



つむぎだより No.31

＝未来に向かって＝

今回は、珍しく(?)真面目な話です。

合併してすでに2年半が経ちましたが、ちょうどコロナ禍の中、助成金などの仕事に忙殺された状態が続き、目先のことに必死なだけで毎日をごしていただいているように思います。

少し前、代表二人で、ふらっと飲みに行ったときにその話になり、改めて、合併後のことを振り返り、できていないことや、これからやりたいことを、話し合いました。

過去を振り返り、将来のことについて話をするのは、ワクワクしますし、また対話によって頭の中も整理ができます。「話し合い」が出来るのは、二人代表ならではだと感じます。私自身は、相談できる存在がいることが、とても有難いです。話し合ってみて、「定期的に話し合いを持ったほうがいいね」ということになりました。

未来に向かって進むための、いい機会になったと思います。(川東)

1、2022年度 新入社員の意識調査結果

一般社団法人日本能率協会は、協会が提供する新入社員向け公開教育セミナーの参加者を対象に、「仕事や働くことに対してどのような意識を持っているか」を調査しました。今回、2022年4月4日～4月8日にかけてインターネット調査で実施し、545人から回答を得た結果が発表されました。

◆理想の上司・先輩

1位は「仕事について丁寧な指導をする上司・先輩」(71.7%)で、2012年以降の調査で過去最高でした。

2012年では数値が高かったが、今回大幅に順位が下がったのは、

「場合によっては叱ってくれる上司・先輩」(33.7%→17.6%)

「仕事の結果に対する情熱を持っている上司・先輩」(34.1%→9.5%)でした。

◆仕事をしていくうえでの不安

1位「上司・同僚など職場の人とうまくやっていけるか」(64.6%)

2位「仕事に対する現在の自分の能力・スキル」(53.4%)でした。

社内の人間関係に不安を感じている一方で、「社外の人との人脈を築けるかどうか」は、8.1%に留まった結果を見ると、

社外の人脈づくりに対する不安は年々減っているようです。

◆仕事をしていくうえで抵抗がある業務

「指示が曖昧なまま作業を進めること」がダントツ1位で、「どちらかと言えば抵抗がある」を併せると8割以上となりました。

新入社員には、丁寧な指導や、質問のしやすい風土、対応が求められています。

参考：一般社団法人日本能率協会
「2022年度 新入社員意識調査」

https://jma-news.com/wp-content/uploads/2022/09/20220912_new_employees_2022.pdf



★お知らせ★

早くも年末調整の時期が近づいてきました。

今年は税務署からの郵送物に「年末調整のお知らせ」冊子は含まれないそうです。詳細は国税庁の「年末調整が良くわかるページ(令和4年分)(nta.go.jp)」をご参照ください。

＝季節のコラム＝

旧暦十月の亥の日、茶道では炉開きが行われ、「お正月」を迎えます。

17世紀に、『茶の湯』から『わび茶』を大成させた、千利休が生まれて今年が500年。堺の商人でありながら織田信長や豊臣秀吉に仕え、北野大茶湯では主管をつとめるといふ、茶人として名声と権威を誇りましたが、突然秀吉の逆鱗に触れ、切腹を命じられたのは有名な話。

その後、茶道は弟子たちによって大名茶へと発展していきますが、例えば家康は茶会を好み、晩年に過ぎた駿府城には、茶を貯蔵しておく「お茶壺屋敷(お茶蔵)」まで建てました。

炉開きと共に、茶壺の封を切る『口切り』も行われます。冬に向かう頃に新茶をいただくという、風流な茶事です。(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、副業・兼業の実態調査と導入の検討に向けて

厚生労働省から「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の改訂版が公表されました。今後、従業員の副業・兼業の許可を検討される企業もあると思いますが、副業等の実態についても押さえておきたいものです。

◆パーソル総合研究所の調査から

昨年、パーソル総合研究所が従業員10人以上の企業に対して行った調査から副業について以下の実態がわかりました。

【企業側】

●副業の実施について

全面禁止 45.1%

容認(全面・条件付き) 55.0%

●副業人材の受け入れについて

実際に受け入れている 23.9%

意向はあるが現時点でない 23.9%

受け入れ意向はない 52.3%

【従業員側】

●実際に副業をしている 9.3%

(年収1,500万円以上の高所得層に多い)

●していないが意向はある 40.2%

(低所得層になるほど多い)

なお、副業の動機は、職種によらず、「収入の補填」が最多でした。

調査では、過重労働リスクにつながるような副業の特徴や職場支援のあり方なども報告されていますので、ご参考ください。

◆就業規則等の整備をお忘れなく

厚生労働省が発表したガイドラインには、副業・兼業に関するモデル就業規則の規定、各種様式例もまとめられています。

副業・兼業を認めるにあたっては、就業規則等の社内規程の整備や届出、労働時間の通算や健康確保等についての検討、社会保険や労災等、予め確認しておくべきことがあります。また、当然ながら秘密保持や競業禁止の面での検討も必要になりますので、ご相談ください。

参考1:厚生労働省「副業・兼業」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000192188.html>

参考2:パーソル総合研究所

「第二回副業の実態・意識に関する定量調査」

<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/sidejob2.html>

3、今月のおすすめ本

今月は、「心理的安全性のつくりかた」(著者:石井 遼介/出版:日本能率協会マネジメントセンター)をご紹介します。

最近、『心理的安全性』という言葉が、耳にすることが多くなりました。『心理的安全性』といっても、「ゆるい職場」という訳ではありません。チームでの『心理的安全性』というのは、メンバーが健全に意見を交わすことができ、生産性で良い仕事をするに力を注げるチーム(職場)ということだそうです。

そして、本の中では、チーム作りのための、4つの因子が挙げられています。

①話しやすさ、②助け合い、③挑戦、

④新奇歓迎です。この4つをどのように活用していくか、そのために今までの行動を分析し、先の行動を変えていく方法を、教えてくれています。

ボリュームがたっぷりの内容ですので、繰り返し読む必要がありますが、一つでも実践できるように私も取り組んでみたいと思います。(川東)

