



Japan Ready-made Meal Association

人事労務情報

2017
5

一般社団法人 日本惣菜協会

東京都千代田区麹町4-5-10 麹町アネックス 6階

TEL 03-3263-0957 FAX 03-3263-1325 URL <http://www.nsouzai-kyoukai.or.jp>

CONTENTS

	PAGE
労務管理情報 地方労働行政運営方針公表！監督指導はどこに着目されるのか？	1
NEWS① 子ども・子育て拠出金率が引き上げられました	2
経営労務情報 「改正個人情報保護法」5月30日施行！全事業者対象です	3
助成金情報 5月1日より、65歳超継続雇用促進コースの支給申請へ変更！	5
相談室《人事労務管理》時間外労働の上限規制、今後どうなるのですか？	6
NEWS② 6月より、産業医の定期巡視の頻度が2か月に1度に変更	7
実務の疑問解決！ 協会けんぽの被扶養者資格の再確認について	8
コラム《人材活用》新人社員の離職理由 & 辞めさせないためのフォロー研修	9

労務管理情報

地方労働行政運営方針公表！ 監督指導はどこに着目されるのか？

厚生労働省は、4月3日に「平成29年度地方労働行政運営方針」を策定し、公表しました。各都道府県労働局はこの運営方針を踏まえつつ、各局内の管内事情に即した重点課題・対応方針などを盛り込んだ行政運営方針を策定し、運営していくこととなります。この方針は全体で73ページありますが、今後の労働基準監督署の調査のポイントなどの理解につながる部分のうち、特にお知らせしたいものを取り上げます。

1. 地方労働行政運営方針について

平成29年度の地方労働行政には、2つの課題があります。

- (1) 「働き方改革」の推進などを通じた労働環境の整備・生産性の向上
- (2) 女性、若者、高齢者、障害者等の多様な働き手の参画

そして、この課題に対応するため6つの「平成29年度地方労働行政の重点施策」が挙がっています。

- ① 総合労働行政機関として推進する重点施策
- ② 雇用環境・均等担当部署の重点施策
- ③ 労働基準担当部署の重点施策
- ④ 職業安定担当部署の重点施策
- ⑤ 労働保険適用徴収担当部署の重点施策
- ⑥ 東日本大震災からの復興支援

2. 労働基準担当部署の重点施策

昨今関心の高い、労働基準担当部署の重点施策の概要は、次のように記載されています。

過労死等の防止、女性の活躍促進、経済の好循環の実現等が求められている中、労働基準行政に求められる役割は変化しており、今後の労働基準行政においては、労働基準関係法令に基づく最低限の労働条件の確保に加え、より良い労働条件の実現に向けた行政運営を行う必要がある。

そのため、引き続き長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害防止に係る監督指導等を行い、法定労働条件の遵守徹底のための迅速かつ厳正な対応を行うとともに、雇用環境・均等部（室）とも連携し、労働条件の確保・改善に向けた総合的な施策を推進する。

この内容を掘り下げていきましょう。

まず、長時間労働の抑制および過重労働による健康障害防止のため、労働基準監督署などにおける労働時間管理と健康管理に関する窓口指導を強化するとともに、監督指導も積極化します。特に、特別条項付き36協定を締結している事業場で、限度時間を超える時間外労働に割増賃金率を定めていないなど、不適正な部分が発覚した場合の指導を重視するとしています。

さらに、各方面からの情報収集に基づき時間外・休日労働が1か月あたり80時間を超えている疑いのある事業場および長時間労働による過労死などの労災請求が行われた事業場に対し、重点的に監督指導を進めていくとしています。

また、違法な長時間労働や過労死などが複数の事業場で認められた企業の経営トップに対しては、都道府県労働局長等による指導が実施されるとともに、企業名の公表も徹底されます。

次に、法定労働条件の確保ですが、事業場における基本的労働条件の枠組みおよび雇用管理体制の整備と定着を促すと同時に、重大・悪質な法令違反に対しては厳正に対処し、同種事案の発生防止のために司法処分事案や監督指導結果を積極的に公表するとしています。また、解雇・賃金不払いなどの申告事案に対しても、迅速な対応により早期解決を図るということです。

