

# Step Up

2018年7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/>

- 長澤運輸事件・ハマキョウレックス事件最高裁判決 不合理判断「賃金項目ごとに、手当不支給、一部違法/最高裁**  
[http://www.courts.go.jp/app/hanrei\\_jp/detail2?id=87784](http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=87784)  
[http://www.courts.go.jp/app/hanrei\\_jp/detail2?id=87785](http://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=87785)
- 「経済財政運営と改革の基本方針 2018」を閣議決定/経済財政諮問会議**  
[http://www.kantel.go.jp/jp/98\\_abe/actions/201806/15goudoukaigi.html](http://www.kantel.go.jp/jp/98_abe/actions/201806/15goudoukaigi.html)
- 「STOP！熱中症 クールワークキャンペーン」/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000208979.html>
- 職場情報総合サイト/厚労省**  
<http://www.haistn.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=244075>
- 正社員、パートタイム労働者とも引き続き不足超過～労働経済動向調査/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/titrans/roudou/koyou/keizai/1805/d1/sryou.pdf>
- 65.0%の企業が人手不足/日本商工会議所**  
<https://www.jcci.or.jp/cat298/2018/0607143508.html>
- 「育成成果出ず」半数 ものづくり白書・指導側の能力に問題/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207556.html>
- 労働生産性の向上に向けた人材育成の取組と課題などを紹介/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000207556.html>
- 生産性向上と雇用管理改善に取り組む事業主へ「人材確保等支援助成金(設備改善等支援コース)」/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000200778.html>
- 2018年度中堅・中小企業の新入社員の意識調査結果/東京商工会議所**  
<http://www.tokyo-ccl.or.jp/page.jsp?id=122904>
- 新入社員の会社選びの決め手は「研修制度の充実」/日本能率協会**  
[http://www.jma.or.jp/keikakusin/pdf/recruit\\_2018.pdf](http://www.jma.or.jp/keikakusin/pdf/recruit_2018.pdf)
- 仕事の目的は「自分のため」、働き方は「チームで仕事」が過半数/ディスコ**  
[http://www.disc.co.jp/pressrelease/detail/Lifestyle\\_report\\_201805-5932.htm](http://www.disc.co.jp/pressrelease/detail/Lifestyle_report_201805-5932.htm)
- 転職活動時に注力「自分の持ち味や強みを明らかにすること」/リクルートキャリア**  
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2018/180607-01/>
- ミドルの68%が「転職後にギャップがあった」/エン・ジャパン**  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/13743.html>
- 高齢労働者の安全と健康確保のための職場改善ツールを開発/中災防**  
<http://www.jtsha.or.jp/media/pdf/20180605.pdf>
- 高齢者雇用のメリットは「経験・知識の活用」/エン・ジャパン**  
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2018/13688.html>
- 使用者から継続雇用の高齢者に対する無期転換ルールの特例についての相談/大阪府総合労働事務所**  
<http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/konngetu/>
- 育休取得者割合、女性83.2%、男性5.14%/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/71-29.html>
- 仕事と家庭の両立支援に取り組む事業主等へ「両立支援等助成金(再雇用者評価処遇コース)」/厚労省**  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsus01/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsus01/index.html)
- 妊娠・出産を機に仕事をやめた理由のトップは「子育てをしながら仕事を続けるのは大変だったから」/明治安田生活福祉研究所**  
[http://www.mylw.co.jp/research/report/2018\\_01.php](http://www.mylw.co.jp/research/report/2018_01.php)
- ハローワークを通じた障害者の就職件数が過去最高に/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000208340.html>
- 外国人技能実習生の実習実施者に対する監督指導、法令違反70.8%/厚労省**  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000212372.html>

## 人事マネジメントの視点

### ■ 入社2・3年目の教育は？ ■

#### 新入社員の教育は

やっと採れた新入社員。離職させないようにメンターシップ制度やプリセプター制度などを活用して丁寧にサポートし、指導教育を行っている企業や組織は多い。特に最近では、新人の採用が厳しくなっているため各社ともかなり力を入れており、このような取り組みを行っている企業・組織はそれなりの効果が出ているだろう。

#### 入社2・3年目の教育は？

介護事業所のことだが、シルバーサービス振興会が行った介護スタッフの能力レベルの調査を見ると、介護技術項目で「できていない」と回答している内容は、1年目と2・3年目では大きな差がないという結果になっている。また別項目では、2・3年目の介護スタッフに対する教育指導が、1年目ほどにはなされていないということもわかる。

1年目はしっかり手厚く指導教育しているが、2・3年目になると放ったらかし。そういう状態である。私の指導先で尋ねてみて同様であった。

#### 入社2・3年目にも引き続き教育を

放ったらかしの上、次から次へ、あれもこれもと仕事を振る。「できるでしょう！」と勝手に決めつけて。それは離職につながる。職場に慣れ、1年の事業運営サイクルを経験して、これから中核的な人材に育てたいと思っている矢先に、「退職します」と申し出られる。引き止めようにも、もう転職先を決めてきてしまっていたりする。このような経験はないだろうか？

新人が1年間定着したと安心していたところ急に落とし穴にはまってしまった感じだ。あなたの会社・組織では、そのようなことはないだろうか？前述の調査結果を見ると2・3年目であってもまだ出来ないことがたくさんある。出来ないことに悩み、困っているのに、十分な指導教育はなく、「後は自分で努力してね」と突き放されたと感じている。

やはり、2・3年目も1年目に引き続いて教育指導をすることが必要だ。もちろん、2・3年目に相応しい少しレベルの高い内容で。そして、1年目と同じ程度の意識と関わりをもってもらいたい。

改めてあなたの会社・組織の2・3年目の指導教育を振り返ってみてはいかがだろうか。

## セルフコントロール力を高める推薦書

『アンガーマネジメント入門』 安藤俊介著 朝日新聞出版 ¥580+税

(「はじめに」より)・イラッとして、思わず不機嫌な対応をしてしまいがち。・イライラすることが多くて、毎日ストレスがたまっている。その結果、相手と気まずくなってしまうたり、自分にとってそんな結果になってしまったり、自分の心や体が疲れてしまったり、なんてこともあるでしょう。本書は、ムダに怒らないため、あるいは「怒り」の感情を上手に受け止めてプラスに生かすためのアンガーマネジメントの入門書です。

ある講座を受講するための事前学習教材として読みました。私は「怒りのコントロール」というよりも「怒り」の仕組みやコミュニケーションの工夫を仕方が学べたと考えています。

