

# Step Up

2016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/>

熊本地震で被災された皆さまに、心よりお見舞い申し上げ、1日も早い復旧をお祈りいたします。

[東日本大震災に伴う労働基準法等に関するQ&A\(第3版\)/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000017f2k.html)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000017f2k.html>

[平成28年雇用保険制度の改正内容について/厚労省](http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=221173)  
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=221173>

[労働保険年度更新申告書の書き方パンフレット/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/h28/keizoku.html)  
<http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/hoken/h28/keizoku.html>

[障害者雇用促進法の改正について～「障害者差別禁止指針」「合理的配慮指針」「解釈通知」「Q&A」「合理的配慮指針事例集」/厚労省](http://krs.bz/roumu/c?c=12230&m=74959&v=2c4284fe)  
<http://krs.bz/roumu/c?c=12230&m=74959&v=2c4284fe>

[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厚生労働省の支援策などを紹介～平成30年度からの「無期転換ルール」の本格化まであと2年！事業主の皆さま・働く皆さまへの支援を強化/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000122934.html)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000122934.html>

[通勤手当の非課税限度額の引上げについて/国税庁](http://www.nta.go.jp/gensen/tsukin/index2.htm)  
<http://www.nta.go.jp/gensen/tsukin/index2.htm>

[事業主の方のための雇用関係助成金/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)  
[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/index.html](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/index.html)

[長時間労働が疑われる事業場に対する監督指導結果を公表～8,530事業場の半数を超える4,790事業場で違法な時間外労働を摘発/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000115820.html)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000115820.html>

[女性活躍推進法特集ページ/厚労省](http://krs.bz/roumu/c?c=12191&m=74959&v=7a3e5fe0)  
<http://krs.bz/roumu/c?c=12191&m=74959&v=7a3e5fe0>

[ストレスチェック制度導入ガイド/ダウンロード開始/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei12/)  
<http://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzensei12/>

[やさしい労務管理の手引き/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html)  
[http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet\\_kijun.html](http://www.mhlw.go.jp/new-info/kobetu/roudou/gyousei/leaflet_kijun.html)

[2015年度の介護職員平均給与と額、前年比13,170円増/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/16/index.html)  
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/saikin/hw/kaigo/jyujisya/16/index.html>  
[福祉・介護職員給与等の引上げ方法、「定期昇給」64.7%/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/toukei/shogu_tyousa/h27.html)  
[http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/toukei/shogu\\_tyousa/h27.html](http://www.mhlw.go.jp/bunya/shougaihoken/toukei/shogu_tyousa/h27.html)  
[第4回介護のシゴト魅力向上懇談会について/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/stf/shingl/other-rouken.html?tid=323035)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/shingl/other-rouken.html?tid=323035>

[地域包括ケアシステム構築に向けた公的介護保険外サービス/厚労省](http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=220365)  
<http://www.haisin.mhlw.go.jp/mhlw/C?c=220365>

[平成28年度「外国人就労・定着支援研修」を開催します～定住外国人の多く住む16労働局で4月から順次実施/厚労省](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000118940.html)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000118940.html>

[人材育成の課題、「指導人材の不足」53.5%/能力開発基本調査](http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000117304.html)  
<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000117304.html>

[「理想の上司」男性は松岡修造,女性には天海祐希/産能大調査](http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/jousi2016.pdf)  
<http://www.sanno.ac.jp/research/pdf/jousi2016.pdf>

## 人事マネジメントの視点

指示に「はい、わかりました」で、  
終わってはいけない

部下に指示を出したときに、部下が「はい、わかりました」とよい返事をする、わかってくれたんだなと思います。しかし、結果をみるとズレたことをしていたり、失敗したりと期待から大きく外れガッカリしてしまうことがありますか？ 部下に注意してもまた繰り返すようなら、指示の出し方に問題があるかもしれません。



### 指示内容の復唱+

本当に指示がわかったのかを、その場で指示内容を復唱させてみましょう。そのとき単純に内容を復唱させるだけではなく、指示した内容をやるためのプロセス(手順)もあわせて聞いてみてください。それがイメージできてくなくては期待する結果は得られません。

部下が考えるプロセスを聞いていて、おかしいと思ったときはヒントを与えたり、正したりしてください。ヒントを与えるか正すかは、その部下のもっている能力レベルに応じて変えてください。ある程度の力を持っている部下なら少しのヒントで構いませんが、新人や力の低い部下には「このプロセスはこうなさい」と具体的に指示してやることも必要です。

プロセスには、部下からの進捗報告が入っているかも重要なポイントです。与える仕事の難易度によって、頻繁な報告が必要な場合がありますし、それほど頻繁な報告がいらぬ場合もあります。

### やってはいけないことの確認も

また、やってはいけないことも聞いてみるとよいでしょう。例えば、「は上司のOKをもらわずに実行してはいけない」「は月日を過ぎてはいけない」

やってはいけないことをやってしまうと失敗につながります。大きな問題にならないように押さえておきましょう。加えて、失敗するとどのような影響が出るのかをイメージさせることも効果があります。これは少しレベルが高くなりますが、自分の担当する仕事先々どうつながっていくのかをイメージし、理解させておくことは非常に大事なことです。

以上のようなことを繰り返し、成功体験を重ねさせてあげてください。部下に「これぐらいは、わかっているだろう」と考えてはいけません。独り立ちするまで時間と手間は必要です。

## 部下指導のヒントになる本の紹介

『気がきく力とダンドリ力が、1冊でピシッと身につく本』知的習慣探求舎 PHP 研究所¥952+税

(「はじめに」より) あなたが次のどちらかに当てはまるなら、この本はきっと役に立つ。

1. 「気がきく」と言われる人の行動が知りたい
2. 仕事を今よりスムーズに、すばやく片付けたい。

たくさんのケースが紹介されていて、「これらを実行すると仕事が驚くほどスムーズに進むようになる」と紹介されています。ただ、書かれているままを実行するだけでは不十分で、その場面場面にあった形でいかに工夫できるかが大事だろうと思いますが、部下への指導のヒントにはなるでしょう。

