



# MOVE ON

『1999年7の月に人類が滅亡する…』ノストラダムスの大予言から今年で25年となりました。幸いなことに人類は滅亡していませんが、この25年を思い返すと、様々な天災事変があり、技術は発達し、人々の価値観も変化し、当時から想像もできないような社会になりました。MOVEONIはノストラダムスにも負けず、急激な変化にも柔軟に対応してまいります！

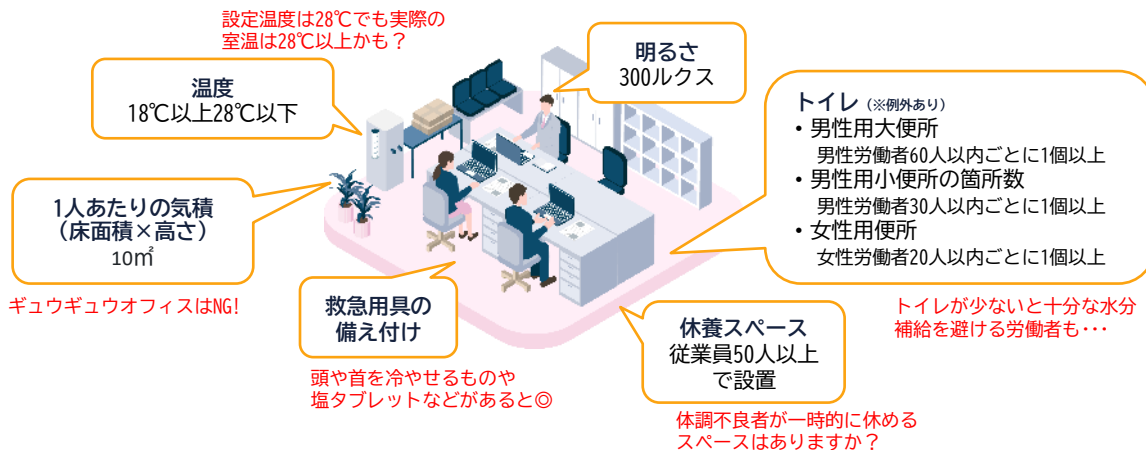
行き過ぎたクールビズしていませんか？

## 今年の夏も猛暑の予報！ 職場環境を見直して熱中症予防を

環境省の呼びかけによってクールビズがスタートし、すっかり定着しました。環境に配慮し、冷房の設定温度は28℃と決めている会社さんもあると思いますが、実際の室温を測っていますか？健康で快適に働ける環境を作り、今年の猛暑も乗り切りましょう。

### ◆実はオフィスの作業環境は決められている！

労働安全衛生法に基づき「事務所衛生基準規則」が定められており、この規則でオフィスの環境基準が定められています。



### ◆熱中症は労災！労働者の健康管理は会社の義務です

令和5年の職場での熱中症による死傷者(死亡・休業4日以上)は1,106人で、多くの事例で暑さ指数(WBGT)※を把握せず、熱中症予防のための労働衛生教育を行っていませんでした。会社が熱中症対策をしていなかった場合、会社はその責任を問われる場合があります。夏本番に向けてしっかりと熱中症対策してください。

#### ※暑さ指数とは

気温に加え、湿度、風速、輻射(放射)熱を考慮した暑熱環境によるストレスの評価を行う暑さの指数。

#### 熱中症対策のポイント3選

- ① 暑さ指数(WBGT)を把握し、その値に応じた熱中症予防対策をとる(ムチャしない！)
- ② 管理監督者、従業員に対し、熱中症予防の教育を行う(こまめな水分補給・休息を呼びかけ合う)
- ③ 糖尿病、高血圧症など熱中症の発症に影響を及ぼすおそれのある持病がある従業員を屋外等の作業に従事させるときは、医師等の意見を仰ぐなど慎重に行う

## 特性に応じた対応を！ 発達障害の社員がいたら②

前号では発達障害について簡単に触れました。今回は発達障害のうちASD（自閉スペクトラム症）とADHD（注意欠如・多動性障害）について、職場で見られる特徴と、仕事をしてもらう上での工夫をご紹介します。

