



今回は、人事コンサルより、社員の方が目標を振り返る際に有効なフレームワーク【KPT】についてお話させていただきます。また、直近の法改正、そして、今後の法改正情報についてお知らせいたします。人事労務ご担当者はスケジュールに組み込んでくださいね。

## 振り返りのフレームワーク【KPT】

ML 人事評価

前回は目標設定の代表的なフレームワークである「SMART」についてご紹介しました。

### ■ 前回の振り返り

|   |                                |  |
|---|--------------------------------|--|
| S | <b>Specific</b><br>(具体的に)      | 明確で具体的な表現になっている                                |
| M | <b>Measurable</b><br>(測定可能な)   | 目標の達成度合いが本人上司ともに判断できるよう、定量化(数値化)して表せていることが望ましい |
| A | <b>Achievable</b><br>(達成可能な)   | 努力を伴い達成可能な現実的内容かどうかを確認する                       |
| R | <b>Related</b><br>(経営目標に関連した)  | 設定した目標が上位の部門目標や全社目標の達成に繋がる内容にする                |
| T | <b>Time-bound</b><br>(時間制約がある) | いつまでに目標を達成するか、その期限を設定する                        |

この5つを意識して目標設定するだけでも、目標の質は大きく改善します。

しかしながら、目標設定はあくまでもスタートにすぎません。重要なのはむしろ、目標達成に向けて走ることです。そのためには日々の仕事ぶりを振り返り、改善することが求められます。今回は振り返りの代表的なフレームワーク「KPT」をご紹介します。

KPTは以下3つを頭文字をとったものです。

|   |                |                   |
|---|----------------|-------------------|
| K | <b>Keep</b>    | 一定の成果があり継続すること    |
| P | <b>Problem</b> | 問題があり改善がいること      |
| T | <b>Try</b>     | 問題点に対し新しく取り組むすること |

これらについて、KPTの順に振り返っていきます。シンプルでありながら、1人でも大人数でも効果的です。目標達成に向けて日々の行動を振り返り、軌道修正しながら取り組んでいきましょう。

| 要件                | 内容   | 法律      | 施行日       |
|-------------------|--|---------|-----------|
| 育児休業給付の被保険者期間要件   | 出産日のタイミングによって、それまで全く同様の働き方をしているにもかかわらず、被保険者要件を満たせずに育児休業給付を受けられないケースがありました。産前休業開始日を起点日とする特例を設けることにより、このようなケースが解消されることとなりました。      | 雇用保険法   | 令和3年9月1日  |
| 健康保険証の本人直接交付      | 保険者は、事業主を通して健康保険証を交付しなければならないとされているところ、被保険者本人に対して直接交付することができるようになります。  | 健康保険法   | 令和3年10月1日 |
| 傷病手当金の支給期間の通算化    | 傷病手当金の支給期間について、通算して1年6ヶ月支給を受けられるようになります。   | 健康保険法   | 令和4年1月1日  |
| 在職定時改定の導入         | 65歳以上の者については、在職中であっても、年金額の改定が毎年1回（10月）行われることとなります。   | 厚生年金法   | 令和4年4月1日  |
| 年金受給開始時期の選択肢の拡大   | 老齢年金の繰下げ支給の上限年齢が70歳から75歳に引き上げられます。   | 国民年金法   | 令和4年4月1日  |
| 任意継続被保険者制度の見直し    | 保険料の算定基礎の見直しや、被保険者からの申請による資格喪失手続が可能となります。  | 健康保険法   | 令和4年1月1日  |
| 育児休業等の個別周知の措置義務等  | 本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対し、個別に制度の周知や意向確認を行うなどの措置を講じることが義務化されます。  | 育児介護休業法 | 令和4年4月1日  |
| 有期契約労働者の休業取得要件の緩和 | 有期契約労働者が育児休業・介護休業を取得できる要件のうち「当該事業主に引き続き雇用された期間が1年以上である者」が削除されます。しかし、労使協定の締結により除外することができることに変わりはありませんので、無期契約労働者と同様の取扱いとなるということです。 | 育児介護休業法 | 令和4年4月1日  |

## MINAGINE NEWS LETTER

発行：株式会社ミナジ 顧問サービス部

住所：〒101-0054 東京都千代田区神田錦町2丁目4番 ダヴィンチ小川町3F

[TEL] 050-5490-1329 [FAX] 03-5244-5534 [Mail] roumu@minagine.co.jp [Web] <https://minagine.co.jp>