3. 技能実習生については・・・

技能実習生は、特定の労働分野のひとつとして労働条件確保対策の推進対象とされています。

労働基準関係違反があると考えられる事業場に対して重点的に監督指導を実施し、重大または悪質な労働基準関係法令違反事案に対しては、司法処分を含め厳正に対処するとともに、出入国管理機関との相互通報制度の確実な運用および技能実習法に基づき新設された外国人技能実習機構との適切な連携を行うとしています。特に、技能実習生にかかる強制労働が疑われる事案および技能実習生への暴行・脅迫・監禁、技能実習生からの違約金の徴収または技能実習生の預金通帳・印鑑・旅券等の取り上げ等が疑われ、かつ、労働基準関係法令違反が疑われる事案については、人権侵害の可能性が出てきます。「人身取引取締りマニュアル」を参考にしつつ、出入国管理機関との合同監督・調査を実施し、労働基準関係法令違反が認められ、悪質性が認められるものまたは社会的に看過し得ないものについては、積極的に司法処分するとしています。

「地方労働行政運営方針」は下記URLからご覧いただけます。膨大な量ですので、自社に関連がある事項を確認し、事前の対応を進めていただければと思います。また、今後、各都道府県の方針も公表されると思いますので、そちらも確認されるとよいでしょう。

<http://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-10401000-Daijinkanbouchihouka-Chihouka/29gyouun.pdf>



子ども・子育て拠出金率が引き上げられました

子ども・子育て拠出金率が引き上げられました。今年4月分(5月納付分)以降の納付額を計算する際、率の変更に注意しましょう。

平成28年度：0.20% ➡ 平成29年度：0.23%

子ども・子育て拠出金は、厚生年金保険の被保険者を使用する事業主が、全額負担し納付する拠出金です。その額は、使用する被保険者個々の標準報酬月額および標準賞与額に、「子ども・子育て拠出金率」を乗じて得た額の総額となります。この拠出金は平成28年度は0.20%(対平成27年度+0.05%)、さらに平成29年度に0.23%(平成27年度+0.08%)と段階的に実施されています。今のところ、平成30年度以降の拠出金について具体的な数値は出てきていませんが、法律では0.25%まで政令の改正で実施できるようになっているため、状況に応じて引上げられる可能性があります。

経営労務情報

「改正個人情報保護法」5月30日施行！ 全事業者対象です

改正個人情報保護法は、平成27年9月に公布され、平成29年5月30日から全面施行となります。

マイナンバー制度の運用開始の影響もあり、何らかの個人情報保護の対策を実施している企業は増えていますが、「改正個人情報保護法への対応はまだ・・・」という企業は少なくないでしょう。

今回は、改正個人情報保護法の概要と、そのなかでも重要と思われる内容を掘り下げていきます。

1. 改正の背景と目的

個人情報保護法は、情報通信技術の発展により個人情報の利用が拡大したことを受けて、個人情報の有用性に配慮しつつ個人の権利利益を保護することを目的とし、平成15年に制定、平成17年に施行されました。しかしその後、情報通信技術はさらに飛躍的な発展を遂げ、制定当時には想定されていなかった問題が顕在化しています。

例えばビッグデータの収集・分析が可能となり、新たな産業やサービスの創出につながることを期待されています。一方、ビッグデータに含まれる個人に関する情報は、どの範囲まで自由な利活用が許されるのかといった問題が出てきました。

そこで、個人情報に該当するかどうかの判断が困難な「グレーゾーン」を解消するとともに、新たなサービスの創出へつながるビッグデータの利活用を促進し、かつ個人の権利利益を適切に保護することを目的とし、個人情報保護法が改正されました。

2. 改正個人情報保護法のポイント

改正のポイントは次のとおりです。

- ① 個人情報保護委員会の設置
- ② 個人情報の定義の明確化
- ③ 一定の個人に関する情報の自由な流通を促進する制度の導入 ⇒ 「匿名加工情報に関する制度」
- ④ いわゆる名簿業者対策としてのトレーサビリティの確保に関する制度の導入
- ⑤ 第三者提供のオプトアウトに対する規制の強化
- ⑥ グローバル化への対応としての規律の整備
⇒ 外国にある第三者への提供に関する規定、個人情報保護法の国外適用等
- ⑦ 取り扱う個人情報の本人の数が5,000人分以下である事業者を義務規定の適用対象外とする制度の廃止

3. 個人情報保護法5つのルール

今回の改正で新たに適用対象となった中小企業、小規模事業者向けに個人情報保護委員会が作成した「個人情報保護法5つの基本」をご紹介します。この5つのルールに対応していくことが必要となります。

