



解雇規制緩和について考える

注目トピックス

01 | 解雇規制緩和について考える

2024年秋の自民党総裁戦では、何人かの候補者が解雇規制緩和に関する提言をし、話題となっています。解雇規制緩和とは何か、どのような検討がなされているかについて紹介するとともに、解雇の今後について考察します。

特集

02 | 精神疾患による休職・復職の

流れと注意点

精神疾患により休職となった社員に対してどのような対応をすべきかについて、順を追って解説します。

03 | 公益通報者保護法の概要について

兵庫県知事のパワハラ問題について、知事の対応が公益通報者保護法に違反するのではないかと一部で問題視され話題になっています。公益通報者保護法の概要について解説します。

話題のビジネス書をナメ読み

04 | 罰ゲーム化する管理職

(インターナショナル新書)

現代の管理職が直面する「罰ゲーム化」現象に焦点を当て、管理職の負担が増え続ける要因と、それを修正するためにはどうすればよいのでしょうか。管理職の育成に悩む経営層にも、増え続ける負荷に耐える現場の管理職にも役に立つ、今日から使える知恵とヒントにあふれた一冊です。

ささき文大社会保険労務士事務所より

05 | お問い合わせについて

06 | 近況報告

経営診断ツール

07 | 精神疾患による休職・復職

対応チェックシート

罰ゲーム化する管理職

小林祐児（著）

単行本: 192 ページ

出版社: 集英社

税込価格: 1,540 円 (税込)

はじめに

本書は、現代の管理職が直面する過剰な負担と、それを取り巻く組織の構造的な問題を明らかにし、具体的な解決策を提案するものです。筆者によるデータに基づく洞察と実践的なアプローチを通じ、管理職が抱える「罰ゲーム」ともいえる状況の原因を探り、その修正方法を示しています。

プレイングマネジャー化と管理職の負担

現代の管理職に共通する問題の一つが、プレイングマネジャー化です。管理職でありながら、現場の業務をこなす役割も担わされることで、負担が大きくなっていると感じています。実際、調査によると下記のような結果が出ています。

業務量が増えました	52.5%
部下育成ができません	37.5%
後任者が見当たりません	56.2%

このように、現場のリーダーでありながら、自分の仕事を減らすことも、後継者を育成することも困難な状況に追い込まれているのです。

管理職の「インフレ・スパイラル」

現代の管理職には求められる役割が増え続ける一方で、それに見合った支援やリソースが提供されていない状態だと筆者は説明しています。成果主義や組織のフラット化により、管理職は現場の業務もこなしつつ、部下のマネジメントやハラスメント対応など、ますます複雑な課題に直面しています。

結果として、管理職は「休めない」「学べない」「育てられない」「生み出せない」という四重苦に直面しており、転職や健康問題につながります。この負担を減らさない限り、組織の健全な成長は難しいのかもしれない。

組織の「バグ」とその修正法

本書では、管理職の負担を軽減するための4つの具体的なアプローチが提案されています。それぞれが、管理職の負担を分散し、組織全体のパフォーマンスを向上させることを目指しています。

- フォロワーシップ・アプローチ
- ワークシェアリング・アプローチ
- ネットワーク・アプローチ
- キャリア・アプローチ

参考までに1の「フォロワーシップ・アプローチ」を解説すると、部下とのコミュニケーションが管理職の負荷になっているという状況なのであれば、管理職側だけではなく、部下側にも対人関係やコミュニケーションのトレーニングをする必要があるということです。

脱・マイクロマネジメント

現代の管理職が直面する問題の一つに「マイクロマネジメント」があります。これは部下の業務に過度に干渉し、管理職の負担を増やすだけでなく、部下の自主性や成長を妨げる原因にもなります。

マイクロマネジメントは、上司が部下に頻繁に報告を求めたり、結果として不満を募らせたりするなど、信頼関係を弱める行動を引き起こします。つまり、短期的には効果があるように見えても、長期的には管理職の負担が増え、部下の成長も阻害されてしまうということです。そして、部下の自主性を引き出すためには、「信頼」と「承認」をベースにしたマネジメントへと切り替えることが重要だと筆者は述べています。本書では、さまざまな事例や具体的な方法が示されており、経営層にも管理職にも一読して欲しい一冊だといえます。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今月の事務所通信はいかがでしたか？

来月も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

ささき文大社会保険労務士事務所	
代表	佐々木 文大
所在地	〒253-0053 神奈川県茅ヶ崎市東海岸北 4-1-36-201
営業時間	9:00~17:00
電話	0467-88-0661 090-5441-5696
FAX	0467-88-0661
メール	bun@sasakisr.com

代表よりあいさつ

メッセージをお書きください。

精神疾患による 休職・復職対応チェックシート

2024年版チェックシート

精神疾患による休職・復職対応をする上で必要な整備ができているかを確認ためのチェックシートです。

チェック項目

No	チェック項目	YES	NO
1	就業規則などで休職について規定していますか？		
2	休職期間はどのように規定されていますか？（複数回答可） <input type="checkbox"/> 1ヶ月（勤続 年） <input type="checkbox"/> 3ヶ月（勤続 年） <input type="checkbox"/> 6ヶ月（勤続 年） <input type="checkbox"/> 1年（勤続 年） <input type="checkbox"/> 1年超（勤続 年） <input type="checkbox"/> その他（ ）		
3	復職の際に、会社が指定する医師への受診を命じる可能性について記載していますか？		
4	復職の際に、原則として元の仕事に復職するが、病状によっては配置転換や労働条件を変更する可能性がある旨記載していますか？		
5	復職後、再び病状が悪化して休職する場合、前後の休職期間を通算する規定がありますか？		
6	復職後、再び病状が悪化して休職する場合、休職期間が連続しているものとみなす規定がありますか？		
7	復職できない場合は自然退職とする規定がありますか？		
8	その他、休職に関連して相談がありましたら記載してください。 （ ）		

FAXのご返送は **0467-88-0661** まで

貴社名		ご担当者名	
ご住所		E-mail	
TEL		ご要望を	
FAX		お書きください	