

## 謹賀新年

既にご案内の通り、昨年12/4よりオフィスを神保町に移転致しました。独立して3度目の移転となります。

今回は水道橋から神保町ということで、旧オフィスから徒歩15分ぐらいの近隣への移転ですが、周辺環境が全く変わり、落ち着いたビジネス街になりました。美味しそうなお店も多いので、徐々に開拓していきたいと思っております。皆様ぜひお立ち寄り下さい。今年もどうぞよろしくお願いいたします。(志戸岡)

### 介護離職、支援制度利用の現状と対策の必要性

東京商工リサーチが行った「介護離職に関するアンケート」の結果によると、2023年8月までの1年間に**介護離職が発生した企業は10.1%**あったそうです。離職してしまった従業員の属性は、正社員が65.3%を占めています。一般的には、**50歳代から親の介護を担う必要が高まる傾向**にあります。つまり、働き盛りの中堅以上の従業員が、介護のために離職してしまう可能性が高まるということです。

#### ◆制度の利用状況

一方、同調査では、介護休業または介護休暇の利用状況についての結果も示されています。**介護離職した従業員の半数以上(54.5%)が、介護休業または介護休暇を利用していなかった**ことがわかりました。

仕事と介護の両立支援をマニュアルなどで明文化している企業は50.2%あったとのことですので、従業員への制度周知や会社による利用の働きかけの不足、従業員が周囲に遠慮してしまい休暇が取りにくいといった状況がうかがえます。

#### ◆育児・介護休業法の改正予定

2024年の通常国会で、育児・介護休業法の改正が予定されています。**従業員への介護に関する情報提供や制度選択の意向確認の義務化などが検討されている**ほか、休業制度の利用を促すための研修や相談窓口の設置を求めることも議論されるようです。

「介護のことは従業員個人の問題」という意識だったり、介護に限らずそもそも休暇が取りにくかったりというのでは人を採用できる会社にはなれない、という時代になっているようです。今後の法改正の動向も見ながら、従業員の介護離職による損失を防ぐ方策をしっかりと考えていきたいですね。

#### 【東京商工リサーチ「介護離職に関するアンケート」調査】

[https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198090\\_1527.html](https://www.tsr-net.co.jp/data/detail/1198090_1527.html)

### 国家公務員の男性育休取得率が初の7割に

人事院は、仕事と家庭の両立支援のための制度等の検討に資するため、令和4年度における一般職の国家公務員の育児休業等の取得実態について調査を実施し、**一般職の男性職員の育児休業取得率が過去最高の72.5%**(前年度比9.7ポイント増)だったことを公表しました。7割を超えたのは初で、4年前の平成30年度では21.6%だったことを踏まえると、ここ数年で急激な増加となっています。

#### ◆取得期間は「2週間以上1月以下」が約5割で最多

同調査によれば、取得期間としては、男性では「2週間以上1月以下」が48.6%で最も多く、「1月超3月以下」(22.5%)、「3月超6月以下」(9.2%)が続いています。なお、女性では「9月超12月以下」が31.2%で最も多く、次いで「12月超24月以下」(30.3%)となっています。

#### 【人事院「仕事と家庭の両立支援関係制度の利用状況調査(令和4年度)の結果について】

<https://www.jinji.go.jp/kisya/2311/ikukyuR5syousai.pdf>

### “つながらない権利”によって勤務時間外の連絡を拒否したい人の割合は72.6%

テレワークや副業などの広まりから働き方が柔軟になった一方で、勤務時間とプライベート時間の区別がつけづらくなってきています。連合が実施した、勤務時間外の業務上の連絡に関する意識や実態、“つながらない権利”に関する意識調査から注目すべき点をご紹介します。

#### ○「勤務時間外に部下・同僚・上司から業務上の連絡がくるとストレスを感じる」62.2%

また、その連絡の内容を確認しないと、**内容が気になってストレスを感じると回答した人の割合も、60.7%**ありました。同様に、取引先からの連絡については、59%の人がストレスと感じているようです。

#### ○「働くこと」と「休むこと」の境界を明確にするために、勤務時間外の部下・同僚・上司からの連絡を制限する必要があると思う」66.7%。また、「取引先からの連絡を制限する必要がある」と回答した人の割合も67.7%ありました。

#### ◆“つながらない権利”の法制化

勤務時間外に仕事上のメールや電話への対応を拒否できる権利、いわゆる「つながらない権利」は、日本では法制化されていません。法制化されたとしても、業種によっては、特殊性や緊急性によって、権利を十分に行使できない可能性もあります。また、拒否することによる勤務評価やキャリア形成への悪影響を心配する労働者もいます。

#### 【日本労働組合総連合会「“つながらない権利”に関する調査2023】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20231207.pdf?6597>

### 『「成功曲線」を描こう。夢をかなえる仕事のヒント』石原明(著)

ある会社の研修課題図書として取り上げようかと思い、改めて自分も再読。恐らく独立当初に読んだ気がしますが、今読んでも奥が深い。著者の石原氏は経営コンサルタントとして活躍されていた2021年に心筋梗塞のため急逝されています。古い本で今では中古でしか手に入りませんが、若手人材には特に読んで欲しい1冊です。本書でも出てきますが、石原氏の言葉で一番好きな言葉が「**行動すれば次の現実**」という言葉です。頭で考えるだけでは、何も始まりません。行動すれば、必ず何かしらの結果が生まれ、そして次の現実が始まります。迷ったときには、この言葉を思い出し、とにかく行動する、という初心に戻ることができました。2024年も行動あるのみですね。

