企業の成長を願い　従業員の成長を願う　その一歩一歩を応援します

Step Up

2011 年 01 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(社会保険労務士、人事労務&PDCA マネジメントマスター)
E-mail：shinsou-assist@goo.jp

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://blog.goo.ne.jp/shinsou-assist

- 従業員が 101 人から 300 人の事業主の方へ、一般事業主行動計画の策定･届出、公表･周知が義務となります/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=158693
- 一般事業主行動計画策定支援サイト/岐阜労働局
  http://www.mp-server.net/~koyou/index2.html
- ワーク･ライフ･バランス取組好事例集/愛知県産業労働部
  http://www.pref.aichi.jp/0000036883.html
- 父親のワーク･ライフ･バランス ハンドブック/厚労省
  http://www.ikumen-project.jp/pdf/handbook.pdf
- 「イクメンプロジェクト」/厚労省
  http://www.ikumen-project.jp/index.html
- 職場の安全衛生に関するパンフレット/厚労省
  https://krs.bz/roumu/c?c=1127&m=2332&v=b13185e9
- 有期契約労働者の雇用管理の改善に関するガイドライン/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=158423
- 定年後の継続雇用制度の対象者基準に係る特例が平成 23 年 3 月 31 日で終了/厚労省
  http://www.roudoukyoku.go.jp/topics/2010/20101213-keizokukoyou/20101213-keizokukoyou.pdf
- 職場でのセクシュアルハラスメントでお悩みの方へ/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=159129
- セクシュアルハラスメント対策に取り組む事業主の方へ/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=159131
- 「旅館業」「施設介護業」の職業能力評価基準/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=158883
- 事業主の方への給付金のご案内/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=158695
- 介護保険法等の一部を改正する法律案（仮称）のポイント/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=159109
- 平成 22 年度今冬のインフルエンザ総合対策について/厚労省
  http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=159189
- 『雇用戦略･基本方針２０１１』/首相官邸
  http://www.kantei.go.jp/jp/kakugikettei/2010/101215goui.pdf
- 成長分野等人材育成支援事業について/厚労省
  http://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/f-top.html
- 「2009 年度福利厚生費調査結果（第 54 回）」の概要/日本経団連
  http://www.keidanren.or.jp/japanese/policy/2010/120.pdf

職場の労務管理の基本

職場のハラスメント･いじめ～その１０

● あなたの職場にはありませんか？

優秀な従業員が採用され、配属されるけれども３か月も経たないうちに退職してしまう。そのようなことが繰り返されていませんか？ 繰り返される頻度が多いほど職場にハラスメントやいじめが発生している可能性は大です。それは自社の正規従業員であっても、パートタイマーや派遣社員であっても同様です。

● ハラスメントやいじめを知るバロメーター

定着率の悪さは、職場のハラスメントやいじめを知る一つのバロメーターです。入社間もないときは、先輩達の仕返しが怖いため、被害を声に出しにくいものです。また、会社に長期にわたって勤めようという意識が低くなってきていますから、早々に離職という選択をしてしまいがちです。

● 人事課などの活用

部下が退職を申し出てきたときには、本当の理由を上司は聞き出すことが大事です。（もちろん、退職に至る前に介入することはもっと大事ですが。） しかし、本当の理由はなかなか直接の上司には言ってもらえませんから、別のセクション、例えば退職手続きをする人事課で本音を聞き出す工夫や雰囲気づくりをしてください。その姿勢や行動がハラスメントやいじめをなくすことにつながります。

人事マネジメントのワンポイントアドバイス

◆ 話を最後まで聴く ◆

◆ Ｎｏを早く伝えた方がよいか？

相手からの要望に応えられそうにない話を切り出されたとき、あなたはどうしますか？ できるだけ早く「Ｎｏ」を伝えようとするのではないでしょうか。話を聞きすぎると断りにくくなるという心理が働くのでしょう。相手の話を遮ってでも、こちらの事情を伝えたくなるのはわかります。

◆ 話を最後まで聴く

しかし、相手がいろいろ事情を伝えたい、聴いて欲しいと思っている場合、話を途中で遮られてしまうと、その後望ましい結論を導き出しにくくなるでしょう。結局断るにしろ、妥協点を見つけるにしろ、話を最後まで聴くという姿勢が大事です。話を真剣に聴いてもらっていると相手に思わせることができれば、こちらの事情も聞いてもらいやすくなるからです。

◆ 「なるほど」「そうですね」

話を最後まで聞くためには、途中で遮るような言葉を挟んではいけません。代わりに「なるほど」「そうですね」という相槌をうち、または「こういう状況なのですね」と相手の話をまとめてあげるといいでしょう。そうすれば逆に相手が話は短くなります。後は、妥協点を探りつつ、結論を導きだせばよいのです。

『社員教育』に役立つ推薦書紹介！

『 よ～し！やる三～成長日記～ 』 出路雅明＆ヒューマンフォーラムおてっ隊
現代書林 \1,400＋税

（「まえがき」より）社員教育のためにつくったマンガです。一人でも多くのスタッフに、仕事や会社を大好きになってもらい一生懸命に働く喜びを知ってもらいたい、上司や部下や仲間との人間関係がうまくいき楽しく仕事をしてほしい、バリバリやる気が出てガンガン成長してほしい、といった思いでつくりました。

やる気もなくダラダラ生きているフリーターの主人公のやる三が、仕事を通じていろいろなことを学び、少しずつ成長していく様子を描いたマンガです。ちょっと出来過ぎのようなストーリー展開ですが、素直になって読んでみると働く上で、また人として生きていく上での大切なことが書かれています。