

【すこやか歳時記】
師走の候



コロナ禍での3年目の年末に。
さらに荒波が渦巻く情勢下で、
新年も「働き方改革」推進を。

コロナ禍になってもう3年目の年末を迎えます。国際的には「COVID-19」との名称で呼ばれ、国内では2020年の2月頃から感染拡大が始まりました。報道機関でも当初はその名称を表記していましたが、新型コロナウイルス感染症という名称が定着して、さらに新型コロナ、コロナなど略称でも通用するようになってきています。感染の波もすでに8波となって、まさに七転八倒の日々を過ごしてきました。

また、今年はさらにウクライナ問題や円安、物価上昇の荒波も渦巻き、企業経営にとって順風満帆は夢物語のように感じざるをえません。それならやはり波風の中でも進路を見失わないように企業の体質改善や体力強化を図ることが不可欠です。新年も「働き方改革」を、ぜひ一緒に…。

日々是好日カレンダー

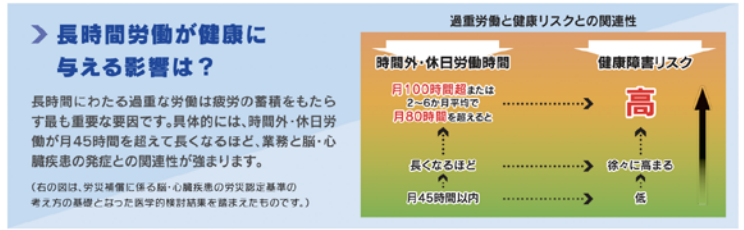
12月 DECEMBER	
1 木	師走・春待月・年積月・年満月 ・食品・添加物等の一斉取締り(～28日) ・世界エイズデー ・いのちの日
2 金	・奴隷制度廃止国際デー ・日本人宇宙飛行記念日
3 土	・障害者週間(～9日) ・妻の日 ・カレンダーの日 ・みかんの日
4 日	・人権週間(～10日) ・血清療法の日 ・E.T.の日
5 月	・国際ボランティアデー ・パミュダトライアングルの日
6 火	・音の日 ・姉の日 ・シンフォニー記念日
7 水	・大雪 ・国際民間航空デー ・クリスマスツリーの日
8 木	・事納め ・針供養 ・太平洋戦争開戦記念日
9 金	・雇用保険被保険者資格取得届の提出
10 土	・国際人権デー ・ノーベル賞授賞式 ・アロエヨーグルトの日
11 日	・国際山岳デー ・ユニセフ創立記念日 ・胃腸の日 ・百円玉記念日
12 月	・児童福祉法公布記念日 ・漢字の日 ・バッテリーの日
13 火	・正月事始め ・すす払い ・ビタミンの日 ・美容室の日
14 水	・南極の日 ・討ち入りの日
15 木	・年末年始の食品等一斉取締り ・年賀郵便特別扱い開始日
16 金	・電話創業の日 ・紙の記念日
17 土	・飛行機の日
18 日	・国際移民デー ・国連加盟記念日 ・東京駅完成記念日
19 月	・国際南南協力デー ・日本人初飛行の日
20 火	・人間の連帯国際デー ・道路交通法施行記念日 ・ブリの日
21 水	・クロスワードの日 ・回文の日 ・バスケットボールの日
22 木	・冬至 ・ゆず湯 ・改正民法公布記念日
23 金	・東京タワー完工記念日 ・テレホンカードの日
24 土	・クリスマスイブ
25 日	・クリスマス ・昭和改元の日 ・スケートの日
26 月	・ボクシングデー ・プロ野球誕生の日
27 火	・浅草仲見世記念日 ・ピーターパンの日
28 水	・社会保険料納付期限(12月分)
29 木	・冬季休業日 ・シャンソンの日 ・清水トンネル貫通記念日
30 金	・冬季休業日 ・取引所大納会 ・地下鉄記念日
31 土	・冬季休業日 ・大晦日 ・大はらい ・除夜 ・シンデレラデー

働きすぎていませんか？労働条件を確認しましょう

11月は過労死過労死等防止啓発月間でした。過重労働になっていないか、職場の労働条件を再度確認しましょう。



労働時間の現状を見ると、週の労働時間が60時間以上の労働者の割合は近年低下傾向であるものの、労働者全体の5%以上となっており、いまだ長時間労働の実態がみられます。また、脳・心臓疾患が業務上によるものと認められた労災支給決定件数についても、依然として高い水準で推移しています。近年では、仕事上の強いストレスが原因となつてうつ病などの精神障害を発病し、それが労災と認められる件数も年々増加しています。



過労死等防止啓発月間パンフレット

12/29(水)～1/3(月)まで冬季休業とさせていただきます。

《今月の特集①》 心理的安全性①

【心理的安全性とは】

- 自分の考えや意見などを組織のメンバーの誰とでも率直に言い合える状態
- ミスや失敗・困っていることについて言い出せ、語り合える状態
- ◇対人関係のリスクを取っても安全だと信じられる職場環境 (恐れのない組織)

