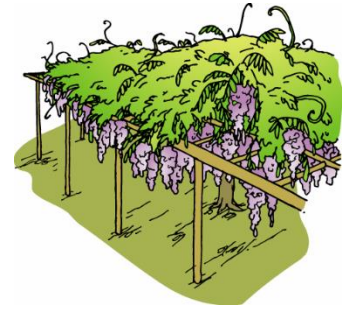


たけせ社会保険労務士事務所

# Monthly report



## 新入社員が辞める理由は？～連合「入社前後のトラブルに関する調査 2022」より

### ◆5月は新入社員の退職が増える時期

5月は、ゴールデンウィーク後に「五月病」と呼ばれるように、気分が晴れない症状が出る人が増え、新入社員の退職などもみられる時期です。

新しい環境に飛び込み、張り詰めた気持ちで過ごしていた新入社員の緊張の糸が切れ、会社に不満を持ち始める時期でもあります。



### ◆「3年以内に3割離職」の現実

日本労働組合総連合会が実施した「入社前後のトラブルに関する調査 2022」(調査期間:2022年2月28日～3月2日、大学卒業後に新卒で正社員として就職した全国の入社2～5年目の男女1,000名の有効サンプルを集計)によれば、新卒入社した会社を「離職した(半年以内)」は7.7%、「離職した(半年を超え、1年以内)」は6.2%、「離職した(1年を超え、2年以内)」は10.4%、「離職した(2年を超え、3年以内)」は5.2%、「離職した(3年を超えてから)」は3.7%となっており、よく言われる「3年以内に3割離職」という状況がここでもみられます。

### ◆新入社員が辞めた理由は？

本調査で会社を辞めた理由を聞いたところ、「仕事が自分に合わない」(40.1%)が最も高くなっています。次いで、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」(31.0%)、「賃金の条件がよくなかった」(27.4%)と続き、待遇よりも仕事のミスマッチを挙げる人の割合が多い結果となっています。また、新入社員研修や先輩・上司からの指導・アドバイスがなかった人では、『離職した(計)』の割合は41.9%と、指導・アドバイスがあった人(30.9%)と比べて11.0ポイント高くなっており、周囲の支援による差は大きいことがわかります。

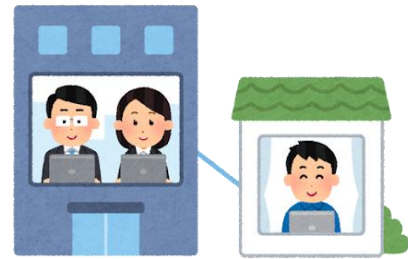
苦勞して採用した社員の離職は避けたいものです。新入社員を抱える職場では、周囲の配慮も必要になってくるでしょう。

【日本労働組合総連合会「入社前後のトラブルに関する調査 2022」】

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20220428.pdf?6025>

## 在宅勤務の満足度8割超で過去最高に～日本生産性本部「第9回働く人の意識調査」から

公益財団法人日本生産性本部が4月22日、「第9回 働く人の意識調査」の結果を取りまとめ、公表しました。調査は、コロナ禍が組織で働く人の意識に及ぼす影響の継続調査として、2020年5月以降、四半期ごとに実施しているものです。今回は、4月11、12日に、日本の企業・団体に勤務する1,100人を対象にインターネットによるアンケート形式で実施しました。



### ◆テレワーク実施率は約2割で推移、在宅勤務の満足度は8割超えで過去最高

テレワーク実施率は20.0%と前回調査の18.5%から微増しています。在宅勤務の効率について「効率が上がった」「やや上がった」の合計は、60.4%。在宅勤務に「満足している」「どちらかと言えば満足している」の合計は84.4%と過去最多となりました。

