



社会保険労務士法人つむぎ

つむぎだより No.68

= 師走 =

今年も残すところわずかとなりました。皆様にとって2025年はどのような年だったでしょうか？

私は、春に体調を崩して初の入院生活を経験した後、いくつかの病院やクリニックに通うこととなり、これまでより一層「健康第一」という気持ちが強くなった年になりました。

現在はほぼ通常の生活に近くなったので、これからは意識して体力づくりに取り組む必要があると感じています。体力が完全に戻るには少し時間が必要ですが、プロテインを飲んだり、筋力アップ運動を始めていたりしています。

これから来年1月下旬までは、当社の第二繁忙期です。インフルエンザに負けないよう体調を整えつつ、スタッフ全員で乗り切りたいと思います。(川東)



1、12月は「職場のハラスメント撲滅月間」です

毎年12月は、厚生労働省が定める「職場のハラスメント撲滅月間」です。

◆職場におけるハラスメントとは

職場におけるハラスメントは、働く人の能力を十分に発揮することの妨げになるだけでなく、個人の尊厳や人権を不当に傷つける許されない行為です。

ハラスメントには、職場での優位性を背景としたパワーハラスメント、性的な言動によるセクシュアルハラスメント、妊娠・出産・育児等に関するマタニティハラスメントなどがあります。これらは職場秩序を乱し、生産性の低下や人材流出、企業の社会的評価の低下を招く重大な問題です。そのため、正社員のみならず、契約社員・パートタイム・派遣といった雇用形態を問わず、すべての労働者が安心して働けるよう配慮が求められます。

令和4年4月から、すべての企業に対してパワハラ防止措置の義務化がなされています。パワハラとは、①優越的な関係を背景とした言動、②業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの、③労働者の就業環境を害するもの——この3つの要件をすべて満たすものを指します。

◆対策シンポジウムの開催

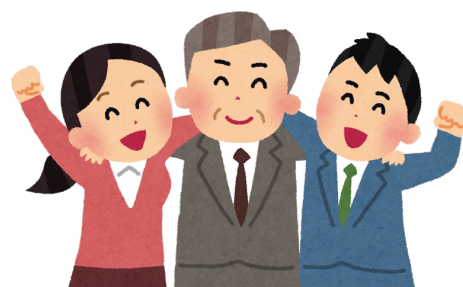
厚生労働省では、12月10日に「職場におけるハラスメント対策シンポジウム」をオンラインで開催します。

当日は、企業や業界団体によるカスタマーハラスメント対策の事例紹介や、専門家による講演、パネルディスカッションが予定されています。参加費は無料で、事前申込み制となっています。詳細は、厚生労働省が運営する特設サイト「あかるい職場応援団」で確認できます。

12月は、職場のハラスメント防止体制を見直す良い機会です。相談窓口の設置状況や周知方法など、社内の取組みを今一度ご確認ください。

【厚生労働省「あかるい職場応援団」】

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>



年末年始休業のお知らせ

令和7年12月27日～令和8年1月4日

まで休業いたします。



ご迷惑をお掛けしますが、

どうぞよろしくお願いいたします。

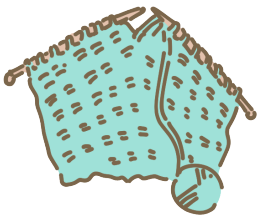


=季節のコラム=

最近10代から20代を中心に、編み物ブームが起きているようですね。

日本にいわゆる編み物が伝わったのは、16世紀の安土桃山時代。スペインやポルトガルから、編み物の靴下などが宣教師たちの手によって日本に持ち込まれました。編み物や編地は「メリヤス(莫大小・目利安)」と呼ばれ、足袋などを作る技術として徐々に普及していきましたが、江戸時代には庶民の間でも編み物が行われるようになり、明治時代には女学校で編み物が教えられるようになったとか。

作品を作り上げた時の達成感だけでなく、一目ずつ編んでいくという作業に集中することで、日常の喧騒を忘れ、心の安らぎを得られるのだそうです。(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、離職予測分析とは

離職予測分析とは、従業員の離職可能性をデータに基づいて予測する分析手法です。勤怠データや人事評価などを活用し、統計分析やAIモデルによって離職リスクの高い従業員を早期に特定し、適切な対策を実施することを目的とします。近年、こうしたサービスが増加しています。

◆高品質なデータの重要性

分析の成否は、データの質と量に大きく左右されます。例えば、勤怠データ収集では、出勤時間だけではなく、残業時間の推移、遅刻・早退の頻度も重要です。これらのパターン変化は離職の前兆となることが多いからです。

従来残業を厭わなかった従業員が急に定時退社するようになったり、有給休暇の申請が急増したりするなども離職リスクの指標と考えられます。ただし、これらは組織文化や制度変更によっても生じるため、注意が必要です。

◆質的データの活用

定量的データと併せて質的データも重要です。従業員満足度調査やエンゲージメント調査により、仕事への満足度、上司との関

係性、キャリア展望を測定します。退職者面談のデータは離職要因の理解に重要であり、在職中の面談データと併せた分析が必要です。

◆継続的なメンテナンスの必要性

精度の高い予測には、労働環境や従業員の価値観の変化に応じたデータ項目の新設、収集範囲の拡張、データ形式の標準化など、データ品質を保つための定期的なメンテナンスが必要です。他の人事制度同様、「一度作ったら終わり」ではありません。また、プライバシー保護や利用目的の制限についての配慮も不可欠です。

離職予測分析サービスを利用しない場合でも、こうしたデータの把握は制度運用における有益な視点となりますので、ご参考ください。



3、今月のおすすめ本

今回ご紹介するのは『スマホ脳』(アンデシュ・ハンセン著 / 新潮新書)です。スマホは非常に便利ですが、私たちの脳に想像以上の影響を与えています。

私たちがつい何度もスマホを確認してしまうのは、スマホからの通知が脳の「報酬系」を刺激してドーパミンを分泌させるためだそうです。その結果、集中力や記憶力、睡眠の質が低下しがちとなり、さらに、SNSを通じた他者との比較による不安や孤独感の増加、姿勢の悪化や運動不足など、心身への影響が指摘されていました。

最も大きな問題は、スマホが「時間」を奪ってしまうことです。運動、人との交流、

十分な休息といった、うつを防ぐために必要な時間が減る原因にもなっています。

著者はその理由を、“脳はまだ原始時代のまま”だからだと説明します。技術と脳の進化スピードの差を認識し、意識的にスマホとの距離を取ることが、現代を健やかに生きるための新しい知恵だと語られています。スティーブ・ジョブズも子どもにはiPadを与えなかったそうです。ぜひ、読んでみて下さい。(川端)