心理的安全性の高いチームとは

「心理的安全性の高いチームとぬるいチームはまったく違う」

心理的安全性に関する勘違いで多いのが「仲良しチーム」や「ぬるいチーム」と捉えているケースです。

心理的安全性が高いとは、意見を率直に言い合えるということです。

例えばミスや失敗の報告、誰かの意見に対する反論など、普通ならなかなか言い出せないようなこともチームのために話せる状態のことを指します。

会議のときなどに「沈黙」をたもったり人間関係が壊れることを恐れて意見を述べずにあたりさわりのない発言に終始するケースもあるかもしれません。

その会議の環境は、心理的安全性が高く高いパフォーマンスが発揮できるチームと言えるのでしょうか？

※重要なのは下記2点です



- ①率直に意見が言い合える場をどこかで設けることにフォーカスする
- ②企業風土を醸成するうえでの日々のちりつものは「声かけ」や会議 MTGです
(声かけにおいても言い方を少し変えるだけで状況は変わります)

会社にとって退職は避けたいものですが0にすることは難しいかもしれません。

ただ、中小企業であっても退職をなくすことはできなくて心理的安全性を高めることで離職率はさげることができるかもしれません。

具体的なケースに置いての手法をみていきましょう。

【ケース①：新入社員を職場で迎えるとき】

×「最初の1年目はなれるだけでいいから」
⇒○「頼りにしているよ」

新入社員や新卒入社の新社員は、職場の同僚が思っている以上に不安や緊張でいっぱいかもしれません。彼女たち彼らたちにこの職場の心理的安全性は高そうだと感じて貰うには日々どう声かけすればよいのでしょうか？

責任感が強く面倒見の良い先輩ほど

×「1年目はできなくて当然だから」
×「間違えてよいからとりあえずやってみて」

というニュアンスで声かけしてしまいがちですがより安心してもらいたいなら

○「頼りにしているよ」
という方がより良いかもしれません。

×「未熟だからまだ期待してないよ」
×「まだ戦力としてないよ」
とネガティブに取られると声かけがマイナスになってしまいます。

新入社員を ×「未熟者」と見るのではなく、○「伸びしろが豊かだ」と見て○「何かあればカバーするから遠慮なくやりたいようにやってね」

と声かけするのがベストです。本当に伝えたいニュアンスは後者だと思います。

○「明るく元気に堂々と」○「やりたいように挑戦してみる」新入社員がこのように活躍しているチームの心理的安全性は高いと言えます。

《今月の特集②》心理的安全性②

【ケース②：職場で退職者が出たとき】

×「辞める人は裏切りで無責任で逃げだ」

⇒○「辞めた人がここで働いたことを誇れるような職場にしていきましょう」

結論から言うと退職を申し出た人を非難したり阻害したり賃金や賞与を意図的にさげることは避けなければなりません。

残されたメンバーはいつか私もこのような待遇を受け同じように非難されるのだろうと思うかもしれません。会社のことを熟知していて会社とは異なるモノの見方ができる退職者を裏切り扱いするのは得策ではありません。退職者や退職を申し出たメンバーにとっても心理的安全性の高い組織であることは、組織そのものの強さを増すためにも欠かせない要素となるはずです。

【ケース③：業務過多情報過多でメンバーから不満不安が噴出したり疲弊感が漂っているとき】

×「最近、大変そうだね」⇒

○「最近、頑張っているね活躍しているね」

×「業界水準以上の賃金だから文句言わずに働いて」

⇒○「チームのために踏ん張ってくれてありがとう。一緒に乗り切ろう」

×「昔はもっと働くのが当たり前だった」

⇒○「少し●●さんに頼りすぎているのかもしれないね」

×「とにかく終わらせて(完結させて)」

⇒○「最後まで妥協せずにいい仕事をしよう」

忙しい相手には ×「今私は大変なんだ」と思わせるよりも○「今私は頑張っているんだ」とポジティブにさせる言葉をチョイスするのが得策です。

心理的にこれは相手の「自己認識」を意識した声かけ

と言えます。また、給与や待遇の話を持ち出すとメンバーは何も言えなくなります。

これは ×「人質コミュニケーション」と呼ばれ心理的安全性を下げる要因のひとつのようです。

まずは、ねぎらうことと泣き言であっても受け止めることがリーダーには求められます。

そのうえで○「チームのために踏ん張ってくれてありがとう。一緒に乗り切ろう」と伝えるとより効果的です。

リーダーになる人は普通の人より犠牲を払って努力してきていますので ×「私の若い頃はもっとはたっていたよ」とつい言ってしまいがちですが若い世代には決して言うてはならない一言です。若い世代は、会社には過度に期待せず自分の将来を冷静に見ています。

