

# Step Up

2018年2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/>

**平成30年度雇用保険料率～平成29年度料率を据え置き/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000190648.html>

**無期転換ポータルサイトTOP/厚労省**  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=8&n=36>

**無期転換ルールにおける有期雇用特別措置法に関する資料/厚労省**  
<https://mhlw.lisaplus.jp/jump.cgi?p=14&n=36>

**医師の勤務時間定めず、北里大病院に是正勧告/北里大病院**  
<https://www.kitasato.ac.jp/jp/news/20180116-03.html>

**「柔軟な働き方に関する検討会」報告を公表します/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shing2/0000189535.html>

**4割以上の企業、介護問題への支援を重要課題と位置づけ/経団連**  
<http://www.keidandren.or.jp/policy/2018/005.pdf>

**「外国人雇用状況」の届出状況まとめ(平成29年10月末現在)～外国人労働者数は約128万人、届出義務化以来、過去最高を更新/厚労省**  
<http://www.whatsin.mhlw.go.jp/mhlw/C7c-240263>

**2017年12月の「人手不足」関連倒産、21件/東京商工リサーチ**  
[http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20180105\\_03.html](http://www.tsr-net.co.jp/news/analysis/20180105_03.html)

**「セクハラ・パワハラ・嫌がらせ」に関する相談が最多(労働相談ダイヤル2017年12月分集計結果)連合**  
[https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan\\_report/data/201712.pdf](https://www.jtuc-rengo.or.jp/soudan/soudan_report/data/201712.pdf)

**企業が実施するメンタルヘルスの有効策、「ストレスチェック等による状況把握」が最多/エン・ジャパン**  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/12378.html>

**上場企業の課長「業務量が増加している」過去最高/産業能率大学**  
<http://www.sanno.ac.jp/research/kachou2018.html>

**三大都市圏派遣スタッフの12月度平均時給は1,647円、前年同月比3.1%増/ジョブズリサーチセンター**  
[http://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20180118\\_961.html](http://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20180118_961.html)

**12月の転職求人倍率、1.92倍/リクルートキャリア**  
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/180115-01/>

**アルバイト等の三大都市圏の12月度平均時給1,030円、前年同月比24円増/リクルートジョブズ**  
[http://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20180115\\_959.html](http://www.recruitjobs.co.jp/press/pr20180115_959.html)

**アルバイト先(予定)から制服と靴の費用の一部負担を求められたことについての相談/大阪府総合労働事務所**  
<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/konngetu/>

**AI時代にビジネスパーソンに求められるスキル・能力、「コミュニケーション力」が最多/日本能率協会**  
[https://www.jma.or.jp/news/release\\_detail.html?id=489](https://www.jma.or.jp/news/release_detail.html?id=489)

**2018年に挑戦したい「自己研鑽」「資格取得の勉強」がトップ/エン・ジャパン**  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/12267.html>

**就職先を選ぶ際に重視する点、「将来性がある」47.4%/ディスコ**  
<http://www.disc.co.jp/pressrelease/detail/19monitor201801-5624.htm>

**「会社」に対する誇りや愛着があると回答した人、47.5%/アデコ**  
<http://www.adecco.co.jp/about/pressroom/investigation/2017/1222/>

**雇用保険業務取扱要領 平成30年1月1日以降版に更新/厚労省**  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunyas/koyou\\_roudou/koyou/koyouhoken/data/toriatsumai\\_youryouyou.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunyas/koyou_roudou/koyou/koyouhoken/data/toriatsumai_youryouyou.html)

## 人事マネジメントの視点

「何を教えるか」より「どうサポートするか」

### 「何を教えるか」

新人に早く立ち立ってもらいたい、どこの職場でもそう願っています。立ち立させるためには、新人へ教えたことはたくさんあります。あれもこれもそれも。

ただそれは教える側からの思いや考え。

教えられる新人側は、言われるがままにただ従う、すべてが受け身の形で。そういうパターンが多いのではないのでしょうか。

### 「何が知りたいか」

しかし、習得が早いのは「知りたい」という思いが高まっている内容をそのタイミングで教えることです。

興味がないものや意欲がわからないことを教えられても耳に入ってこないことは、皆さんの経験でもあるでしょう。

興味を持たせて、意欲ある積極的な姿勢にさせることができればいいですね。

### 「何が知りたいか」がわからない新人

とはいえ、自分がいま「知りたいこと」が自分わからない新人も多いのも実際です。わからないことがわからないと似た状態。確かに、社会人になって初めての職場であったり、転職でも初めての業界であったりすれば何から手をつけていいのかわかりません。

一般的には新人が習得すべき課題を具体化し、一覧にして見える化した上で、基本のキから順に教えていくことになります。

### 「どうサポートするか」

ただし、習得の方法やスピード感は、新人一人ひとり異なります。マニュアルをしっかりと読んでから習得課題に挑戦する新人もいれば、現場で先輩のやり方を見よう見まねで挑戦しようとする新人もいます。山頂(到達点)は同じでも、登るルートやスピードは一人ひとり違います。

新人一人ひとりにどうサポートするか。そこに意識を向けることが大事です。

習得課題の全体像が見え出し、自分にあったやり方がわかりだせば、「知りたい」が新人にも自然湧き起きてきます。そうなれば習得は早くなります。

何を教えるかではなく、どうサポートするか。遠回りに感じるかもしれませんが、立ち立ちや定着には効果的です。

また、このやり方は教える側と教えられる側との相互作用が図られるため、関係性がよくなり、職場定着にも効果があります。どうか、俯瞰する位置から新人をサポートしていただきたいと思います。

## 教える力を高める 参考書紹介

『あたりまえだけどなかなかできない教え方のルール』 田中省三著 明日香出版社 ¥1,400 + 税

今受け持っている仕事は感覚的にはわかっているけど、他人に教えたり伝えたりすることが上手くできない。いくら説明しても、わかってもらえない。相手はわかったつもりになっているけれど、こちらの意図とぜんぜん違う。「何で、さっき教えたことができないんだ!」といらいらしてしまう。そんな悩みを持っている方に教え方の方法をわかりやすく解説します。

教えることについて、いろいろ視点から解説しています。「なんで出来ないんだ」から解放されるヒントが得られるお勧めの本です。

