

2016年5月15日発行（毎月1回発行）

確かな経営情報、企業が発展するために

新・人事マネジメント戦略

2016.5 Vol.1605

報告・連絡・相談の本当の意味?!
～出来ないのには理由がある～



小千谷山本山高原 菜の花畑風景

業務案内

【コンサルティング業務】

- ・就業規則、給与規程等の作成、運用サポート
- ・人事、給与、退職金制度の構築
- ・募集、採用、教育、評価システムの設計
- ・個別労使紛争（労使間トラブル）の解決支援
- ・労働基準監督署による是正勧告対応

【アウトソーシング業務】

- ・社会保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・労働保険に関する事務手続きおよび提出代行
- ・給与計算業務
- ・各種助成金、奨励金申請
- ・経営者、一人親方の労災保険加入

新・人事マネジメント戦略



報告・連絡・相談の本当の意味？！
～出来ないのには理由がある～

田中社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士 田中 洋

ようやく新入社員も会社に慣れ始めたころ、GW という大型連休がやってきます。もちろん仕事だというサービス業の方も多いと思いますが、一般的には連休に入ります。この連休明けがクセモノです。五月病という単語があるように、連休中にリフレッシュしすぎて、または新しい環境への疲れが一気に出てしまい、回復しないまま → 会社に何となく行きたくない → 遅刻や欠勤が多くなり → 休業または退職という負のサイクルにはまってしまう人もいます。また、出来たはずのことが出来なくなって連休ボケ？と先輩や上司が首をかしげることも…。

そんな時、よく先輩や上司から出る言葉が「報告・連絡・相談」です。ハウレンソウは、ビジネス上の基本中の基本ですが、どうして新人や後輩は出来ないのでしょうか？ それには実は理由があります…。



ハウレンソウって…？！

報告、連絡、相談、アタマの音をとって「ハウレンソウ」。社会人になってすぐに教えられることですが、何度言っても出来ないという嘆きが聞こえます。でも、新人が出来ない理由を考えたことはありますか？

ハウレンソウとは「報告と連絡と相談をすること」ですが、それぞれの定義を明確に、社員一人ひとりが把握しているでしょうか？ たぶん何となくイメージがあっても、明確な定義となると答えに詰まってしまう人が多いかもしれません。それぞれの何となくのイメージで「報告、連絡、相談をしろ！」とだけ言われると、やはり社員も何となくのイメージで「報告、連絡、相談」をしてきます。このため、上司や先輩の思っていることと、新人・後輩の考えていることにズレが生じ、

上司・先輩

「なんでこんな簡単なこと（ハウレンソウ）が出来ないんだ?!」

新人・後輩

「なんでハウレンソウしてるのに、怒られるんだ?!」

となってしまうのです。



ハウレンソウって何？ ハウレンソウの目的…？！

報告・連絡・相談はどうして必要なのでしょう？

■情報の共有化！

ハウレンソウの大きな目的は、ズバリ、情報の共有化にあります。

■用語を統一しよう！

社員は様々なバックボーンをもっています。全く同じ経験、全く同じ習慣を持った人はいません。そのために『言われなくても分かるだろう』は通用しないのです。出来ないのは、イメージが統一されていないから…。せっかく人間は言葉と理解力を持っているのですから、まずは、ハウレンソウの定義を明確にし、用語の統一をしてみましょう！ 下記は一例です。

- 報告 上司の命令（指示）に対して進捗状況の伝達をすること
部下にとっては報酬（賃金）を得るための最終手続き。
定例報告、遅れの報告、緊急報告の3つを言う。
- 連絡 命令（指示）、報告以外の職務遂行の伝達行為。
- 相談 職務遂行のために必要な疑問と質問を解決すること。



部下がハウレンソウをできない訳…？！

上司や先輩がやってしまいがちな行動の一つに『命令（指示）の追加』というものがああります。もちろん仕事は一つではないですし、忙しいのはわかります。しかし、一つの命令（指示）に対するハウレンソウすら出来ないのに、次から次へと命令（指示）を出されては混乱するだけです。

