違う視点を持つことが大事。常に同じアプローチや考え方では、ビジネスの課題や変化に迅速に対応することが難しい。新しい視点やアイデアに敏感であり、それに対して柔軟に対応することが、管理職に求められる資質の一つ。例えば、他の業界や分野からインスピレーションを得ることで、取り得る対策の幅が広がる。

また、面白いと思える考え方はイノベーション（革新・新機軸）を生み出す。常に変化しているビジネス環境では、新しいアイデアやアプローチを楽しむことで、組織全体が新たな価値を生み出し、競争優位性を築くことが可能となる。

面白いと感じることに積極的に関わることは、モチベーションを向上させる。管理職はリーダーシップを発揮し、チームを鼓舞することが役割である。自らが楽しみながら新しいアイデアやプロジェクトに取り組む姿勢は、チームメンバーに好影響を与え、共に目標に向かって進む原動力となる。

新しいアイデアにオープンであることは、チームメンバーとのコミュニケーションを円滑にする。リーダーシップは協力和協調が不可欠であり、異なる意見やアプローチに対して開かれた心で受け入れ、尊重することが求められる。面白いと感じることに対してリーダー自身が積極的であれば、チーム全体が新しいアイデアを提案しやすくなり、それが相乗効果を生み出す。

もちろん、いずれの場合も効果の確認は必要であるが、つまらないと思えば知ろう、関わろうが少なくなり、消極的になってしまう。

面白いと思う簡単な方法としては、「なに、それ？ 教えて」その一言をまず出してみるとよい。オープンな姿勢だ。そこから考えを広げ、行動を起こしていくとよい。

自己啓発に役立つ推薦書

『なぜ私は怒れないのだろう』 安藤俊介 著 産業編集センター

【商品説明より】世の中を見れば老若男女を問わず、直接自分には関係のないことに対してまで怒っている人がたくさんいます。けれど、その影で声を上げずに我慢している人も多くいます。正しく怒れない人の特徴はおおよそ7つに分けられます。本書ではタイプごとに解消すべき事柄を提示し、怒り方のポイントやコツを伝えます。

