

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

Vol.56

B-GROOW (ビーグロー) の空でございます。

木々の葉も見事に色づく季節となりました。わたくしは、東西南北、日本全国を飛び回っており、先日は島根県に行ってまいりました。旧暦10月は『神無月』とよばれていますが、出雲だけは『神在月(かみありづき)』とよぶそうです。日本中の神々がさまざまな相談をするために出雲大社にお集まりになるという伝承が起源とのこと。出雲へは出向かない神様からのお土産を出雲大社に届ける少女を主人公にした映画を見る機会があり、神無月の留守を守る神様がいることを初めて知りました。恵比須様や大黒様、竈神様などの神様が留守を守ってくださるそうです。長時間の移動はなかなか大変なのですが、出雲へと向かう神様とご一緒することもあるかも、と思うと少しだけ楽しい気持ちになってきます。



空 直美

タイムマネジメント

～ 限られた時間で成果をあげるために ～

私たちは今、変化の激しい環境下におかれ、さらに慢性的な人手不足に悩まされています。今回はそんな私たちにとって必須の「タイムマネジメント」について考えます。

■ タイムマネジメントの意識と実施手順

タイムマネジメントにはまず、「意識を変えること」が重要です。忙しくて無理だと諦めるのではなく、どうしたらできるかを考えるようにしましょう。タイムマネジメントの実施手順は以下のとおりです。



実施手順のSTEP2は「タスクの優先順位付けを行う」です。タスクの優先順位は、「緊急度」と「重要度」で考えます。下図は、優先順位をマトリクス形式で示したものです。「重要かつ緊急」の仕事だけでなく、「重要だが緊急でない」タスクにも焦点をあてる必要があります。STEP3～5は、PDCAサイクルです。PDCAサイクルはマネジメントの基本ですが、時間についても同様です。計画を立て、実行し、振り返りを行い、改善していきます。

	緊急でない		緊急	
	重要だが緊急でない	重要かつ緊急	重要でないが緊急	重要でない
重要	A	S		
重要でない	C	B		

■ 仕事の分類とそれに応じた取り組み

私たちの仕事は、その性質から以下の4つに分類できます。仕事のスタイルに応じた工夫を心がけましょう。

◆ 考える仕事

↳ 企画立案や提案書作成など、熟考やアイデア発想的な仕事
→ 時間の意識を高め、集中する。集中しやすい時間に行う。

◆ こなす仕事

↳ メール対応や事務処理・資料整理など、定型的に行う仕事
→ 連続処理を行い、効率を上げる。

◆ 完全に時間を拘束される仕事

↳ 会議・研修・商談など、相手がいて時間を縛られる仕事
→ 「減らす」か「移す」かを考える。

◆ 少しなら時間を自由に使える仕事

↳ 移動や出張など、相手先への訪問を伴う仕事
→ 「すきま時間」として活用することを考える。

■ 「やりすぎ」に注意しよう

「相手のために良かれと思ってやったことが無駄だった」という経験はありませんか？ 与えられた資源を使い、限界まで品質を高めようとするのが人の無意識の癖です。仕事に着手する前に、「いつまでに」「何を」「どこまで」やればよいのか確認し、必要ないことに貴重な時間を割かないように注意しましょう。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。タイムマネジメントを実施する前に、まずは日々の時間の使い方を振り返ってみてください。改善できることから少しずつ取り組むことで、時間を有効に活用できるようになるはずです。
(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



10月4日、東京都で顧客からの迷惑行為などのカスタマーハラスメント（＝カスハラ）を防ぐ、『カスハラ防止条例』が成立しました。この条例には罰則はなく、来年4月1日から施行されます。カスハラに対する条例は全国初ですが、他の地方公共団体でも条例化の検討が行われおり、企業にもカスハラに対する早急な対策が求められています。