また、「コロナ禍収束後もテレワークを行いたいか」との質問では「そう思う」「どちらかと言えばそう思う」の合計が71.8%でした。

### ◆景況感、現在の景気・今後の景気見通しともに悲観的な見方が増加

現在の景気について悲観的な見方（「悪い」「やや悪い」の合計）は、67.6%で、前回の66.4%より微増しています。今後の景気見通しについても、悲観的な見通しが51.4%と2回連続で増加しています。

### ◆職場における生産性向上の取組みは、企業規模やテレワークの有無で実施率に差

職場での生産性向上への取組みについては、「業務の進め方の効率化」が52.0%と最多で、次いで「情報共有の推進」（51.8%）「コストの削減」（46.1%）「業務の改廃」（43.6%）と続いています。従業員規模別では、100人以下の中小企業と1,001人以上の大企業とでは、「業務の進め方の効率化」で20ポイント以上の差が見られるほか、その他の取組みでも企業規模による差が見られました。

【日本生産性本部「第9回 働く人の意識調査」】

<https://www.jpc-net.jp/research/detail/005805.html>

## 週休3日制度について

### ◆政府も導入を後押しする週休3日制度

1週間の休日を3日間にする週休3日制度。社員の育児・介護による離職防止や自己啓発（スキルアップ）時間の確保など、社員が働きやすい環境をつくることは、採用時の制度の魅力アップにもつながります。大手では日本IBM、ヤフー、みずほFG、ユニクロなどが導入しています。



政府も「経済財政運営と改革の基本方針 2021」(骨太方針 2021、令和3年6月)において「選択的週休3日制度について、育児・介護・ボランティアでの活用、地方兼業での活用などが考えられることから、好事例の収集・提供等により企業における導入を促し、普及を図る。」としています。

#### ◆運用の仕方

運用にあたっては、主に①勤務日が減った分、収入が減る、②出勤日の働く時間が増え収入は同じ、③出勤日の働く時間は変わらず収入は同じ、の3つのパターンがあります。①を採用する企業が多いようです。

#### ◆収入維持が定着のカギ?

転職情報サイト「マイナビ転職」の調べでは、週休3日制の導入について、「仕事量が多いから」「人手不足」などの理由から、約6割が「不可能」と回答しています。また、週休3日制は、勤務日が1日減るのに比例して収入も減る場合は「利用したくない」が8割弱を占めています。年代別では、20代は収入が減っても「利用したい」が(3割弱)とほかの年代より高く、収入よりも休みを優先する割合が高くなる傾向があるようです。

週休3日制を導入するための対策としては、「業務の効率化」や「上層部の意識改革」「人手を増やす」などの回答(自由回答)が上がっており、生産性向上と人手不足の解消がポイントになるようです。

【マイナビ転職「週休3日制の意識調査」】

<https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/careertrend/09>

### 【労働新聞ニュース】

#### 改正下請指導ガイドライン 偽装一人親方の排除図る

建設業における社保加入など規制逃れを目的とした“偽装一人親方”を防止するため、令和4年4月から、改正社会保険の加入に関する下請指導ガイドラインが施行されました。

適正な一人親方を「請け負った工事に対し自らの技能と責任で完成させることができる現場作業に従事する個人事業主」と定義するとともに、元請企業の役割・責任として新たに「一人親方の実態の適切性の確認」を盛り込んでいます。

元請企業においては、一人親方とされる技能者が、工事を請け負う個人事業主として入場するのか、または、実態として雇用契約を締結すべきと考えられる雇用労働者として入場するのか、十分確認する必要があるとしました。

国交省作成の「働き方自己診断チェックリスト」に照らし、実態が雇用労働者であるにもかかわらず、一人親方として扱っていることが疑われる下請企業に対しては、雇用契約の締結や、働き方に合った社会保険の加入および法定福利費の確保を促すとし、再三の指導を行っても改善が認められなければ、その企業の現場入場を拒否することとしています。

(事務所より)

今月は少しデザインを変えて、情報をお伝えさせていただきました。

今後は情報提供の方法・内容の見直しをさせていただく予定です。(武瀬)