

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11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/>

- 労働者不足の対処方法「労働経済動向調査の概況」/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/2408/>
- 「労働市場の未来推計 2035」発表、労働力不足を「時間」換算で推計/  
パーソル総合研究所・中央大学  
<https://rc.persol-group.co.jp/news/202410171000.html>
- 中小・中堅企業の事業課題・人材課題に関する調査「人材定着編」/リクルート  
[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20240927\\_work\\_01.pdf](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/assets/20240927_work_01.pdf)
- 令和6年度 中小企業労働事情実態調査結果/全国中小企業団体中央会  
[https://www.chuokai.or.jp/images/2024/09/20241001\\_R6roudougaiyou.pdf](https://www.chuokai.or.jp/images/2024/09/20241001_R6roudougaiyou.pdf)
- 高齢者の活躍に取り組む企業の事例を公表/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_43828.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_43828.html)
- ミドル世代の転職動向/リクルート  
[https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0930\\_14763.html](https://www.recruit.co.jp/newsroom/pressrelease/2024/0930_14763.html)
- 「データでみる 70歳以上の定年・継続雇用制度の導入効果と工夫」を  
発表/JFED  
<https://www.jeed.go.jp/jeed/press/kikale0000088y8-att/kikale0000088zc.pdf>
- 若年労働者の転職希望状況「令和5年若年者雇用実態調査の概況」/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-r05.html>
- 「就職における価値観の変化」に関する企業調査/学情  
<https://service.gakujo.ne.jp/wp-content/uploads/2024/09/240930-comenq.pdf>
- 若年正社員の定着対策「労働時間の短縮・有休取得奨励」/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-r05.html>
- 「就職氷河期世代支援特設サイト」をリニューアル/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_44012.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44012.html)
- 来年の賃上げ、68%が「実施予定」と回答/経済同友会  
<https://www.doyukai.or.jp/policyproposals/uploads/docs/20241010a.pdf>
- 労働時間管理と賃金支払い「労働基準関係リーフレット」/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000056460.html>
- 企業におけるビジネスケアラール支援 実態調査/マイナビ  
[https://career-research.mynavi.jp/column/20240927\\_86011/](https://career-research.mynavi.jp/column/20240927_86011/)
- 11月は「過労死等防止啓発月間」です/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=k3KrfNmIzC\\_TBxUBY](https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=k3KrfNmIzC_TBxUBY)
- 「過労死等防止対策白書」医療従事者等の働き方を調査分析/厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_44199.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44199.html)
- メンタルヘルスや精神障害への理解促進を図るため 映画『アイミタガ  
イ』とタイアップ/厚労省  
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/l?p=0zLwyo2hTCj3rLjBY>
- 退職代行の利用は 16.6%、理由は「引き留められた(引き留められそ  
う)」が約4割/マイナビ  
[https://career-research.mynavi.jp/research/20241003\\_86953/](https://career-research.mynavi.jp/research/20241003_86953/)
- フリーランス取引の状況、実態調査の結果公表/公取委・厚労省  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_44359.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_44359.html)
- フリーランスとして独立した人の約6割、働き方に「満足」/マイナビ  
[https://career-research.mynavi.jp/research/20241021\\_86947/](https://career-research.mynavi.jp/research/20241021_86947/)
- Web-TAX-TV 年末調整・法定調書に関する情報/国税庁  
<https://www.nta.go.jp/publication/webtaxtv/nencho.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

### ◆ Iメッセージを使うポイントと注意点 ◆

I (アイ) メッセージは、自分の気持ちを相手に伝える上で非常に有効なコミュニケーションの方法といわれている。しかし、適切に使わなければかえって相手を傷つけたり、誤解を招いたりする可能性もあるので注意が必要。そこで、Iメッセージとはどのようなものを改めて確認し、上手く使うためのポイントを見てみよう。

Iメッセージは、「私が〇〇と感じている」という形で自分の感情を伝える表現。主語を「私」にし、「感じる」「思う」など自分の考えや感情など主観的なことを伝え、どんな時に、どんなことでどう感じたのかを具体的に説明する。

Iメッセージの例：「あなたが遅刻したとき、私は非常に心配した。」

Iメッセージではない例：「あなたはいつも遅刻するね。」

### Iメッセージを使うメリット

- ・相手を責める、攻撃するような言い方をしないので、相手が傷つきにくい。
- ・自分の気持ちを正直に伝えることで、相手に自分の気持ちを理解してもらいやすくなる。
- ・相互理解を深め、問題解決に繋がる可能性が高まるので建設的な対話が期待できる。

### Iメッセージを使う上での注意点

- ・相手の行動を責めるのではなく、自分の感じた感情に焦点を当てる。
- ・抽象的な表現ではなく、具体的な状況や言葉を選ぶ。
- ・相手の立場や気持ちを理解しようと相手を尊重するよう努める。自分と相手は違うという前提に立ち、相手には相手の事情があり、役職や経験が違っていても人として尊重することを欠いてはいけない。

「あなたがいつも失敗するので、私はその煽りを受けてしょっちゅうイライラしている」という表現は、Iメッセージの形式を借りているが、相手を責めて、傷つけるような表現をしている。また、「いつも」という抽象的な言葉を使っているため、相手は全部を否定されているように感じるため、Iメッセージとして適切ではない。

### Iメッセージを使わない方がよい場面

言い方や状況によっては、自分の言いたいことが相手にうまく伝わらない場合もある。特に、緊急性の高い場面や明確な指示が必要などときにはIメッセージが適切でない場合があるので使い分けが必要。

## 自己啓発に役立つ推薦書

### 『なぜ日本人は怒りやすくなったのか？』 安藤俊介 著 秀和システム

【商品説明より】最近の日本人は、怒りやすくなっていると思いませんか？ 電車の中で声を荒らげる人、危険な煽り運転をする人、ネットで誹謗中傷を書き込む人など、日本人は10年前の10倍、怒りやすくなっています。本書は、アンガーマネジメントの第一人者である著者が、現代日本人が怒りやすくなっている原因を解き明かしながら、怒りをおさえる方法をイチから解説した入門書です。

