

たけせ社会保険労務士事務所

Monthly report



異動・配属の疲れが出てくる？「6月病」のサインと対処法

◆最近のビジネスパーソンに多い「6月病」

新しい環境に適応しようと心身に緊張からくるストレスが溜まり、不調を感じる人が増えることは、いわゆる「5月病」として有名です。

しかし近年、ビジネスパーソンには学生とは時期がずれて同じような不調を感じる人が増え、「6月病」といわれています。新入社員に限らず、異動があった社員にも見られ、梅雨を迎える不安定な気候もあって不調を感じやすいようです。

◆不調が出るのは正常な反応

従業員に元気がなかったり、遅刻や欠勤が増えたりすると心配になりますが、精神科産業医の吉野聡医師によれば、異文化に対する最初の適用反応として「頑張ろう！」とテンションを高め、保ち対処しようとする「躁的防衛」があり、その反応が心身の不調となって表れるということです。疲れが出るのは当然のことと、泰然とした対応がよいそうです。

◆誤った対処法に注意

不調への対処法は、気分転換をしてリフレッシュをしたりたっぷり睡眠をとってリラックスしたりと様々ですが、次のように逆効果になってしまうものもあります。また不規則な生活は悪化の原因ともなりますので、さりげなく注意を促してあげるのもよいでしょう。

・休日に寝だめをする

→体内時計のリズムが狂うと引きずってしまうので、平日より2時間程度の寝坊にとどめる

・天気が悪くても出かける

→低気圧になると空気中の酸素量が減り疲労を感じやすくなるので、出かけるなら晴れた日がい

・お酒を飲む

→アルコールは一時的に気分を高揚させるが疲労そのものは回復しないので、摂り過ぎないようにする

◆長引く場合は産業医に相談も

医師によれば、2週間ほどでだんだん回復する様子であれば正常な防衛機制ですが、それより長引く場合は病的なことを心配するべきで、この時点で産業医に相談するのがよいようです。

不調が見られたからと過敏に反応し過ぎず、しっかり観察しながら待つてあげましょう。



新卒採用者の3年以内の離職率、平成 30 年は 31.8%

◆ゴールデンウィーク明けは早期離職の時期？

例年、5月の大型連休後は、新社会人など若手が新しい環境に適応できずうつ病のようになってしまう、いわゆる「5月病」の時期とされています。特に今年は、10日間もの連休となったため、「早期離職を考える人」「大型連休中に転職活動をした人」が例年よりも多い傾向にあったとする一部報道も見られました。

ここでは、新卒入社3年以内の早期離職についてとりあげます。

◆平成 30 年間の「3年以内の離職率」推移

厚生労働省が毎年公表している「新規学卒者の離職状況」によると、新規学卒就職者(本稿では大卒のみ。以下「新卒採用者」)の3年以内の

離職率は、平成30年で31.8%でした。離職率を平成の30年間で比較すると、最も低い年で23.7%（平成4年）、最も高い年で36.6%（平成16年）となっており、年によって多少の変動はあるものの、昨年の31.8%という結果は平均値に近いものとなっています。いつの時代も、おおむね3~4人に1人の新卒採用者が、3年以内に辞めてしまうと言えます。

ちなみに、業種別では、離職率が高い順に、宿泊業・飲食サービス業(49.7%)、教育・学習支援業(46.2%)、生活関連サービス業(45.0%)という結果でした。

◆「3年以内の離職」の理由1位とは？

では、新卒採用者は、具体的にどのような理由で早期離職しているのでしょうか。

「平成30年版 子供・若者白書」によれば、初職の離職理由(複数選択可)として最も多く挙げられたのは「仕事が自分に合わなかったため」(43.4%)で、2位以下の「人間関係がよくなかったため」(23.7%)、「労働時間、休日、休暇の条件がよくなかったため」(23.4%)を大きく引き離す結果となりました。新卒採用者の場合、人間関係のトラブルや労働条件よりも、「仕事(業務)のミスマッチ」が原因で辞めてしまうケースが多いようです。

この時期、自社の新卒採用者においても「仕事が自分に合わない」と感じている者がいないかどうか目を配ってみると、離職の予防につながるかもしれません。



「有給休暇の取得義務化」企業の反応は？

◆有給休暇の取得義務化の認知度は9割以上。4社に1社が義務化に否定的

有給休暇の取得義務化の認知度を伺うと、96%が「知っている」(内容も含めて知っている:63%、概要を知っている:33%)と回答しました。

◆7割が「有給休暇の取得を促進している」と回答。

「現在、有給取得を促進していますか？」と伺

うと、「促進している」が70%でした。取得を促進している業種トップ3は「金融・コンサル関連」(100%)、「商社」(79%)、「IT・情報処理・インターネット関連」(77%)でした。一方、取得を促進していないのは「広告・出版・マスコミ関連」(36%)、「流通・小売関連」(34%)、「不動産・建設関連」(27%)でした。また、企業規模別では他に比べ、「100~299名」(28%)が目立ちました。

有給取得を促進する理由を伺うと、「社員の満足度向上のため」(67%)が最多。「有給取得の義務化の法に準拠するため」(42%)は第3位でした。

◆有給休暇の取得義務化への課題は、「人手不足」「業務の偏り」

有給の取得義務化にあたり、難しい点や課題を伺うと、「人員不足」(65%)、「業務量が人に偏っている」(60%)が多く回答されました。人手不足や業務過多の状況にある企業は、義務化への対応を不安視しているようです。

また「有給休暇の取得義務化に、どう対応しますか？」と伺うと、多くが「有給休暇の計画的取得」(83%)、「有給休暇取得のための周知・啓発」(81%)と回答しました。

会社によっては人員に余裕がなく、もともと有給休暇を取りづらい場合があるでしょう。今回の有給休暇の取得義務化は画期的ですが、そのためにサービス残業や仕事の持ち帰りが増えては意味がありません。会社ごとに業務の見直しを行ったり、各人が労働生産性を意識した行動をとったりすることが大事ではないでしょうか。



事務所よりひと言 新事務所！

6月1日より小倉駅北口 AIMビル 6F に新たに事務所を構えさせていただきました。部屋番号が110号室のため「労働相談110番」と覚えていただければ幸いです。

不在も多いですが、お近くにお越しの際、または自社での話が厳しい場合は、ご一報の上、お越しく下さい。

(武瀬)