

企業の発展を願い 従業員の成長を願う その一步一步を応援します

# Step Up

2016年8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/>

**厚生年金保険資格取得時の本人確認の事務変更/日本年金機構**  
<http://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetsu/2016/201607/0720.html>

**労働契約法に基づく「無期転換ルール」への対応を促すための支援策紹介/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000122934.html>

**広報誌「厚生労働」：特集「知りたい！無期転換ルール」/厚労省**  
[http://www.mhlw.go.jp/houdou\\_kouhou/kouhou\\_shuppan/magazine/about.html](http://www.mhlw.go.jp/houdou_kouhou/kouhou_shuppan/magazine/about.html)

**介護休業「常時介護を必要とする状態の判断基準」に関する研究会報告書を取りまとめ/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000130453.html>

**社内に相談窓口設置 パワハラで運用指針/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128935.html>

**「パワーハラスメント対策導入マニュアル」(第2版)を公表/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128935.html>

**社会福祉施設における労働災害防止対策について/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000123245.html>

**パートからの相談が半数弱:労働相談ダイヤル/連合**  
[http://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan\\_report/data/201606.pdf](http://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/201606.pdf)

**業界団体の「生涯現役雇用制度導入マニュアル」公表/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000123625.html>

**対談「働き方・休み方改革」掲載/月刊経団連**  
[http://www.keidanren.or.jp/journal/monthly/2016/07\\_02taidan.html](http://www.keidanren.or.jp/journal/monthly/2016/07_02taidan.html)

**男性57.3%、女性63.2%が有給休暇取得にためらい/第一生命経済研究所**  
[http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/di/2016/news1607\\_01.pdf](http://group.dai-ichi-life.co.jp/dlri/pdf/di/2016/news1607_01.pdf)

**「育児休業制度」を「利用したい」男子学生 49.5%/アイデムの人と仕事研究所**  
[https://apj.aidem.co.jp/upload/chousa\\_data\\_pdf/280/2016\\_06\\_01gakuseichousa.pdf](https://apj.aidem.co.jp/upload/chousa_data_pdf/280/2016_06_01gakuseichousa.pdf)

**障がい者雇用支援キャンペーンを開始/全求協**  
<https://www.zenkyuukyo.or.jp/hindrance/index.php>

**高齢者の雇用に関する調査(企業調査)結果/JILPT**  
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20160630.pdf>

**働く目的は「楽しい生活をしたい」41.7%、過去最高/日本生産性本部**  
<http://activity.jpc-net.jp/detail/lrw/activity001478.html>

**2015年度下半期中途採用、人数を「確保できなかった」企業40.3%/リクルートワークス研究所**  
[http://www.works-i.com/pdf/160630\\_midcareer.pdf](http://www.works-i.com/pdf/160630_midcareer.pdf)

**「人手不足」企業は55.6%、前年比約5ポイント上昇/日本商工会議所**  
<http://www.jccci.or.jp/news/jcci-news/2016/0629113550.html>

**精神疾患による労災申請が過去最多に/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000128216.html>

**高校生等のアルバイトの労働条件の確保について要請/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000130155.html>

## 人事マネジメントの視点

### ■ 新入職員は指導説明が耳に入っていない ■

#### ■ 新人に指導効果が表れない ■

新人を育てることに熱心な先輩がいます。教え方は、わかりやすく、丁寧です。職場にあるマニュアルへ、それだけでは理解しにくいだろうと、自らイラストを書いたり、写真を利用したり、努力を相当していることが見てとれます。

しかし、ある新人には先輩の指導効果が全然みられません。同期に入った他の職員は、新人の習得課題を次々と達成していきませんが、同じ間違いを何度もします。採用試験や学業の成績は同期と同じようなレベルであるため、指導にあたっては先輩は次第に自信がなくなってきました。

#### ■ バリアを張る新人 ■

指導方法の工夫をさらに重ねますが、一向に変わりません。悩み続けていたあるときに、ふっと気づきました。新人は、どうも私の話が耳に入っていないようだということ。

説明はきちんと聞き、その都度うなずいています。「わかりましたか？」と尋ねると「はい、わかりました」といいます。しかし、それは返事だけで、実際はわかっていませんでした。

不思議に思い、人事課の者に伸び悩んでいる新人と面談の機会をもってもらいました。すると、その先輩は教科書的な指導で、新人としての初歩的な課題がクリアできていなくても、次の課題に進めていく。そして、それが“出来て当然でしょ”的な態度をとられ、「わかりません」とは言いにくいオーラを出しているということがわかりました。

新人も何度か質問したり、相談しかけたようですが、適切なアドバイスをしてもらえなかったようで、それ以降はこの先輩に聞いてもムダだと思ったと話してくれたのです。

先輩の指導説明を聞くという段階以前に、新人は先輩に対してバリアを張ってしまっていたのです。バリアがある以上、新人の耳には入りませんし、理解できません。したがって、習得課題がクリアできないのも当然です。

#### ■ バリア新人へは、まず新人理解から ■

新人が張っているバリアを取り除かなければなりません。まずは新人理解です。何に興味をもち、どんなことを大事にしているのか。自分と同じ価値観や考え方の他人はいません。得意不得意や経験の違いがあります。それを踏まえた上で、新人がサポートして欲しい内容を具体的に知りましょう。知ることができれば、いま与える課題を適切に選択できます。

入り方は、まず新人を一人ひとり十分に理解することです。そのためのコミュニケーションを意識してとりましょう。

## コミュニケーション力をつける推薦本の紹介

『話すチカラをつくる本』 山田ズニー 知的生きかた文庫 ¥476+税

(「はじめに」より)いまコミュニケーションの問題は、私たちが難しいことを知らないからではなく、基本を疎かにしていることで起こっています。それだけに基礎がしっかりした人は強い。さっそく伝わる話の基礎へと入門していきましょう！

実は私も今、同様のことを研修やセミナーで講義し、指導しています。コミュニケーション・スキルを習得し身につけておくことも大事ですが、それ以前に人と人との関係の理解、それを踏まえた真摯な姿勢とコミュニケーション実践、その基礎がまずなければダメと！本書で改めて勉強してみてください。

