

Step Up

2018年新春1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/>

- 診療報酬・介護報酬・障害福祉サービス等報酬改定/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=239139>
- 有期契約労働者の無期転換ポータルサイト/厚労省
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=3&n=34>
- 無期転換ルール特別相談窓口/厚労省
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=2&n=34>
- 「いわゆる「期間従業員」の無期転換に関する調査」の結果/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=239517>
- 咳エチケット/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=239415>
- 手洗いと食品の加熱で防ごう！/ロウウイルスによる食中毒/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/shokuhin/syokuchu/03.html
- 労災保険率の改定等～平成30年4月1日に施行予定/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=239301>
- 「働き方改革」で望むこと、男女とも「有休」がトップ/日本能率協会
https://www.jma.or.jp/news/release_detail.html?id=484
- 第5回医師の働き方改革に関する検討会資料/厚労省
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=239423>
- 働き方改革の取組、「労働時間管理の強化」割合が最高～「労働経済動向調査」/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/1711/dl/siryu.pdf>
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/keizai/1711/index.html>
- 就業・社会参加活動状況などを調査～「中高年者縦断調査」/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou17/dl/houdou.pdf>
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/judan/chukou17/dl/gatkyou.pdf>
- 「大学生・大学院生の多様な採用に対するニーズ調査」結果速報を記者発表/JILPT
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20171226a.pdf>
- 「企業の多様な採用に関する調査」結果速報を記者発表/JILPT
<http://www.jil.go.jp/press/documents/20171226b.pdf>
- 人材確保を目的に初任給引き上げを実施・今後実施予定の企業、42.5%/リクルートワークス研究所
http://www.works-i.com/pdf/171218_saiyou.pdf
- 「転職賃金相場2017」をはじめ発表/人材サービス産業協議会
<http://j-hr.or.jp/newsrelease/10535/>
- 2018年景気は「人手不足」が最大の懸念材料/帝国データバンク
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p171203.html>
- アルバイト等三大都市圏11月度平均時給1,024円/リクルートジョブズ
http://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20171214_948.html
- 三大都市圏派遣スタッフ11月度平均時給1,644円/ジョブズリサーチセンター
http://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20171220_950.html
- 11月の求人広告掲載件数、前年同月比6.2%増/全球協
<https://zenkyuiko.or.jp/outline/research/>
- 11月の転職求人倍率は2.46倍/DODA
https://www.persol-career.co.jp/news/research/2017/20171211_01/
- 転職理由第1位は「ほかにやりたい仕事がある」/DODA(デュエダ)
https://www.persol-career.co.jp/news/research/2017/20171212_02/
- 【社会保険・労働保険の手続もオンラインで！】/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/sinsai/tetzuzuki/e-go/>

人事マネジメントの視点

「2,3年経てば出来るようになるから心配するな」

今、新人が困っているというときに...
新人にとっては難易度の高い対応をせざるを得ない状況、例えば認知症の利用者への関わりが初めてで対応の仕方がわからず困っているようなケース。この新人がアドバイスを求めにきたとき、先輩であるあなたは次のように返していませんか。

「2,3年も経てば出来るようになるから心配するな」

確かに、いろいろ経験を積み、認知症対応もスムーズにできるようになるでしょう。しかし、その先輩のアドバイスでは新人の“今”には何の解決にもなっておらず、対応ができるようにはなりません。その困りごとを放ったらかしておいてもいいのなら、安心できるかもしれませんが、そうではありません。

新人であっても認知症対応を求められます。上手くできないと「なぜ出来ないんだ」「普通わかるだろう」と注意される。拳句の果てには「先輩に聞け」と。先輩に聞いたにもかかわらず教えてくれなかったのに、出来ないこと叱責する、この矛盾に新人は耐えられるのでしょうか？

時間的視点を一致させる

認知症といっても“これだけ”をやっておけば上手いくというものはありません。状態や状況によって、さまざまな対応をしなければならぬでしょう。

先輩はさまざまな対応にあたってきた経験からスムーズに認知症に相対することができるとおもいます。だから、新人も2,3年も経験を積み、パターンがわかり対応できるようになると将来のことを伝えているのかもしれませんが、新人は今の困り事を解決したいのです。新人と先輩との時間的視点を一致させてください。

新人が動き出せる具体的なアドバイス

また、先輩のこれまでの経験を活かし、新人の今のレベルで、どうすればよいか1つ2つコツを示してください。それは、新人のレベルで行動できる程度に具体的であることが大事です。先輩のアドバイスだけで100%上手いくとは限りません。しかし、アドバイスを参考にして、新人なりに考え、具体的な行動を起こす、そのことが大事なのです。それが新人にとっては大きな成長につながるでしょう。

認知症の例を挙げましたが、他のことでも同様です。「2,3年も経てば出来るようになるから心配するな」は新人にとっては安心できるどころか、逆に追い込まれてしまうこととなりますので、どうか注意してください。

マネジメント能力を高める 参考書紹介

『問題解決力を劇的に上げる半判断力の基本』鳥原隆志 著 WAVE 出版 ¥1,500+税

(「はじめに」より) 日々の仕事でこんな経験はありませんか? 「働いても働いても全然仕事が入らない」「色々な人に色々なことを言われ、何からやればいいのか...」「仕事で大事な判断を決められない」 あてはまる人がいたら、それはあなたの判断力に問題があります。判断力は、(センスではなく)ちょっとしたコツで、だれでも身につきます。

著者が提唱するコツは、インバスケットという能力開発ツールのうち「判断力」を鍛える方法です。判断プロセスや視点は参考にしてみてもよいのではないかと思います。