### ◆ ASD（自閉スペクトラム症）

ASD（自閉スペクトラム症）は、①他者と適切な距離感で接するのが困難、②表情やジェスチャーなどの非言語でのコミュニケーションが不得意、③変化に敏感で過度なこだわりをもつ、の3つの症状が特徴です。職場ではその人の特性に応じた工夫が大切です。

	職場で見られる特徴	対応策
① 適切な 距離感	<ul style="list-style-type: none"> <li>顧客に飛び込みで訪問する</li> <li>チームで動くことが苦痛（でも言い出せない）</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>訪問前に事前に電話を入れ、相手の都合を聞くことをルール化する</li> <li>1人で作業する時間を作る</li> </ul>
② 非言語 コミュニケーション	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の考えを伝えるのが苦手</li> <li>質問ができずわからないことがあっても放置する</li> <li>空気が読めず大事な場面で余計なことを言うてしまう</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>自分の考えや質問事項を箇条書きでメモにまとめて伝える</li> <li>指示を出すときは図を書いて説明するなど見える形で行う</li> <li>クレーム対応など空気を読む業務は担当させない</li> </ul>
③ 変化に敏感 こだわり	<ul style="list-style-type: none"> <li>急な予定変更でパニックになる</li> <li>細かい部分が気になると先に進めない</li> <li>マルチタスクが苦手</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>先々の予定は予め伝え、変更になる場合も可能な限り早めに伝える</li> <li>業務指示を細かく出す</li> <li>複数の作業指示を同時に出さない</li> </ul>

⇒細かな作業、数字などの正確性が求められる作業、ひとつのことに集中して行う作業が得意です

### ◆ ADHD（注意欠如・多動性障害）

ADHD（注意欠如・多動性障害）は、①不注意（集中が持続できない）、②多動性（じっとしてられない）、③衝動性（思いつきで行動する）、の3つの症状が特徴です。成人の有病率は約2.5%で、職場でADHDの特性のある人と一緒に仕事をするのもめずらしくありません。特に「①不注意」によって業務上の支障が生じることが多いです。

	職場で見られる特徴	対応策
① 不注意	<ul style="list-style-type: none"> <li>アポイントや納期を忘れてしまう</li> <li>他のことが気になり業務に集中できない</li> <li>何度注意をしても同じミスを繰り返してしまう</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>アポや納期を見えるところに貼る</li> <li>他のことが目や耳に入りにくい席に移動させる</li> <li>マニュアルを作成し、マニュアル通りに作業してもらう、マニュアル通りに出来ているか定期的に確認する</li> </ul>
②③ 多動性 衝動性	<ul style="list-style-type: none"> <li>落ち着きがなく、デスクワーク中でも身体を動かしてしまう</li> <li>思いつきで行動し、予定にないことを行ってしまふ</li> <li>業務時間内に仕事が終わらない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>こまめに休憩を入れ、オンオフを付けるようにする</li> <li>予定外のことをするときは上司の承認をとることをルール化する</li> <li>やるべき仕事をやっているか、他のことをやっていないか、こまめに声掛けする</li> </ul>

⇒フットワークが重要な業務、新しいアイデアが必要な業務、短期集中型の作業が得意です

発達障害は脳の先天的な偏りによるものです。「言わなくてもわかるでしょ」は通用しません。何をどうすればよいか、何をすればいけないかを明確に説明することが働きやすい環境づくりの第一歩です。

## 組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

### ◆危機的状況になったらどう対処しますか？

非常に困難なプロジェクトを任されたとき、危機的状況に陥ることがたびたびあります。このようなとき、あなたならどう対処しますか？気持ちを引き締め、友人や同僚からのあらゆる誘いを断り、家族と話す時間さえ惜しみ、すべてを犠牲にして取り組もうとしていませんか？**危機的状況になると、人間は単独で立ち向かうとしてしまいます。**しかし、これこそがビジネスパーソンが犯してしまう過ちなのです。

### ◆大事なことは『人間関係への投資』

人は危機的状況になると自分の殻に閉じこもってしまいます。2008年のリーマン・ショックの際、世界最高峰のMBA（経営管理学修士）を取得した優秀なトレーダーたちにもこれらの現象が見られました。協力が必要であるのに周囲のサポートを遮断したのです。また多くの企業も同様に、「もっと重要なこと」を優先するとして、チームでの研修や社員同士の懇親行事などを一斉に取りやめました。その結果士気が落ちてしまったのです。周りの人たちとのつながりが重要であるにも関わらず、それに気付かず、切り捨ててしまったのです。