■命令（指示）の変更・追加を出す際には…

進捗状況や緊急の依頼で仕事の優先順位が変わった時は、命令（指示）の『変更』を具体的に言って下さい。

「〇社は、△月△日までに仕上げればOKです。〇社の前に、まずは、□社の案件をまとめてください。期限は△日までをお願いします。」

そこまで指示するの？ といった声も聞こえてきそうですが、そこまで指示して下さい。何となくの成果物しか上がってこないのは、あなた（上司や先輩）が何となくの指示（命令）しかしていないのです。

■教育、訓練の追加

せっかく定義を明確にし、用語の統一を図り、命令の変更を行っても、新人や部下にその命令を遂行する能力が不足していれば、やっぱり出来ません。

そんな場合は、教育や訓練の追加を行います。

難しいことはありません。新人や部下に不足しているのは、「経験」か「知識」か、またはその両方でしかありません。経験不足なら訓練を、知識不足なら教育を行います。

ハウレンソウの鉄則！

最後にハウレンソウの鉄則を習慣化させます。覚えるまで、何度も何度も繰り返します。習慣化されるとアタリマエになるのです。

■報告の鉄則！

1. 結果を先に、簡潔に！
2. 定例報告、遅れの報告、緊急報告に徹底させる！

「えっと、取引先に行くまでに電車が遅延してギリギリになったんですが、どうにか間に合って、そしたら取引先の担当者の方も同じ電車で遅れたみたいで、その話で盛り上がりまして…」、報告は報告ですが、状況報告を要点や結果にたどり着くまで延々と待つ必要はありません。結果を先に、が鉄則です。

■連絡の鉄則！

1. 言ったではなく、伝わった（伝達）ことを確認する！
自分は言った、でも相手に伝わっていない。
これでは伝達とは言えません。



■相談の鉄則！

1. ギリギリはNG！何かあれば遅れの報告や緊急報告時に一緒に相談！
2. 何を相談するのか疑問と質問を整理する！
 - ・何に困っているのか？
 - ・これまでどのようにやってみたのか？
 - ・これからどうしようと思っているのか？

何が疑問で何を質問したらいいのかもわからない状態で相談されても、答えようはありません。まずは整理させ、困っていることを明確にしましょう。

いかがでしたか？一言でハウレンソウといっても、**実は命令を出す側のマネジメント能力が試されているわけです。** どうして出来ないの？ と首をかしげたくなる新人や後輩が「出来る」ようになれば、命令を出す側も楽になり、仕事の能率はぐっとあがります。もちろん、しない、できない事を叱ったり、指摘することも大切です。バランスを取りながら人財に育てて行きましょう！

田中社会保険労務士事務所相談室
仕事と家族、両方大事にすることは可能…？！

市内で製造業を営んでいます。社員 20 名ほどのため、社員一人ひとりの家庭の事情まで把握しています。最近は何育児に積極的な若手と、親や配偶者の介護をしているベテランが多くなっており、突然の休みや離職が出てきています。事情はよくわかりますし、出来れば両立していてもらいたいものの、少ない社員でまわしているのでも正直困っています。何かいい方法はないでしょうか？



Answer

育児介護休業法が施行され、今年で 21 年となります。

育児については育休利用の女性社員はかなり増加しましたが、一方で男性社員の育休は 2.3% とかなり低く、育児に追われ、結局離職してしまう女性社員は減りません。

介護については、いつまでという線引がなく、また育児よりも会社に相談しづらいといった風潮があり、社員が疲弊しきって離職してしまうケースも多く、「介護離職」というキーワードで語られることが多くなりました。

企業だけでなく、休業や離職は社員個人のライフプランにも大きく影響してきます。介護休業は来年から分割取得が可能となり、国もなんとか離職せずに済むよう様々な助成を打ち出していますので、是非活用し、仕事と家庭の両立支援に取り組んでみてはいかがでしょうか？

