



つむぎだより No.11

◇ダイエット秘話⑥◇

漫画の連載でも事情があつて終了することがありますが、この秘話も事情(ネタ切れ)があつて終了することになりました。前回お伝えしていた健康診断にむけて、2月から減量の追い込みに入ったはずなのに、僕の前で美味しそうにおやつを食べるスタッフにつられて、緊急事態宣言が解除され…。おかげさまで、健診では「体重は去年と変わりませんね。もっと、減らさないかね…」と言われました。前回の健診から1年ちょっとですが、その間に±12kgの喜怒哀楽がありました。

来年の健診に向けて、ほこりをかぶっているビリーズブートキャンプを出してきて再入隊したいと思いません。そして、三角座り(体育座り)ができるようになり、娘に哀れな目で見られないように…生活習慣を変えていこうと思います。

(川端)

★2021年2月号

1、世代別ハラスメントへの認識のギャップに注意！！

①ハラスメントへの世代間での認識ギャップ

テレワークを行っている会社員を対象に、ハラスメントへの感じ方を調査したアンケート結果が公表されました。その結果から、テレワーク下での上司の言動をハラスメントと感じるかどうかには、世代間で大きなギャップがあることがわかりました。

まず、「上司がテレワークの際に、仕事をしているかわからないことを理由に、日報を書いて送ることを義務付けること」が、パワーハラスメントに該当すると思うか、という質問には、20代の50.0%が「絶対に該当すると思う」、「おそらく該当すると思う」と回答しました。他方、50代では31.3%に留まりました。

また、「上司がテレワークの際に、リモート会議で顔出しすることを強要すること」については、20代の55.0%が「絶対に該当すると思う」「おそらく該当すると思う」と回答し、50代の35.7%と比べ、世代間で19.3ポイントのギャップがありました。

全体的に、若い世代のほうがハラスメントに対して敏感に感じ取る傾向があることがわかります。

②ギャップを認識することが重要

“こんなことをハラスメントと感じるのか”、と驚かれた方もいるでしょう。けれ

ど重要なのは、実際にこれらがハラスメントに当たるかどうかではなく、世代によって感じ方にギャップがある、ということ認識し、対応していくことです。

これらの認識の差は、職場にコミュニケーション不和を生じさせる可能性があります。かつての当たり前が、これからもそうであるとは限りません。

働き手が減少するなかでも若い世代を採用し、企業を発展させていくためには、こういった感じ方の違いを小さくする努力をしつつ、ハラスメント対策をアップデートしていくことが必要なのでしょう。



★健康保険料率・介護保険料率の変更★

協会けんぽの健康保険料率、介護保険料率が、令和3年3月分より変更となります。

<参考 大阪>

10.22%→10.29%(健康保険料率)

1.79%→1.80%(介護保険料率)

給与計算の際には、ご注意ください。

＝季節のコラム＝

3月3日はひな祭りですが、その形(33)と音から『耳の日』でもあります。

ヒトの可聴範囲は、20Hz(ヘルツ)～2万Hz。一般的に小さな動物ほど高い音を聴くことができ、大きな動物はその反対。ゾウは人間には聞こえない低周波音で会話しているようで、しかもその低周波音をあの大きな耳でなく、足を通して骨伝導で聴くのだそうです。大きな動物であってもクジラは例外で、15万Hz以上の高い音を聴くことができ、コウモリと同じように高い周波数の音を発し、その反響で物体の位置や方向を知ることが出来ます

耳を澄ませば、そろそろ春告鳥(ウグイス)の声も聞こえるかもしれません。(鹿島)



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、勤続年数の長期化を見据えた人事制度

①人生100年時代

独立行政法人労働政策研究・研修機構が行った「人生100年時代のキャリア形成と雇用管理の課題に関する調査」には、勤続年数の長期化を見据えた対応を行う際に、参考になるポイントが掲載されています。

②管理職への昇進が見込めなくなった場合の処遇

管理職への昇進が見込めなくなった正社員の処遇については、「昇進・昇格がないまま勤続」の割合が77.9%と最も高くなっています。次いで管理職相当の専門職として処遇する(34.4%)、管理職相当の社員格付けとする(30.5%)と続いています。以上は中小企業での割合ですが、大企業でも同じような傾向があります。

③キャリア形成のための人事制度とその効果

目標管理制度やキャリア面談等の人

事制度について、39歳までの若年層では「メンター制度」が特に効果的ようです。

高年齢層では、全般的に制度導入効果が低いようで、特に自己申告制度などは、若年層と比べて効果が薄いか逆効果になる場合(60歳以上)もあるようです。その反面「社会貢献参加」の制度については効果がありそうです。

ボランティアなどの「社会貢献参加」活動の人材育成効果は、社会の価値観に触れる機会(69.5%)、社外ネットワークの拡大(48.6%)、新しい視点の獲得(37.0%)などで多く現れています。大企業も中小企業も同様の傾向です。



3、今月のおすすめ本

今月は『渋沢栄一 君は、何のために「働く」のか』(編・解説: 竹内 均 出版: 三笠書房)をご紹介します。

大河ドラマでも、「晴天を衝け」(渋沢栄一)がスタートしました。

皆さん良くご存知だと思いますが、渋沢栄一に関する書籍は、「論語と算盤」をはじめたくさん出版されています。

この本は、経営者でも、サラリーマンでも、家庭の中でも活用できる、「渋沢イズム」がたくさんちりばめられています。单元ごとに分かれているので、自分の興味のある所から読んでみるのもいいかもしれません。

コロナ禍で何かと人に対して気を遣うこ

とも多いですが、仕事でも家庭でも思いやりをもって接することができる、そして自分も成長できるそんなヒントになる1冊です。

とても分かりやすく、読みやすい本です!! (川東)

事業には信用が第一である

世間の信用を得るには

世間を信用することだ

個人も同じである

自分が相手を疑いながら

自分を信用せよとは虫のいい話だ

渋沢栄一