■ カスハラとは

カスハラとは、顧客等からの著しい迷惑行為のことをいい、『顧客等からのクレーム・言動のうち、当該クレーム・言動の要求の内容の妥当性に照らして、当該要求を実現するための手段・態様が社会通念上不相当なものであって、当該手段・態様により、労働者の就業環境が害されるもの。』が該当すると考えられています。業種や業態、企業文化の違いを踏まえ、予め、自社のカスハラの判断基準を定めておくことが重要です。

■ カスハラ対策の必要性

カスハラは、対応する従業員にとって精神的な負担が非常に大きいものです。企業によるカスハラ対策が適切に講じられない場合、従業員のメンタルヘルスの不調につながり、休職や退職を招く恐れがあります。また、従業員に対する安全配慮義務違反や職場環境配慮義務違反に該当し、企業が損害賠償責任を問われるリスクも生じます。

■ 企業に求められる対策

カスハラ対策として、以下のような取組みが求められています。

■ 事前の準備

- ① 企業の基本方針・基本姿勢の明確化、従業員への周知・啓発
- ② 従業員のための相談対応体制の整備
- ③ 対応方法・手順の策定
- ④ 社内対応ルールの従業員への教育・研修

■ 実際に起こった際の対応

- ① 事実関係の正確な確認と事案への対応
- ② 従業員への配慮措置（一人で対応させない等）
- ③ 再発防止のための継続的な取り組み
- ④ 社内相談窓口への相談者のプライバシー保護等を定め周知



■ おわりに

カスハラへの対策は、組織として毅然とした態度で対応できる体制を作ることが重要であり、その取り組みが従業員を守ることにつながります。業界全体で対応していく業種もみられ、職場環境の改善が期待されています。（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.10-



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。法改正に伴い、規程の修正作業等も必要になりますので、確認しておきましょう。

■ 継続雇用制度の経過措置撤廃 <令和7年3月31日まで>

65歳までの継続雇用制度の導入を講じていた企業は、経過措置として労使協定により継続雇用制度の対象者を限定する基準を定めることが認められていました。この経過措置が令和7年3月31日で終了します。

■ 高年齢雇用継続給付の縮小 <令和7年4月1日施行>

高年齢雇用継続給付は、60歳時点での賃金額を基準に各月の賃金の低下率に応じて最大15%が支給されていましたが、支給率が最大10%へ縮小されます。

■ 育児介護休業法の大規模改正 <令和7年4月1日施行のみ記載>

改正内容	
育児に関する改正	① 子の看護休暇の見直し
	② 所定外労働の制限の対象範囲拡大
	③ 育児のためのテレワーク導入の努力義務化
	④ 育児休業の取得状況の公表義務の対象範囲を拡大
	⑤ 行動計画策定時の育休取得状況把握・数値目標設定義務化
介護に関する改正	① 介護休暇の見直し
	② 制度の個別周知・意向確認・早期の情報提供の義務化
	③ 制度を利用しやすい雇用環境整備の義務化
	④ 介護のためのテレワーク導入の努力義務化

■ 雇用保険制度の改正 <令和7年4月1日施行>

出生後休業支援給付の創設	夫婦ともに育児休業を取得した場合に支給される給付金。13%上乘せられ、給付率が計80%へ。
育児時短就業給付の創設	2歳未満の子の養育のために短時間勤務制度を利用することで、賃金の最大10%を支給。
育児休業給付金の延長申請	育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合の要件等の追加。

詳細な法改正情報はこちらから↓

<https://www.b-groow.com/wp-content/uploads/contents/21504884dbeab5e7ce b91fd595d8e291.pdf>

（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

11月は『テレワーク月間』に定められていますが、テレワークは『つながるオフィス テレワーク（どこでもつながれば、そこが仕事場に）』としてデコ活（脱炭素につながる新しい豊かな暮らしを創る国民運動）アクションの一つとして掲げられています。デコ活は初めて耳にしましたが、2050年のカーボンニュートラルと2030年の温室効果ガス削減目標の実現に向けてライフスタイルの変化が求められていることを痛切に感じます。（編集担当 香月裕美）

Mail sora@b-groow.com

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