1	個人情報を取得する時は、何に使うか目的を決めて、本人に伝える【取得のルール】 企業が個人情報を利用するにあたっては、あらかじめ利用目的を特定する必要があります。
2	取得した個人情報は決めた目的以外のことには使わない【利用のルール】 取得した個人情報は特定した利用目的の範囲内で利用する必要があります。また、すでに取得している個人情報を特定した目的以外に利用したい場合は、あらかじめ本人の同意を得てください。
3 (※)	取得した個人情報は安全に管理する【保管のルール】 個人情報をパソコンで管理したり、名簿等にまとめた場合は、安全に管理する必要があります。 (例：電子ファイルであればパスワードを設定する、ウイルス対策ソフトを入れる。紙媒体であれば施錠できるところに保管する。)
4 (※)	個人情報を他人に渡す際は、本人の同意を得る【他人へ渡す時のルール】 個人情報を他人(本人以外の第三者)に渡す場合は、原則、本人の同意が必要になります。
5 (※)	本人からの「個人情報の開示請求」には応じる【開示を求められた時のルール】 会社が保有している個人情報について本人から開示や訂正等を請求されたら、企業は対応しなければなりません。 また、その個人情報の利用目的を問われた場合に、しっかりと答えられるようにしておきましょう。

(※) 3～5は、個人情報データベース化(特定の個人を検索できるようにまとめたもの)した場合のルールとなります。

前ページが概要となります。続いて、改正のなかでも抑えておきたい項目を取り上げていきます。

4. 全事業者が適用対象に (改正ポイント⑦)

まず、中小企業に最も大きな影響を及ぼすポイント⑦を取り上げます。小規模事業者の適用除外規定の削除により、基本的には全事業者が適用対象となりました。個人情報保護法上の「個人情報」には、顧客の個人情報だけでなく従業員の個人情報も含まれますので、ほぼすべての中小企業(通常、従業員の個人情報を整理、すなわちデータベース化して保持していると考えられます)は、個人情報取扱事業者の義務を遵守することが求められることとなります。

★ ガイドラインでは、安全管理措置について、一般的な義務・手法例とは別に、小規模の事業者(従業員の数が100人以下の事業者であって、取り扱う個人情報の数が5,000人分を超えない事業者等)においても履行できる特例的な対応(手法例の例示)が示されています。

5. 個人情報とは・・・ (改正ポイント②)

「個人情報」とは、当該情報に含まれる氏名、生年月日その他の記述等により特定の個人を識別できるものや、他の情報との容易な照合によって個人を識別できるものをいいます。また、紙媒体・電子媒体を問わず、特定の個人情報を検索できるように体系的に構成したものを「個人情報データベース等」と呼んでいます。

★ 個人情報に含まれるもの(例)

・氏名 ・住所 ・生年月日 ・顔写真
・マイナンバー ・旅券番号 ・免許証番号
・顔認識データ ・指紋認識データ 等

★ 改正により、次のものについては、取扱いに特に配慮を要する個人情報となりました。

・人種 ・信条 ・社会的身分 ・病歴
・前科 ・犯罪被害情報

6. 第三者提供にかかる記録等の義務(改正ポイント④)

改正法では、原則として個人データの受け渡しについては、トレーサビリティ(追跡可能性)を確保するために、すべて確認および記録する必要があるとされています。

この定めは、平成26年6月に発覚した某大手通信企業での会員情報流出事件(顧客情報を不正に取得し、約3,500万件分の情報を名簿業者へ売却したもの)を受けて規定化されたものです。よって、いわゆる名簿屋対策を目的としています。

★ ガイドラインでは、一般的なビジネスの実態に配慮して、次のようなケースでは確認・記録義務がかからないと整理しています。

- ・本人による提供と整理できるケース
(例: SNS上の個人のプロフィール)
- ・本人に代わって提供と整理できるケース
(例: 銀行振込)
- ・本人側への提供と整理できるケース
(例: 同席している家族)
- ・「個人データ」に該当しないと整理できるケース
(例: 名刺1枚) 等

7. オプトアウトに対する規制の強化(改正ポイント⑤)

