



つむぎだより No.60

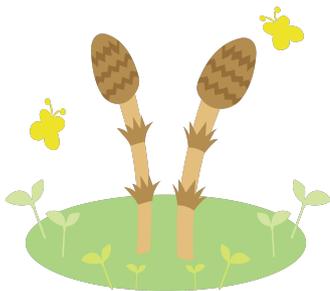
＝今年もやっぱり＝

やってきました花粉症!!

今年はかなりきつく、3月初旬から、目がかゆくてたまらない状態が続いています…。スタッフの中にもつらそうにしているメンバーがちらほらいます。例年よりも花粉の飛散量が多いと聞いていたので、昨年以上に万全の体制を取るべく、早めに耳鼻科に行き、点鼻薬と目薬と飲み薬を処方してもらって対応したのですが、それだけではやはりだめだったようです。

私はスギ花粉よりもヒノキ花粉の方に強く反応するので、4月以降はもっとひどくなるかもしれません。

これは覚悟しなければならぬかも～と、ビクビクしています。しばらくは我慢の季節が続きそうです。
(涙) (川東)



1、「しょくばらぼ」がリニューアルされました

2月27日に厚生労働省が運営している職場情報総合サイト「しょくばらぼ」が、リニューアルされ、大幅な機能の拡充が行われましたのでご紹介いたします。

◆「しょくばらぼ」とは

「しょくばらぼ」は、企業等の情報を求職者等に総合的・横断的に提供するウェブサイトで、「若者雇用促進総合サイト」、「女性の活躍推進企業データベース」、「両立支援のひろば」の3サイトに掲載されている各企業の職場情報がまとめて照会できます。具体的には、残業時間や有給休暇取得率、平均年齢、平均勤続年数、採用・定着状況、中途採用比率などを掲載し、「えるぼし認定*」や「くるみん認定*」等の各種認定・表彰の取得等の情報等が掲載されています。また、ハローワークインターネットサービスと連携しており、幅広い情報提供が行われています。

◆リニューアルの内容

今回のリニューアルでは、上記の3サイトに掲載されていない企業の情報が「独自情報項目」として掲載できるようになりました。具体的には、「テレワーク制度」、「副業・兼業」、「正社員転換制度」、「中途採用・経験者採用の定着率」、「定年制」、「取得可能資格」、「オンボーディング制度・フォロー体制」といった情報が登録できるようになりました。

◆「しょくばらぼ」の利用方法

様々な観点から企業の職場情報を横断的に検索・比較できるウェブサイトなので、情報提供ツールとして、企業が積極的に職場情報を提供、掲載することで、学生や求職者へのPRだけでなく、入社前や入社間もない社員の早期離職を防ぐ一助となるかもしれません。貴社でも活用を検討してみたいはいかがでしょうか。

【厚生労働省「しょくばらぼ」サイトリニューアル等のお知らせ】

<https://shokuba.mhlw.go.jp/110/20250227102130.html>

「求職者等への職場情報提供に当たっての手引」<https://www.mhlw.go.jp/content/001237234.pdf>

*「えるぼし認定」と「くるみん認定」

どちらも厚生労働大臣による認定で、それぞれ以下の活動を推進していると認められた証です。

「えるぼし認定」: 女性の活躍推進

「くるみん認定」: 社員の子育てサポート



=季節のコラム=

4月29日は「昭和の日」。今年は、昭和の元号でいうと、100年ですね。

「元号」は、古代中国の漢の武帝の時代に始まった制度で、紀年法の一つです。日本では、大化の改新(645年)時に「大化」が用いられたのが最初です。

天災や吉祥を機会に改元されることがあったので、91代の天皇に対し、248個の元号が用いられました。最も長く続いた「昭和」は、64年を数えますが、「元年」と「64年」は共に7日間しかなかったため、実際には62年と14日(22,660日)だそうです。

「元号」は、本家の中国や東アジアの国々ではすでに使われなくなっており、日本のみで公的に使用されている世界でも珍しい紀年法です。(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、「偏り」の解消に必要なのはマネジメントの強化

◆働き方改革の現状

働き方改革により、有給休暇取得率は着実に上がってきています。厚生労働省「就労条件総合調査」によると、2020年は56.3%だったのが、2024年には65.3%まで上昇しており、政府目標の2028年・70%以上に向けて順調に推移しているようです。

一方、残業時間は、全体的には減少傾向であるのに、過労死の件数は増え続けています。併せて人材不足や欠員補充の遅れによる社員のストレス増加が懸念事項となっている現状を考えると、全体的な数字では見えない「偏り」が出ているようです。

◆「偏り」の要因

「偏り」は企業や事業所単位で生じることもあれば、一つの職場内で生じることもあります。「偏り」の主な要因は、以下の5つです。

- ①長時間労働を美德とする意識
- ②業務量と人員のミスマッチ
- ③非効率なプロセス管理
- ④時間管理スキルの不足
- ⑤業務の抱え込み

いずれも従業員個々人の問題だと思っていないでしょうか？一番重要なことは、マネジメント側の意識改革と効率的な業務プロセス構築がなければ、改善は難しい課題だと認識することです。

◆「偏り」の解消にはマネジメント強化を

仮に会社が残業代を払えたとしても、残業は多すぎないのがベストです。残業や負荷の「偏り」は、従業員満足度の低下、そして優秀な人材の流出につながります。「偏り」を解消するため、まずは仕事のプロセスや効率性、業務配分や人員配置を客観的に分析し、生産性向上の取り組みへの第一歩としてはいかがでしょうか。



3、今月のおすすめ本

今月は「ツナグ」(辻村深月/新潮文庫)をご紹介します。一生に一度だけ、死者との再会を叶えてくれるという「使者(ツナグ)」。突然死したアイドルが心の支えだったOL、年老いた母に癌告知出来なかった頑固な息子、親友に抱いた嫉妬心に苛まれる女子高生、失踪した婚約者を待ち続ける会社員……ツナグの仲介のもと再会した生者と死者。

それぞれの想いをかかえた一夜の再会は何をもたらすのだろうか。死者と会えることは良いことだと思っておりましたが、それぞれの短い物語を読みながら、“誤解を解きたい、でも解くことで新たに苦悩する”こと

に切ないもどかしさを感じたり、“会って良かったな”だけではなく、“会わない方が良かったかもな”と思うものもありました。

自分なら誰と会いたい、死んだ後もう一度会えるなら誰と会いたい、そして何を話したいか。そんなことを考えさせられた一冊です。ぜひ、読んでみて下さい。(川端)

