

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4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/>

- 雇用保険被保険者数お知らせがき(R6年3月送付分)に関するFAQ/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000121431_00050.html
- 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」/連合
https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/202401.pdf
- 時間外労働の上限規制の適用猶予事業・業務/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/gyosyu/topics/01.html
- 「定期監督等」の違反状況など『令和4年労働基準監督年報』/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/kantoku01/dl/r04.pdf>
- フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ/厚労省
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html
- 「偽装フリーランス防止のための手引き」公開/フリーランス協会
<https://blog.freelance-jp.org/20240220-20849/>
- 「33年ぶりの5%超え」2024春季生活闘争 第1回回答集計結果/連合
https://www.jtuc-rengo.or.jp/activity/roudou/shuntou/2024/yokyu_kaito/kaito/press_no1.pdf
- 中小企業の12月給与、68%が引上げ/日本政策金融公庫
https://www.jfc.go.jp/n/findings/pdf/tokubetu_240228.pdf
- 企業の6割で賃金改善の見込み、従業員給与は平均4.16%増と試算/帝国データバンク
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240206.pdf>
- 実質賃金0.6%減少、22カ月連続のマイナス/毎勤統計調査/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/monthly/r06/2401p/dl/pdf2401p.pdf>
- 大企業の従業員判断指数、51期連続の「不足気味」超：法人企業景気予測/内閣府と財務省
<https://www.mof.go.jp/pri/reference/bos/results/1c202304.pdf>
- 正社員の人手不足は52.6%/帝国データバンク
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240209.pdf>
- 2025年卒企業新卒採用予定調査/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20240226_70910/
- 転職動向調査2024年版(2023年実績)/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20240312_71344/
- 今後3年間に雇用者を増やす見通しの企業は7割以上/内閣府
https://www.esri.cao.go.jp/jp/stat/ank/menu_ank.html
- 2025年卒 大学生生活動実態調査「企業選択のポイント」/マイナビ
https://career-research.mynavi.jp/research/20240308_71667/
- 66歳以上も仕事をしたい(仕事をした)は4割超/内閣府
<https://survey.gov-online.go.jp/r/05/r05-nenkin/>
- R6年度「アルバイトの労働条件を確かめよう！」キャンペーン/厚労省
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=q01YvsO9ZcE6xZk5Y>
- 9割の介護施設で2交替制の夜勤を実施「2023年介護施設夜勤実態調査」/日本医労連
<https://www.jil.go.jp/kokunai/topics/mm/20240306b.html?mm=1944>
- 令和6年分所得税の定額減税に係る源泉徴収事務(全編一括再生)/国税庁
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/teigakugenzai/douga.htm>

※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

◆ 人権尊重と関係性の希薄化のジレンマ ◆

現代社会において、人権尊重はますます重要性を増している。しかし、皮肉にもその理解が進むに伴い、関係性が希薄になるというジレンマも生まれている。その原因はなんだろうか。

人権尊重とは、個人の尊厳と自由を尊重し、差別や偏見をなくすことを意味する。これは、従来の権力的な関係性から脱却し、対等な人間関係を築くための基盤となる。しかし、その一方で、人権尊重という理念を過度に解釈する方向に進んでしまうことによって、個人間の距離が生まれ、深い繋がりを感じにくくなってしまふ。その心理メカニズムは次が考えられる。

「傷つきやすさ」への恐怖：互いを尊重するあまり、率直な意見を伝えることを躊躇してしまう。

「責任」への不安：関係が悪化するリスクを恐れ、積極的に関わることを避けてしまう。

「違い」への不寛容：多様性を尊重するあまり、異なる価値観を持つ人との交流を避けてしまう。

その結果、共同体意識や連帯感が薄れ、本音でぶつかり合う機会が減る。

人権尊重と深い関係性を両立するためには、以下の点を意識することがポイントである。

「対話」の重要性：互いの考えや価値観を尊重しながら、率直な意見交換を行う場を設ける。

「共感」の力：相手の立場に立って考え、互いを理解しようと努める。

「共通点」の発見：個々の違いを超えて、共に共有できる価値観や目標を見つける。

こう書くのは簡単だが、実際どうすればよいか。研修は、人権尊重と深い関係性を両立するための有効な手段の一つ。参加者の意識改革、知識と理解の促進、具体的な行動への転換、共通認識の形成、コミュニケーションの促進などの効果が期待できるが、お勧めは体験型学習。グループワークやロールプレイングなどを取り入れ、他者からのフィードバックで自らの工夫すべき点をつかむと、行動に繋げやすい。ただ注意点は、相手を尊重するとともに、自分も大事にすることを疎かにしないこと。真の共存を目指すために忘れてはいけない。

コミュニケーションカアップ に役立つ推薦書

『「対話と決断」で成果を生む 話し合いの作法』 中原 淳 著 PHP 研究所

【商品説明より】メンバーの相互理解を促す「対話の作法」と、納得感ある結論を導く「決断の作法」を合わせた、「話し合いの作法」について、わかりやすく丁寧に解説。職場や組織で発生する「分断・対立・多様性」を乗り越え、チーム・メンバー全員の力で成果を生む技術がここにある！