出生時両立支援助成金

男性社員の育児休業取得のしやすい職場風土作りのための取組みを行い、男性社員に一定の育児休業取得をさせた事業主に助成金を支給。

- ・男性社員が子の出生後 8 週間以内に開始する 14 日以上（中小企業は 5 日以上）の育児休業を取得すること
- ・支給対象は 1 年度に 1 回まで

【支給額】取組み及び育休 1 人目：30 万円（中小企業 60 万円）

※過去 3 年以内に男性社員の育児休業取得者がいる企業は対象外となります。

介護支援取組助成金

社員の仕事と介護の両立に関する取組みを行った事業主に助成金を支給。

- ・「介護離職を予防するための両立支援対応モデル」（厚生労働省作成）に基づく取組みを実施すること
 - 1.社員の仕事と介護の両立に関する実態把握（社内アンケート）
 - 2.介護に直面する前の社員への支援（研修実施やリーフレットの配布）
 - 3.介護に直面した社員への支援（相談窓口の設置及び周知）

【支給額】60 万円（1 企業 1 回のみ）

～ 上記以外にも助成金はありますので詳細は、お問合せください～

相談室では、皆様からのご質問・取り上げて欲しい記事のリクエストを募集しています。

2016年5月の人事・総務カレンダー

■健康保険、介護保険の標準報酬月額等級の上限が拡大

4月分から標準報酬月額の等級上限が拡大となりました。

5月給与から変更後の保険料控除が必要となりますので、対象の方がいる場合は注意して下さい。

■5月10日(火)

4月分の源泉所得税・復興特別所得税・住民税特別徴収税額の納付期限となります。

※被扶養者再確認の準備をしましょう！（協会けんぽ）

6月上旬から順次、被扶養者再確認のためのリストが届きます。既に4月に就職している社員のお子様の届出漏れがないか等を確認しておきましょう。



Current Topics

★介護休業給付金が67%に引き上げへ！

急遽、雇用保険法等の一部を改正する法案が成立し、雇用保険料率の引き下げがありました。

介護休業についても改正となり、今年の8月1日以降に休業を開始する場合、給付率が40%→67%へ引き上げとなります（暫定措置）。また、平成29年1月1日からは、介護離職防止のため、介護休業の分割取得（3回まで、93日を限度）が可能。この他、高齢者への雇用保険適用対象拡大（65歳以上の高齢者被保険者、平成29年1月1日以降）などが決定されました。

★2017年大卒求人倍率は前年と同水準

リクルートワークス研究所が発表した「大卒求人倍率調査（2017年卒）」によると、2017年3月卒業予定の大卒求人倍率は1.74倍で前年（1.73倍）と同水準であることがわかった。

また、社員5,000人以上の大企業への就職希望者が前年より増加し、社員300人未満企業への就職希望者数は前年より減少、業種別にみると、建設業、流通業の求人倍率が上がっており、これらの企業にとっては採用しにくい環境が続いている結果となっています。

■編集後記

震度7を記録し、その後も同規模の余震が続いている熊本地震。現地ではなかなか収まらない揺れに加え、大雨の影響による土砂災害など、日が続つにつれ、被害の拡大が伝わり、一刻も早い復興が望まれます。

健康保険証がなくても医療機関にかかれますし、受診料も猶予されます。熊本県内の年金事務所が管轄する事業所の保険料等の納付延期措置や、今回の地震により休業を余儀なくされ、休業手当を支払う場合の助成金なども既に発表されています。なかなか混乱時にはこのような情報が届きにくいのですが、一日も早く日常に戻るためにはとても重要になってきます。

セーフティネットや一時的な緩和措置、助成措置はこれからも多く打ち出されていくことと思いますので、社会保険労務士として、復興していく中で会社と社員を守るお手伝いが精一杯出来ればと考えています…。

最後に、震災でお亡くなりになった方のご冥福をお祈り申し上げます。

田中社会保険事務所だより Vol.1605

「新・人事マネジメント戦略」

発行日 2016年5月15日

発行人 特定社会保険労務士 田中 洋



田中社会保険労務士事務所

労働保険事務組合

愛知中央SR経営労務センター

〒465-0054

名古屋市名東区高針台1-810-2

TEL052-703-7688 FAX052-701-8559

<http://www.sr-tanakaoffice.com>

Mail: info@sr-tanakaoffice.com