

# にのだん社会保険労務士事務所便り —たすき(襷)—

令和2(2020)年9月号(No.10)

発行：にのだん社会保険労務士事務所  
社会保険労務士 二之段 直哉(にのだん なおや)  
〒642-0014 和歌山県海南市小野田 387-3  
TEL & FAX : 073-487-5578  
携帯 : 090-6329-0847  
メールアドレス : 2ninodan@iris.eonet.ne.jp  
★質問ございましたらお気軽にお問合わせください  
ホームページ「[にのだん社労士](#)」で検索ください



## 残暑厳しい日が続く中で.....

皆様体調管理大丈夫でしょうか?8月が終わろうとしているにも関わらず、今年は特に猛暑日が当たり前のようになっています。ちょうど私は20年前の2001年9月1日に結婚しまして丸19年ということになります。当時は残暑厳しい年でしたが、それでも最高気温は当日曇りということもあり確か和歌山で29度ぐらいであったと記憶しています。あれから20年の歳月が過ぎましたが、やはり地球の気温は少しずつ上がってきているのかもしれませんが、今年はコロナウイルス感染の影響をもろに受けているため日々の生活でマスク着用が当たり前となり、さらに体調管理が難しくなっております。どうか適切な冷房と十分すぎるくらいこまめな水分補給で残りの暑さを乗り越えていただければと感じます。

さて、このような暑さは仕事を行ううえで集中力を奪う危険性も高くなります。私も過去の職務経験の中で暑さのせいではないですが、ほんの一瞬の集中力不足で業務中のケガを経験したことが二回ありました。当時スーパーで勤務していた時の話ですが、一回目は水産部門で勤務中、冷凍の鮭の半身を切り身にするために出刃包丁でカットしていた時のことです。凍った魚を切るのはかなり危険で、集中して作業しているつもりでしたが、ガラス越しに見える売場にいたお客さんが何の魚を探しているのかなあ?と考え事をした瞬間、手がすべり鮭を押さえていた左手人差し指に包丁が……。具体的な症状は省略しますが今でも指には1センチほど切り傷が深くそのまま残っています。そして二回目は食品部門で勤務中、扱う商品が米や調味料、飲料など重量のあるものが多く、当時特売の缶コーヒーのケースが売場で品切れになったのを聞いて慌てて台車を使わずにケースほど抱えて持っていこうとした時です。その時も違うことを考えながら重い荷物を不安定な姿勢で抱え上げた瞬間、腰に激痛が走りました。普通では歩けなかったので病院で痛み止めの注射を打ち、一時は完治したかと思いましたが。しかしそれからは腰痛持ちとなり、今でも数か月に一度は腰が痛くなるが増えました。

両方とも仕事への集中力がほんの一瞬切れたことによる私の不注意でしたが、業務中の怪我は時間を迫られている状況であれば尚更発生する可能性が高くなります。私はそのような経験のあと、ある人から教えていただいた作業前の指差し確認を出来る限り実行しています。「〇〇良し!」と心の中でつぶやきながら集中力を切らさないよう今も心がけています。

業務中の怪我を未然に防ぐための教育はもちろんですが、労災に関する認識や知識が乏しいと怪我をした時に会社に迷惑をかけないよう内緒にしようとするかもしれません。(私がそうであったかもしれません)会社もその事実を把握していなければ、それが後々労使間のトラブルに発展する可能性がありますので、日頃から安全教育の研修を含め、業務中の怪我についての報連相の徹底は大変重要になると感じます。

## 理想の人材を集めるにはどうすれば良いか？

先日、会社の社長様から「自分が求めている人材になかなか巡りあえない」という悩みを聞きました。確かにこれは求人募集において永遠のテーマかもしれません。例えば人材を募集する時に「〇〇が出来る人」「〇〇の経験がある人」「〇〇の資格を持っている人」と求人側が理想を追い続ければ追いつけるほど条件がどんどん増えていき、該当者が狭まる結果、それにマッチした求職者はなかなか現れません。それを少しでも解消するために条件を減らしてゆく。さらに応募者をもっと増やすために「詳細は面談にて」という方法の結果、応募者が多く集まり面接後採用、しかしミスマッチにより早々と退職。そして最悪の場合「応募時や面接時の話と実際の仕事内容が違った」や「退職を強要された」などのトラブルに発展することもあります。採用を急ぐ求人情報を掲載する場合、条件面を強調し過ぎることは応募者が来ないというリスクもありますが、PR 面で「初めてでも簡単大丈夫！」や「親切丁寧に指導しますので安心！」など実際の仕事の難易度とかけ離れて強調し過ぎると結果ミスマッチが発生する可能性があるため、人材募集の際にはバランスを考えながら少しでも理想に近い求人情報を掲載することが必要になるのではないのでしょうか？

ただし良い人材を集めるだけでなく、人材を受け入れる側の体制も理想の人材との巡りあいに関連してくると感じます。例えば話ですが人材派遣に登録されている A 子さんという女性スタッフがまず B 社という派遣先で勤務を開始しました。B 社から人材を派遣した会社に「A 子さん良いですよ。こちらの指示について質問しながらメモを取り、最近では新しいこともどんどんチャレンジしようとしてくれる。次回も機会があればぜひ A 子さんに来てもらいたい」と好印象の回答がありました。一方、その後派遣先が B 社から C 社に代わり同じような業務内容で A 子さんに勤務していただきました。しかし C 社からの回答は「A 子さん使えないわ。段取りが悪い。こちらが考えてることに対する反応も悪くて余計なことをやろうとする。違う人に代えてもらいたい」とクレームが入りました。これは憶測かもしれませんが、B 社では A 子さんに「あなたには〇〇を〇〇の目的で〇〇に注意して」と細やかな指示を出しながら人材の育成にも前向きな評価をする一方、C 社では A 子さんに細やかな指示を出さず、昔の職人さんの技を盗んで覚えろ、人の動きを見て次に何をすべきか判断しろという体制である場合、同じ人物でも評価はまったく違うものになるのかもしれませんが。ただし人材によっては C 社のような粗い育て方のほうが能力を発揮する場合もあるので B 社の方がすべて正しいと言うつもりはありません。受け入れる側も人材の性格やスピード感にあわせていくつかのパターンによる育成プランを準備することにより、人材の隠れ持つ能力を最大限に引き出すことができるのかもしれませんが。

## 求人情報掲示板「わかやまわーく」について

にのだん社会保険労務士事務所では PC やスマホで検索する求人情報掲示板「わかやまわーく」を運営しております。認知されたサイトではないので、急を要する求人募集には不向きですが、中長期的に人材採用を考えられている場合、わかやまわーくの充実した求人情報欄を活用していただき、納得のいく人材採用につなげていただければと思います。現在、お試しの掲載価格プランとして

**料金無料**で対応しております。

※追加料金は一切不要・原稿のやり取りはメールのみ対応とさせていただきます。

「わかやまわーく」ぜひともご利用ください

ホームページ：<https://wakayamawork.work> **わかやまわーく**で検索ください



～最後までお読みいただきありがとうございました～