



社会保険労務士法人つむぎ

つむぎだより No.70

= 年末の出来事 =

昨年の仕事納めの日。

大掃除を終え、スタッフがつむぎだよりを発送する様子を見ていた私。「あれ、郵送する封筒の数が多い。ひょっとして…？」

年始早々確認したところ、メール配信に切り替わった事業所様情報をスタッフに共有し忘れており、郵送先リストが更新されていませんでした。そのため、メールと郵送の両方で送付していた事業所様があつたのです！！

今月より重複がないようにしましたので何卒ご容赦下さい。

今回、自分のミスにショックを受け愕然としました。改めて、依頼した業務は最後までしっかり確認していかなくてはいけないと痛感した一コマでした。(川東)



★2026年2月号

1. 貴社での有給休暇取得状況はいかがですか？

◆年次有給休暇取得率が過去最高に

厚生労働省の「令和7年就労条件総合調査」によれば、令和6年の労働者1人当たりの年次有給休暇取得率は66.9%、平均取得日数は12.1日でした。

これは過去最高の数値です。この10年間は過去最高を更新し続けていることから、年次有給休暇(以下、年休)の取得促進が進んでいることがうかがえます。

中小企業では、業務量の偏りや代替要員の確保が難しいことなどから、年休取得が進みにくい傾向があります。しかし、年休の取得促進は、従業員の健康確保・離職防止・生産性向上に直結する重要な取組みです。また採用の観点からも、「きちんと休める会社か」どうかは、若年層や育児世代を中心に関心の高い項目です。

大企業が週休3日制などを取り入れる中で、同業他社と比べて著しく年休取得率が低かったり、促進の取組みを何もしていなかったりという状況では、人材確保が困難となる可能性があります。

◆年休取得促進のポイント

1. 計画的付与制度の活用

計画的付与制度とは、年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定を締結する等により、計画的に年休取得日を割り振ることができる制度です。繁忙期・閑散期を見据えて、計画的に年休を付与することで、業務調整を行いややすくなります。

2. 休みやすい職場環境の整備

年休取得促進には、休みやすい環境を整える必要があります。そのためには、「特定の担当者しかできない業務を減らす」とともに、「仕事はチームで行う」という考え方を徹底することが重要となります。チームで仕事をし、属人化を防止するには、「情報共有」がカギとなります。

計画的付与制度の活用や情報共有を促進しても、上司の姿勢や職場の空気によっては年休は取得しづらくなりますので、その点には注意が必要です。意識改善が必要な場合は、管理職への研修や年休取得状況の可視化も有効です。ご検討下さい。

【厚生労働省「令和7(2025)年就労条件総合調査 結果の概況】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/jikan/syurou/25/index.html>



＝季節のコラム＝

この2月は、ミラノ・コルティナダンペッツォオリンピックが開催されますね。

1896年の第1回近代オリンピックから28年後、フランスのシャモニー・モンブラン地方で開催されたのが第1回冬季オリンピック大会。6競技16種目中には『カーリング』もありました。「氷上のチェス」とも呼ばれる『カーリング』は、15～16世紀のスコットランドが発祥だとか。そのため、現在の国際大会で使用されるストーンも、氷と接する滑走面にスコットランドのアルサクレイグ島特産のブルーホーン(Blue Hone)花崗岩を用いているものが主流なのだそうです。

日本チームの活躍が期待される「氷上のチェス」の熱戦を楽しみたいですね。

(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. カスハラ対策は、待ちの体制では間に合いません

◆今年10月にも義務化か

昨年6月号のつむぎだよりで、複数の都道府県でカスタマー・ハラスメント防止条例が施行されたとご案内しましたが、さらに、労働施策総合推進法の改正により、早ければ本年10月にも企業のカスハラ防止措置義務化が施行される見込みとなりました。

つまり、法律的に、全国すべての企業がカスタマー・ハラスメント(以下、カスハラ)防止に具体的に取り組むことが義務化されるということです。

規程整備のほか、対応の実際の流れの確認、社内研修の実施など、行うべきことは多くあり、準備には相応の時間が必要なため、「対応はまだ先でいい」と思っている間に合わなくなっていますのでご注意下さい。

◆従業員とのコミュニケーションが重要

カスハラ対策で重要なのは、被害を受けた従業員とのコミュニケーションです。事後対応として、被害者へのメンタルヘルスサポートや配置転換といった個別対応だけでなく、はじめから一貫して、組織全体で「カス

ハラを許さない」とのメッセージを従業員に伝えておく必要があります。

「会社は自分たちの側に立っている」というメッセージを正しく伝えるには、事前の研修から事後サポートまでの一連プロセスを組織的に整備しておく必要があります。対策が事後処理だけでは、従業員の信頼は得られません。今から体制を整備することで、「万が一問題が発生した際にも誠実な対応ができる組織」としての地盤が整うのです。

そのためにも、カスハラ防止規程の策定から従業員教育、事後対応の仕組みまでを包括した体制構築を目指しましょう。対策の整備がまだ不十分とお考えの際は、ぜひ当事務所にご相談ください。



3. 今月のおすすめ本

今回ご紹介するのは、『成瀬は天下を取りに行く』(宮島未奈著／新潮社)です。

滋賀県大津市を舞台に、まっすぐで少し不思議な中学生・成瀬あかりの日常を描いた物語です。成瀬は「自分で決めたこと」を、周囲の評価に左右されることなく、淡々と実行していきます。その姿は一見すると風変わりですが、不思議と人の心を動かし、気づけば周囲を明るくしていきます。この本が教えてくれるのは、「特別な才能」よりも「自分なりの軸」を持つことの大切さです。うまくいく日も、そうでない日も、自分が大切にしたいことを見失わず、目の前のことに誠実に向き合う。その積み

重ねが、人生を前に進めていく力になるのだと感じさせてくれます。忙しい毎の中に、迷ったり、立ち止まったりすることは誰にでもあります。本書は、そんなときに「それでも大丈夫」とそっと背中を押してくれる一冊です。少し心が軽くなり、明日を前向きに迎えたくなる、温かい気持ちが残る読後感です。2024年の本屋大賞受賞作に選ばれたのも納得です。ぜひ、読んでみて下さい。(川端)