反対に、成功している人たちは引きこもるのではなく、**周囲の人々との結びつきをさらに堅固なものにする行動をとります。**人間関係を切り捨てるのではなく、そこに投資します。その結果ポジティブ感情が高まり、知的能力、創造性、革新性が上がるだけでなく、投資効果によって適切な助言やサポートが必要な場面で得られるようになります。

自分の殻に閉じこもって追い込まれながら仕上げたものと、創造性や革新性豊かに他者からのサポートを受けて完成させたもの、成果物にみられる違いは明らかです。**人間関係への投資、始めてみませんか？**



## ちょっとモヤっとQ&A

### 第8回 就業規則の規定より短い期間での退職

「相談するまでではないけどちょっとモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

#### 🗣️ 相談

先日転職先が決まったからと言って、退職届を提出して2週間後に退職した人がいました。就業規則では1ヶ月前に申し出る決まりなのですが、急に退職してしまったため引継ぎもできず困っています。



#### 民法では退職の申出をした日から14日で退職できる

必要な引継ぎができないと、残された労働者はモヤモヤしてしまいますね。

退職については労働基準法に規定はなく、民法の規定が適用されます。民法では「期間の定めのない労働者は退職の申出をした日から14日で退職できる」と規定されており、拘束力の強さは、「法律>就業規則>個別の雇用契約」の順のため、**就業規則でどのように定めていても退職申出から14日での退職を止めることはできません。**

ただし、これは一方的な退職の場合であり、合意退職（労使双方で話し合って退職の諸条件を決める）の場合は法律の拘束はなく、自由に退職日等の条件を決めることができます。実務的には、就業規則で「退職の1~2カ月前に申し出る」と規定し、円滑な引継ぎを目指しつつ、14日後に退職するという強固な意思がある場合はひき止めはせず、最低限の引き継ぎのみで退職してもらうことになります。

**まとめ：14日後の退職は止められない、日ごろからワークシェアリングし急な欠員に備える。**



## 第8回 人事労務トピックス&4コマ漫画

このコーナーでは編集メンバーの持ち込み企画をお試しで掲載していく予定でしたが、4コマ漫画が好調なため下期完走できたら定番コーナーにします！応援よろしくお願いたします🍀

### 令和6年 下半期の予定～心の準備を！～

#### ● 7月 新紙幣発行 (7/3発行！流通開始！)

すでに流通を開始している新紙幣。  
もう手にした人もいるのでしょうか??



#### ● 8月 パリオリンピック開会

頑張れニッポン！！



#### ● 10月 社会保険適用拡大(10/1～)

現在社会保険に加入している従業員が51人以上の会社は対応必須。対象者の洗い出し、対象者への説明、加入手続き…やらなければならないことがたくさんあります。



#### 切手代値上げ (10/1～)

10月1日(火)の最初の集荷までに郵便ポストに投函された郵便物については、旧料金が適用。ポストに投函する際は要注意！  
新料金の切手等は9/2～販売開始予定。



#### ● 12月 健康保険証廃止

未だにマイナ保険証の利用率は低迷していますが政府は計画通り紙の健康保険証を廃止する方針を維持しています。入社、扶養追加時の対応が変わるため、詳細わかり次第掲載します。



きついところは？



## From the EDITOR'S DESK

早くも大変な猛暑が続いておりますが、みなさまいかがお過ごしでしょうか。私は屋外の暑さとクーラーの寒さの温度差についていけず、少しバテ気味です…(\*\_\*)これからが本場、しっかり休息をとりつつ、この夏を乗り切りましょう！

さて、ノストラダムスの大予言のとき、私は中学2年生でした。当時はあゆが大人気で、私もギャルに憧れていたのですが、人類が滅亡してしまうのでギャルデビューできずに人生が終わってしまうのかと、毎日悲しみに暮れていました…。その後人類は滅亡せず、めでたく高校デビュー(?)を果たすこととなりました！😊笑 今月もお読みいただきありがとうございました。

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>

