

# Step Up

2021年2月号 発行者：人事マネジメント研究所 進創アシスト 代表 鷹取敏昭（人事コンサルタント、社会保険労務士、社会福祉士）  
【無断転載・無断複製禁止】 携帯：090-3269-7712 E-mail：takatori@shinsou-assist.com

これだけは押さえておきたい！

## 人事労務の最新情報

～弊社ブログに、下記情報のリンクを貼っています～  
<http://shinsou-assist.blog.jp/>

- 新型コロナウイルス感染症関連情報/JILPT**  
<https://www.jil.go.jp/tokusyuu/covid-19/index.html?mm=1656>
- 新型コロナウイルス感染症関連～中小事業者に対する支援措置/経産省**  
[https://www.meti.go.jp/covid-19/kinkyu\\_shien/](https://www.meti.go.jp/covid-19/kinkyu_shien/)
- 緊急事態宣言に伴い雇用調整助成金の特例措置を拡大/厚労省**  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/kakudai210107\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/kakudai210107_00001.html)
- 新型コロナウイルス感染症に伴う各種支援のご案内/内閣官房**  
<https://corona.go.jp/action/>
- 企業の3割以上が新型コロナの影響で賞与が減少/帝国データバンク**  
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/p210102.html>
- 新型コロナウイルスの陽性者等が発生した場合における衛生上の職場の対応ルール(例)/厚労省**  
<https://www.mhlw.go.jp/content/10900000/000716973.pdf>
- 在宅勤務に係る費用負担等に関するFAQ(源泉所得税関係)/国税庁**  
<https://www.nta.go.jp/publication/pamph/pdf/0020012-080.pdf>
- 「36協定届」の届け出が4月から「はんこレス」で可能に/厚労省**  
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=3&n=127>
- 今春施行の70歳までの就業機会確保に関する努力義務 65%の企業が対応予定と回答/マイナビ**  
[https://www.mynavi.jp/news/2021/01/post\\_29467.html](https://www.mynavi.jp/news/2021/01/post_29467.html)
- 66歳以上働ける制度のある企業割合 33.4%、中小企業は9割超/厚労省**  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15880.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15880.html)
- 同一労働同一賃金への対応、中小企業の3割以上で未着手/マイナビ**  
[https://saponet.mynavi.jp/release/enterprise/needs/recruitment\\_needs\\_2020/](https://saponet.mynavi.jp/release/enterprise/needs/recruitment_needs_2020/)
- 無期転換ルールに対応するための取組支援ワークブック/厚労省**  
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=9&n=127>
- 労政審分科会で示された男性の育児休業取得促進の具体的方向性/厚労省**  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11607000/000728202.pdf>
- 「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」報告書における労働時間管理のポイント/厚労省**  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_15768.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_15768.html)
- 「テレワークのセキュリティあしん無料相談窓口」を開設/総務省**  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/cybersecurity/telework/](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/cybersecurity/telework/)
- 非常に高い副業経験者の満足度「副業に関する意識調査」/マイナビ**  
[https://www.mynavi.jp/news/2021/01/post\\_29421.html](https://www.mynavi.jp/news/2021/01/post_29421.html)
- 民間企業の障害者雇用状況、雇用障害者数、実雇用率ともに過去最高を更新/厚労省**  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_16030.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_16030.html)
- 障害者雇用に関する優良な中小事業者に「もにす認定制度」認定事業主の取り組みをホームページで紹介/厚労省**  
<https://mhlw.lisaplusk.jp/jump.cgi?p=7&n=126>
- 企業と学校をつなげる「学校雇用シェアリンク」を開設/文科省**  
[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/coronavirus/00012.html](https://www.mext.go.jp/a_menu/coronavirus/00012.html)
- 医療分野のサイバーセキュリティ対策について/厚労省**  
<https://www.mhlw.go.jp/haishin/u/?p=E-uB-W5rYsT9SzCBY>
- 令和3年度税制改正の大綱の概要/財務省**  
[https://www.mof.go.jp/tax\\_policy/tax\\_reform/outline/fy2021/03taikou\\_gaiyou.pdf](https://www.mof.go.jp/tax_policy/tax_reform/outline/fy2021/03taikou_gaiyou.pdf)

※発信者によりリンク先を変更している場合はお許しください。

## 人事マネジメントの視点

### ◆ 求められるハラスメント対策 ◆

#### ■ ハラスメント対策の義務・強化

労働施策総合推進法等が改正され、職場におけるパワーハラスメント防止対策が新たに事業主に義務付けられた。併せて、セクシュアルハラスメント(男女雇用機会均等法)、妊娠・出産・育児休業等ハラスメント[マタニティハラスメント](男女雇用機会均等法及び育児介護休業法)の防止対策も強化された。

介護報酬の令和3年度の改定においても、指定居宅サービス等の事業の人員、設備及び運営に関する基準等の改正の主な内容について、9. 全サービス共通「③ ハラスメント対策の強化」を求められた。介護現場で「仕事をやめた理由」の1位に「職場の人間関係に問題があったため」(令和元年度介護労働実態調査)が上がっているためではないかと考えるが、同様の退職理由は介護現場だけではなく、多くの職場で見られることである。

#### ■ 理解不足・認識のギャップ

私は、厚生労働省委託「ハラスメント対策専門家派遣事業」の専門家として、ハラスメント対策のコンサルティングや企業内研修を実施しているが、ハラスメントへの意識は徐々に高くなってきている。そして、多数の企業へのコンサル経験から次のように考えている。

パワハラ、セクハラ、マタハラという言葉は知っている。神戸市立小学校の教員間のいじめ、大学の部活におけるパワハラなどが報道され、一時期注目されたことも手伝っているだろう。それら事案に対して、けしからんという意見が多いが、何をもってハラスメントと判断できるかをきちんと理解している方は少ない。

また、「パワハラを受けたことがある」と回答した者は32.5%となっているが、一方、「パワハラをしたと感じたり、指摘をされたことがある」は11.7%にとどまっておき(平成28年度 職場のパワーハラスメントに関する実態調査)、行為者側の認識が低いことが明らかになった。

これらハラスメントの基本知識の獲得や被害者と行為者とのギャップをきちんと認識するところからハラスメント対策は始まる。

#### ■ ハラスメント防止対策の効果

研修をはじめハラスメント防止に取り組むと、部下へ注意指導がしにくくなるという声も聞くが、研修を実施すると、対策の必要性や基本がよくわかったという声が多く、ハラスメント防止には非常に良い結果が出ている。

法改正により大企業には令和2年6月からパワハラ対策は義務化されているが、中小企業にも令和4年4月から義務化される。一度、職場のハラスメント対策を見直してみよう。

企業、職場を守ると同時にあなた自身も守ることになるということをお話したい。

## マネジメント力を高める推薦書

### 『任せる技術』

西邑浩信著 明日香出版社 ¥1,500+税

【書籍紹介記事より】仕事が増えるのに、処理することが出来ず毎日遅くまで残業。挙げ句にできあがった仕事のクオリティは低い。仕事を他のメンバーに振ることが出来たらな…。こんな悩みを抱えているリーダーや上司が、部下に上手に仕事を任せる方法。「部下に仕事を任せると失敗しそう不安だ」、「ハウレンソウがうまく機能していない」、「部下が思い通りに動いてくれない」などの問題を解決し、チームの成績向上を目指します。また、部下も仕事を覚え成長するので、一石二鳥です。