また、○「かつてのやり方をそのまま適用するだけでは通用しない部分も多い」ことを私たちリーダーよりもよく知っています。

×「とにかく完結させて欲しい」と強要することを ×「連帯責任マネジメント」と表現されます。

会社や職場が切羽詰まった状況であればあるほど、責任感が強く業務量も負荷も大きいリーダーはメンバーに連帯責任を求めたり

相手を傷つける余計な一言をつい言うてしまう状況に陥ってしまいます。

×「とにかく終わらせて」と上司が迫ってもその業務やプロジェクトが完結することはありません。

組織の上位役職者として組織全体を俯瞰してみても会社全体においての今回の業務やプロジェクトの位置づけを再度確認してみると良いかもしれません。

終わらせてと迫るよりも会社全体からみるとどのような優先順位で総論各論ではどのような位置づけなのかを上司の視点から説明すると好転するかもしれません。

採用選考チェックポイント ～公正な採用選考を行うために～

人権に配慮した公正な採用選考が行われているかのチェック表です。面接の空気を和らげるために聞いてしまうような質問も、不適切な場合がありますので、注意が必要です。

1つでもチェックが入ったら不適切です！

エントリーシート編

- 本籍や帰省先を記入する欄がある
- 健康状態や既往歴を記入する欄がある
- 家族構成や家族の職業など、家族に関することを記入する欄がある

採用面接編

- 場を和ませるつもりで、家族や出身地に関することを聞いている
- 家の間取り、借家・持ち家などの住宅状況について聞いている
- 思想や信条に関すること、愛読書などについて聞いている

採用基準とするつもりがなくてたずねた内容であっても、回答を受け、いったん適正と能力に関係のない事項を把握してしまった結果、採否決定に影響を与える可能性も出てきます。エントリーシートや面接の質問内容には、十分な配慮が必要です。

質問事項を事前に調査するなど、面接担当者間で不適切な質問に対する認識を共有しましょう。

人権に配慮した公正な採用選考を行うためのチェックシートはこちら



スタッフ紹介

福岡中央労務管理事務所
緒方 絵美



はじめまして。経理業務を担当しております、緒方絵美と申します。よろしくお願いたします。

- Q** 好きな食べ物はなんですか
A スイーツが好きです。中でもカヌレが好きです。時々自分へのご褒美に、お気に入りのお店へ買いに行くのが密かな楽しみです。
- Q** 座右の銘はなんですか
A 「初心忘るべからず」です。何事においても「初心」を忘れず取り組んでいきたいと思えます。
- Q** 好きなスポーツを教えてください
A 野球観戦が好きです。ソフトバンクを応援しています。最近自宅でもTV観戦することが多くなりましたが、やっぱりドームでの観戦の方がテンションが上がります。

これからも、正確で安心できる業務を行うことを心がけ、日々精進してまいります。

当事務所について



労務ジャパン株式会社



福岡中央労務管理事務所

当事務所は福岡高等裁判所（新庁舎）の南門から徒歩1分です。ミニセミナーの開催も行います。ぜひお気軽にお越しください。

《住所、電話番号》

〒810-0031 福岡市中央区谷2-14-8
TEL 092-734-2300
FAX 092-734-2301



《事務所地図》



地下鉄七隈線 六本松駅より徒歩約5分
セブンイレブンが目印です。



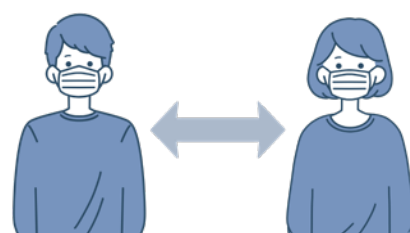
すこやか労務月報

[12月版]
No.67

観戦シーズンは、感染もシーズンに。

年末年始の時期はサッカーやラグビー、駅伝など、寒さに反して熱くなるスポーツの観戦シーズンで楽しみます。しかし同時にこの季節は、感染症が拡大しやすいシーズンでもあり、より一層の注意が必要です。第8波となった新型コロナはもちろん、季節性インフルエンザやノロウイルスの感染もくれぐれもご注意ください。感染対策の基本は同様で、手洗い・うがい・マスクの着用・身の回りの消毒が大切です。しかし、ノロウイルスの消毒にアルコールは効かないと言われていいますので、次亜塩素酸ナトリウム液を使用して身の回りの物を消毒してください。

また、年末年始の交通事故や防火対策、暴飲暴食などの体調管理にも注意して、つつがなく新年をお迎えください。



12月の
注意ポイント

- その① コロナはもちろん他の感染症にも要注意!!
- その② あわただしい年末年始の交通事故対策を!!
- その③ 火の用心を徹底して消火器などの点検も!!