企業の発展を願い　従業員の成長を願う　その一歩一歩をアシストします

# Step Up

2018 年 4 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・無断複写禁止】
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/

■2018 年 4 月実施の主な制度変更をホームページに掲載/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198659.html

■「医師の働き方改革に関する検討会」が「中間的な論点整理」と「医師の労働時間短縮に向けた緊急的な取組」を取りまとめました/厚労省
http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=241237

■医師の働き方改革のポイントは「在院時間の客観的な把握」と「三六協定の点検」/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/other-isei.html?tid=469190

■労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成します～新たに「労働時間相談・支援コーナー」を設置し、労働時間などの相談に対応/厚労省
http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=242189

■平成 30 年度 診療報酬改定/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000188411.html

■平成 30 年度 介護報酬改定/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/housyu/kaitei30.html

■「人生の最終段階における医療の決定プロセスに関するガイドライン」改訂/厚労省
http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=241813

■「雇用保険のマイナンバー」にかかる事業主向けリーフレット/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000153814.pdf

■マイナンバーによる社会保険の届出・申請手続の詳細/日本年金機構
http://www.nenkin.go.jp/oshirase/taisetu/2018/201802/2018022001.html

■厚生労働省の関与を誤解させる表現を用いた助成金の勧誘に御注意/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/

■「キャリアアップ助成金」一部変更予定のお知らせ/厚労省
https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=3&n=42

■『65 歳超雇用推進マニュアル』改訂版/高齢・障害・求職者雇用支援機構
http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html

■柔軟に労働時間調整「65 歳超雇用」事例集/高齢・障害・求職者雇用支援機構
http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html

■今後の障害者雇用促進制度の在り方に関する研究会/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11601000-Shokugyouanteikyoku-Soumuka/0000194950.pdf

■治療と仕事の両立支援に関するガイドラインの新たな参考資料を公表「企業・医療機関連携マニュアル」と「難病に関する留意事項」/厚労省
http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=242145

■契約社員から無期転換ルールについての相談/大阪府総合労働事務所
http://www.pref.osaka.lg.jp/sogorodo/konngetu/

■年齢にかかわりない転職・再就職者の受入れ促進の為の指針案/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000195964.html

■『仕事休もっ化計画（しごとやすもっかけいかく）』/厚労省
https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=11&n=42

■外国人労働者の安全衛生対策について/厚労省
http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000186714.html

■労働条件を学べるスマホアプリ作成/厚労省
http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/

■これってあり？～まんが知って役立つ労働法Q＆A/厚労省
http://wwwhaisin.mhlw.go.jp/mhlw/C/?c=241865

■2018 年度新入社員「SNS を駆使するチームパシュートタイプ」/産労総合研究所
https://www.e-sanro.net/freshers/?page_id=576

## 人事マネジメントの視点

### ◆「いまやっている仕事」と「目標」◆

◇ 目標に対する意識が薄れていませんか？

実は私も今、意識が薄れていたと反省しています。日々や月々のルーチン業務は期限を考えてこなしているのですが、それが目標につながっているのかを十分意識していませんでした。意識していないとただ漫然と行うだけで、やった気になってしまっていました。そうすると、ほぼ成果や効果はでません。成果や効果が出ていなければ、やり方を変えたり工夫したりしなければなりませんが、そういう発想にも至りません。振り返ると残念な気持ちになります。

同じように思った方もおられるのではないでしょうか。

◇ 目標は厳しさを求められる

目標を持つことはある意味厳しいことです。目標を実現するために実行計画を立てなければなりません。実行計画には、なにを、いつ、どのようにするのか具体的に書きあげ、その進捗をチェックします。

進捗が予定どおりであればよいのですが、思わしくなければ「ダメだ」と凹んでしまうこともあります。

しかし、成果は十分に出ていなくても、目標と実行計画を立てること、それを習慣化し、見える化することが大事です。漠然と凹むだけではなく、何がどうダメだったのか分析する力が身につき、いろいろなことを客観視できるようになります。

◇ 目標対し自らを律しながら

目標は小さくてもよいし、実行計画もすぐできるものからでよいと思います。日々意識し継続していくことで、目指している一段上のことが「あたり前」にできりょうになるでしょう。ベースのレベルが上がります。そうすれば、次なる高みの目標に進むことができます。一気に飛躍して高みに行けることはまずありません。【目標を立てた上での】小さなことの積み重ねです。

では、ここからが大事です。行動すること。

まず、ペンとメモ用紙を準備して書いてみましょう。
「いまやっている仕事」…
「目標として掲げていること」…

どうです、書けましたか？ また、意図したつながりになっていますか？

## 教える力を高める 参考書紹介

『 人齋藤孝の相手を伸ばす！　教え力 』　齋藤　孝 著　宝島社 ¥1,200+税

（「はじめに」より）人間と人間の関係の中で、「教える」「学ぶ」という状態がうまくいっている関係というのは、もっとも幸福な関係だと私は考えています。なぜなら、そこには、教えられている側が「伸びている」という充実感があるからです。

教えることで、自分自身も改めて学ぶことができ、相手が伸びていくことで自分も伸びていける、その楽しさや喜びを感じられます。僭越ながら私も齋藤先生と同じように思っています。