

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

2024年10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/>

- **全ての都道府県で地域別最低賃金の答申がなされました/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42150.html
- **「2024年「最低賃金引き上げに関するアンケート」調査/東京商工リサーチ**
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198859_1527.html
- **労働者死傷病報告の報告事項が改正、電子申請が義務化に(令和7年1月1日施行)/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokujin/denshishinsei_00002.html
- **令和6年 民間主要企業春季賃上げ要求・妥結状況を公表/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_41871.html
- **2024年春季労使交渉・中小企業業種別妥結結果/経団連**
<https://www.keidanren.or.jp/policy/2024/058.pdf>
- **都道府県別の男女賃金格差など公表/政府・女性活躍推進PT**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43205.html
- **女性管理職の割合の平均 10.9%、初の1割超え/帝国データバンク**
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p240813.pdf>
- **約7割の事業所が「労働者不足に何らかの対応した」労働経済動向調査/厚労省**
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2408/>
- **中小・中堅企業の事業・人材課題に関する調査「人手不足・採用編」/リクルート**
https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20240912_work_01.pdf
- **中小企業の人手不足を調査、約6割が「外部シニア人材の受け入れに前向き」/日本商工会議所**
https://www.jcci.or.jp/file/sangyo2/202409/20240905_diversity_release.pdf
- **介護ロボット等のテクノロジー活用と介護の質向上に関する調査研究報告を公表/連合総研**
<https://www.rengo-soken.or.jp/work/2024/08/210900.html>
- **新入社員の意識調査「辞めたいと思ったことがある」/マイナビ**
<https://tenshoku.mynavi.jp/kuhow/careertrend/19/>
- **派遣社員の意識・就労実態調査を公表/マイナビ**
https://career-research.mynavi.jp/research/20240920_85134/
- **カスハラで「従業員の休業・退職が発生した」企業は 13.5%/東京商工リサーチ**
https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198870_1527.html
- **現代社会のストレス要因に着目、こころの健康の対策支援方向性を提示/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42715.html
- **こころの健康状態や健康意識、アンケート調査結果を公表/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_42718.html
- **自転車の危険な運転に新しく罰則が整備されました/警察庁**
https://www.npa.go.jp/bureau/traffic/law/R6poster/R6_leaflet_jitensya_b.pdf
- **「ジョブ型人事指針」/政府**
https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/pdf/jobgatajinji.pdf
- **旅費等実態調査(民間企業の旅費規程等に関する実態調査)/財務省**
https://www.mof.go.jp/about_mof/mof_budget/release/itaku/seikabutsu/20240628ryohitoutajittaiyouosa.pdf
- **出張に関する定量調査/パーソル総合研究所**
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/business-trip.html>
- **職業紹介事業等の「お祝い金・転職勧奨」禁止、規制強化へ/厚労省**
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43415.html
- **令和6年分 年末調整についてのお知らせ/国税庁**
<https://www.nta.go.jp/users/gensen/nencho/pdf/02.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

◆ 違いから生まれる対立を力に変える！ ◆

「違い」は、チーム内に摩擦を生み、衝突や対立へと発展することもある。しかし、「違い」は必ずしも悪いものではない。むしろ多様な視点やアイデアが生まれ、チーム全体の創造性を高める可能性を秘めている。今回は、「違い」を上手く扱い、チームのパフォーマンスを向上させるためのヒントを紹介する。

なぜ「違い」から対立が生まれるのか？

- **価値観の相違**：考え方や価値観が異なることで、物事に対する評価や判断が異なり、意見の衝突が起こりやすくなる。
- **過去の経験**：過去の経験に基づいた固定観念が、新しい考え方や意見を受け入れることを難しくする。
- **役割の違い**：チーム内で異なる役割を担っているため、それぞれの立場から意見が食い違うことがある。

「違い」を力に変えるためのステップ

- **違いの認識**：まずは、チームメンバー一人ひとりが異なる価値観や考え方を持っていることを認識することが大切。お互いの違いを理解し、尊重する姿勢を持つことで、対立を未然に防ぐことができる。
- **対話の促進**：異なる意見が出た際には、お互いの意見を尊重しながら、オープンな対話を心掛ける。なぜそのように考えるのか、根拠を明らかにすることで、より深い理解へとつながる。
- **共通の目標設定**：チーム全体で達成したい目標を明確にすることで、個々の違いを超えて、協力し合うことができるようになる。共通の目標に向かって共に努力することで、チームワークが強化され、パフォーマンスが向上する。

「違い」を活かす具体的な方法

- ◆ **多様性を尊重する文化の醸成**：組織全体で多様性を尊重する文化を醸成することで、メンバーは安心して自分の意見を言えるようになる。
- ◆ **相互理解**：定期的なチームビルディング活動や、お互いのことを知る機会を設けることで、メンバー間の信頼関係を築くことができる。
- ◆ **多様な視点の取り入れ**：意思決定の際に、多様な視点を取り入れることで、より良いアイデアが生まれる可能性が高まる。

「違い」を力に変え、チームのパフォーマンスを向上させるためには、組織全体の意識改革と一人ひとりの意識が重要であり、それを実行していくには継続して働きかけることである。

自己啓発に役立つ推薦書

『なぜ、身近な関係ほどこじれやすいのか？』

森田 汐生 著 青春出版社

【商品説明より】 親子、夫婦、友人、会社の同僚など身近な人間関係の不満は、日々の生活の中で少しずつ溜まっていきがち。お互いに「言わなくてもわかるはず」「これくらい察してよ」と考えて、つい言い過ぎてしまったり、反対に伝える努力をしなくなったりします。そんな状態が積み重なると大きなストレスになり、どんどんこじれてしまうのです。対人関係のリアルなストーリーを織り交ぜつつ、「こんな(困った)状況のときはどうしたらよいか」を具体的にまとめたのが本書。根本的解決に向かうための考え方・会話術がわかるとともに「複雑で面倒くさい人間関係の中にこそ、幸せな人生を送るヒントがある」と実感できます。

なぜ、身近な関係ほどこじれやすいのか？

