

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

Vol.64

B-GROOW(ビーグロウ)の空でございます。

色とりどりの七夕飾りを目にする頃となりました。

一年の折り返しを迎え、いったん立ち止まり、過ぎていった半年を振り返るよい機会です。

一年の折り返し地点を意味する『ハーフタイム・デー』は6月30日なのですが、2025年は7月2日の正午が一年のちょうど真ん中の時間とされています。下半期のスタートまで、まだ少々時間があるのです。

これまでの半年のご自身の頑張りを認め労うことも大切です。目標を再設定し、これからの半年への期待や希望に思いを馳せながら、再スタートをきってまいりましょう。

空 直美



「人に選ばれる会社」であり続けるために -過去最低の出生率から、会社が取り組むべきことを考える-

2024年、日本の合計特殊出生率が過去最低の1.15を記録しました。人口減少は今後さらに加速し、人手不足が企業存続の根幹に関わる問題になると考えられます。今回は、この人手不足の時代に会社が取り組むべきことについて考察します。

■ 「人に選ばれる会社になる」2つの視点

現在は会社が人を選ぶ時代ではなく、人が会社を選ぶ時代になっています。「人に選ばれる会社になる」には2つの視点があります。1つ目に「この会社に入りたい」と思ってもらえること、2つ目に「この会社で働き続けたい」と思ってもらえること。今回のニュースレターでは、この会社で働き続けたい、つまり「人が辞めない会社になる」ことに焦点をあてます。

■ この会社で働き続けたいと思ってもらえるために

「この会社で働き続けたい」と思ってもらえるためには何が必要でしょうか？以下のチェックリストを見てみましょう。

会社の理念・ビジョン浸透

- ☐ 経営理念やビジョンが社内でも共有されている
- ☐ リーダー層が理念や方針を自分の言葉で語る
- ☐ 日々の業務で「なぜやるのか」が説明・共有されている

人間関係・コミュニケーション

- ☐ 感謝や承認を意識したコミュニケーションが根付いている
- ☐ 上司と部下の定期的な面談等を実施している
- ☐ 新入社員のフォローや社員教育が計画的に行われている

職場環境・制度運用

- ☐ 長時間残業削減など働きやすい環境づくりに取り組んでいる
- ☐ ライフステージに応じた働き方の選択肢がある
- ☐ 制度はあるだけでなく使われている、と社員が感じている

チェックがつけられる項目はいくつありましたでしょうか？簡易的なリストではありますが、どれも重要な項目です。

■ 取り組みやすいのは人間関係・コミュニケーション

チェックリストには3つのテーマを挙げましたが、最も取り組みやすく、かつ効果が出やすいのは「人間関係・コミュニケーション」です。理由として以下のようなものが挙げられます。

1. 制度変更不要・コスト不要

今いるメンバー、今ある環境を変えなくてもよい行動の工夫ですぐにスタートできる

2. 小さなアクションで変化が出やすい

1日1回はチーム全員に自分から声をかけるなど、すぐに始められる行動が沢山ある

3. 効果が見えやすい

「最近上司が話を聞いてくれるようになった」「認めてもらえてうれしかった」など直接反応が返ってくる



「人間関係」が昔も今も退職理由の上位にあがっていることから、人間関係・コミュニケーションに取り組むことには意義があるといえます。重要なのは、信頼関係を築く姿勢を全員が持つこと、そのための行動を継続することです。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。人手不足の時代、採用に力を入れることはもちろん重要ですが、採用した人が辞めない会社づくりを後回しにしてはならないと実感します。制度面の施策も中長期的には非常に大切ですが、まずはすぐに実行できることから始めてみてはいかがでしょうか。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



毎年7月1日から7日までの1週間、『全国安全週間』が実施されます。『全国安全週間』とは、厚生労働省と中央労働災害防止協会が実施している「労働災害ゼロ」を目指す全国的なキャンペーンです。労働災害の防止はもちろん、従業員一人ひとりの安全意識の向上や職場の安全文化の定着を目的として実施されています。

