

Step Up

2018年5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/>

作成支援ツール(36協定届、1年単位の変形労働時間制に関する書面)/厚労省
<http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>

平成29年度「過重労働解消キャンペーン」重点監督の実施結果/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000204309.html>
過労死等の防止のための対策に関する大綱(素案)/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000204334.html>

全国の労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」設置/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-1120200-Roudoukijunkyo-Kantokuka/000199552.pdf>

「平成30年度地方労働行政運営方針」の策定について/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201842.html>

「働き方改革」の実現に向けて/厚労省
<http://www.haistn.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=243159>

治療と仕事の両立支援に関するガイドラインの新参考資料/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000115267.html>

知って役立つ労働法～働くときに必要な基礎知識/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudouzenpan/roudouhou/index.html
「アルバイトの労働条件を確かめよう」キャンペーン実施/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200929.html>
アルバイトの方から賃金未払いについての相談/大阪府総合労働事務所
<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/konngetu/>

「年齢にかかわらず転職・再就職者の受入れ促進のための指針」/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200616.html>

平成32年4月以降 大企業の社会保険手続きは電子申請での実施が義務に/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/nokabunya/kansoka/index.html>

「職場のパワーハラスメント防止対策についての検討会」報告書/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000201255.html>

保険診療における指導・監査/厚労省
<http://www.haistn.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=242839>

新入社員「プライベートを優先したい」、過去最高の63.2%/マイナビ
https://www.mynavi.jp/news/2018/04/post_16970.html
良い会社の3大条件「人間関係良好」「福利厚生充実」「高給」/ソニー生命
http://www.sonylife.co.jp/company/news/30/nr_180417.html

転職を考えている女性の78%が「仕事のやりがいを重視」/エン・ジャパン
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/13263.html>
3人に1人は「上司と自分は合っていない」/リクルートマネジメントソリューションズ
<https://www.recruit-ms.co.jp/press/pressrelease/detail/0000000227/>

人材育成に「何らかの問題がある」事業所、75.4%/能力開発基本調査
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000200845.html>

日本の地域別将来推計人口(2018年推計)/社人研
<http://www.ipss.go.jp/pp-shicyoson/j/shicyoson18/t-page.asp>

平成29年度介護従事者処遇状況等調査結果/厚労省
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/18/index.html>
「将来の介護需給に対する高齢者ケアシステムに関する研究会」の報告書を公表/経産省
<http://www.meti.go.jp/press/2018/04/20180409004/20180409004.html>

人事マネジメントの視点

■ イライラ感情はなぜ起きるか、その解消法 ■

新人へのイライラ

この時期、新人への指導が本格化し熱が入ってきていることでしょう。

しかし、なかなか思うように伝わらない、新人が出来るようにならないと、悩みが大きくなり、イライラしてきているのではないのでしょうか？そこで、今回はなぜイライラするのかを考えてみましょう。

それは、あなたの期待値と新人の現在値(いまのレベル)の差・ギャップが大き過ぎるからだと思います。新人に早く立ち立って欲しい、その思いはわかりますが、焦りは禁物です。では、焦らないようにするために、どのような工夫があるのでしょうか。

イライラの解消

あなたの期待値を高め過ぎないようにする視点をもってください。例えば「今、新人はマニュアルを基準として100点満点の点か」完璧がダメか、100点か0点かということではなく、中間のどのあたりいるか。

そして、なぜそう判断するのか。

ここを考えてみてください。

イライラする一瞬のプロセス

私たちがイライラするのは、新人の出来栄に対して直接感じるのではなく、私たちの考え方やものの見方、価値観による解釈を通して感情を引き起こします。

例えば、次のような一瞬のプロセスです。

「教えたのに新人Aは ができない」「出来て当たり前なのにAが を出来ないとはなんと言うことだ。信じられない」「Aを見るとイライラする」と。

私たちは自分に基準を置きがちです。自分中心の主観的な判断をしてしまうと、イライラなどの感情が湧いてきて止めにくなります。冷静に客観的な判断をするためには、1クッション置くこと。そのテクニックの一つが「Aのやる はマニュアルに対して今は何点か、なぜそう考えるのか」

毎日の始業時にこれを考え、クセにするとよいでしょう。イライラしなくなると同時に、より高い点数を取らせるためには何を指導すればよいのかが具体的にになります。指導が具体的にできれば、新人も指導を理解でき行動に移しやすくなります。

OJT 指導力を高める 推薦書紹介

『 新人看護師の成長を支援するOJT 』 西田朋子 医学書院 ¥2,400+税

(「はじめに」より)多くの指導者は、新人看護師に少しでも早く一人前になってほしいと願う一方、多忙な環境の中で指導者自身も看護実践をしながら、新人看護師の成長を促す難しさを少なからず感じています。そのため、新人看護師を育てることの大切さを頭では理解していても、実際にどのように指導や支援をしたらよいのか悩んだりします。そのときに頼るツールの1つとして本書を活用していただくと嬉しく思います。

看護師向けに書かれた本ですが、応用して考えれば一般の新人指導にとっても役立ちます。