■ 現場でもオフィスでも起きる『労災』

『労働災害』は作業現場で起きるイメージがありますが、オフィスでも起こり得ます。例えば、PC業務による疲労、転倒、腰痛、ストレスなども『労働災害』に該当する可能性があります。現場で働くだけでなくオフィスで働く方も対象となるのです。

■ オフィスでできる取り組み

では、オフィスでの『労働災害ゼロ』のために、どのような取り組みができるのでしょうか。実際に効果のあった事例を見てみましょう。いずれも参加しやすく負担が少ないことがポイントで、『みんなで安全を意識する』雰囲気づくりが成功の鍵となります。

「安全&健康チェックシート」を作成し配布

「PC作業が長時間になってないか」「足元に物を置いていないか」「最近、疲れやストレスが溜まっていないか」などの項目をピックアップし、セルフチェック。働き方を見直すきっかけになった、上司にフィードバックできるので改善につながった、などの効果があった。

エレベーター・階段マナー啓発DAY実施

混雑時には譲り合う、歩きスマホをしない等の注意喚起をし、階段には転倒防止ポスターを掲示。実際に事故寸前の状況になった職場では効果が大きかった。

1日1テーマ・ミニ安全ワーク実施

朝礼時などに5分ほどでできる「オフィスの転倒・つまづき防止チェック」、「ストレッチ実演」、「災害・避難経路確認」、「オフィスでできる整理整頓」などを日替わりで実施。気軽に飽きずに参加してもらうことができ、意識向上に役立った。

■ おわりに

近年、労働災害における休業4日以上死傷災害は増加傾向にあり、特に、転倒や腰痛などの労働者の作業行動に起因する災害は後を絶たない状況にあるそうです。6月1日より、一定の条件を満たす企業に対し熱中症対策が義務化され、企業に対し労働者の安全と健康確保への取り組みが、より一層求められるようになりました。厚生労働省が発表した『多様な仲間と 築く安全 未来の職場』のスローガンのように、職場にいる誰もが当事者意識を持って安全な職場作りに努めていきたいものです。

(コンサルタントアシスタント 香月 裕美)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

人事労務管理の基礎

-Vol.12-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。人事労務に関する耳よりな情報を、シリーズでお伝えしてまいります。

今回は、最新の【法改正情報】についてお知らせいたします。

■ 柔軟な働き方を実現するための措置【令和7年10月1日】

3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずる必要があります。事業主は、以下5つの措置の中から、2つ以上を選択して導入する必要があります。従業員は、そのうち1つを選択して利用することができます。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与（10日以上/月）
- ⑤ 短時間勤務制度

※ 措置に関する個別周知・意向確認も義務づけられます。

■ 個別の意向聴取・配慮の義務づけ【令和7年10月1日】

妊娠・出産等の申出時と、子が3歳になる前の適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児に関する以下事項について、個別の意向聴取を行うことが義務付けられます。また、聴取した意向に対し、自社の状況等に応じて配慮をすることも義務づけられます。

- ① 勤務時間帯（始業および終業の時刻）
- ② 勤務地（就業の場所）
- ③ 両立支援制度等の利用期間
- ④ 仕事と育児の両立に資するその他の就業条件（業務量、労働条件の見直し等）

■ 教育訓練休暇給付金の創設【令和7年10月1日】

雇用保険の被保険者が、職業に関する教育訓練を受けるために無給の休暇（教育訓練休暇）を取得した場合に、教育訓練休暇給付金が支給されます。

■ 健康保険証の経過措置終了【令和7年12月2日以降】

従来の健康保険証は、令和7年12月1日に経過措置期間が終了するため、12月2日以降は使用できなくなります。マイナ保険証への切り替え、または資格確認書の利用が必要になります。

(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

編集後記

毎年、6月30日前後に全国の神社では『夏越の祓（なごしのはらえ）』という神事が執り行われます。半年間の厄を払い、残り半年の無病息災を祈願する行事なのですが、代表的な「茅の輪くぐり」や「人形流し」だけでなく「水無月」というお菓子をいただく風習も残っています。

7月初旬まで茅の輪くぐりができる神社もあるようです。心身ともにリセットして新鮮な気持ちで下半期をスタートできると良いですね。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-groow.com

HP <https://www.b-groow.com>