こちらもしいわゆる名簿屋を対象とし、個人データの不正流通対策となるものです。

「オプトアウト」とは、提供される個人データの項目や提供の方法等を本人に通知し、または本人が容易に知り得る状態にしておき、第三者提供の停止を求める場合には本人から事業者に連絡するという方式のことであり、本人の同意を得ずに個人情報を第三者に提供することができるようにする手続きのことをいいます。

これまで多くの事業者が利用していた方式ですが、改正により、オプトアウト手続きにより個人データを第三者提供する場合には新設された個人情報保護委員会へ届け出ることが必要となります。

助成金情報

5月1日より、65歳超継続雇用促進コースの支給申請へ変更！

独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が取り扱う高年齢者にかかる給付金の改正により、高年齢者雇用安定助成金が廃止され、また高年齢者雇用推進助成金の改正が行われました。これに伴い、今年4月1日から、65歳超雇用推進助成金は、「65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)」に変更されました。変更前の65歳超雇用推進助成金は平成28年10月に公表され、平成29年1月号の人事労務情報でも中小企業が活用しやすいとされている助成金として取り上げました。平成29年5月1日以降は、変更後の「65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)」への支給申請となりますので、ご注意ください。

1. 高年齢者雇用にかかる給付金の改正

高年齢者雇用安定助成金が廃止され、高年齢者雇用推進助成金が高年齢者雇用安定助成金の助成内容を引き継ぎ、①65歳超継続雇用促進コース、②高年齢者雇用環境整備支援コース、③高年齢者無期雇用転換コースの3つのコースにより実施することとされました。

2. 65歳超雇用推進助成金(65歳超継続雇用促進コース)について

(1) 主な要件

- ① 就業規則等により、以下のいずれかの制度を実施し、就業規則を労働基準監督署へ届け出ること。
 - ・ 旧定年年齢(法人等の設立日以降、就業規則等で定められていた最も高い定年年齢)を上回る65歳以上への定年の引き上げ
 - ・ 定年の定め廃止
 - ・ 旧定年年齢及び継続雇用年齢(法人等設立日以降、就業規則等で定められていた定年年齢または希望者全員を対象とした継続雇用年齢のうち最も高い年齢)を上回る希望者全員を対象とする66歳以上の継続雇用制度の導入

- ② 定年引き上げ等に伴い、以下のいずれかの経費を支出したこと(対象経費が変更されました)。

- ・ 就業規則の作成を専門家等へ委託した場合の経費
- ・ 労働協約により定年の引き上げ等の制度を締結する場合は、コンサルタントとの相談に要した経費

- ③ 改正した就業規則を労働基準監督署に届出を行うこと。

(2) 助成額の変更

改正後の助成額は下表のとおりです。定年の引き上げと継続雇用制度の導入を合わせて実施した場合の支給額は、いずれか高い額のみとなります。

(3) 申請にあたり・・・

助成金の支給をご検討される場合、細かな支給要件もありますので、必ず都道府県の支部高齢・障害者業務課(東京都と大阪府は、高齢・障害者窓口サービス課)へお問い合わせください。

http://www.jeed.or.jp/elderly/subsidy/subsidy_keizoku_h2905.html

● 助成額 「対象被保険者数」および「定年等を引き上げる年数」に応じて、以下の額が助成されます。]

(単位:万円)

60歳以上 被保険者数 ※	65歳への定年引き上げ		66歳以上への定年引き上げ		定年の廃止	66～69歳の継続雇用への引き上げ		70歳以上の継続雇用への引き上げ	
	5歳未満	5歳以上	5歳未満	5歳以上		4歳未満	4歳	5歳未満	5歳以上
1 ～ 2人	20	30	25	40	40	10	20	15	25
3 ～ 9人	25	100	30	120	120	15	60	20	80
10人以上	30	120	35	145	145	20	75	25	95

※ 対象となる60歳以上被保険者については、当該事業主に1年以上継続して雇用される者であって、短期雇用特例被保険者および日雇労働被保険者を除き、期間の定めのない労働契約を締結する者または定年後に継続雇用制度により引き続き雇用される者に限ります。

相談室《人事労務管理》

時間外労働の上限規制、今後どうなるのですか？



人事部長

最近、「働き方改革」が話題となっていますね。そのなかでも、年度末のニュースでは、「労働時間の上限規制」のことがよく取り上げられていたように思います。注目していたのですが、分かりにくくて……。この話は、どのようにになりましたか？



社労士

平成29年3月28日に、政府の働き方改革実現会議が「働き方改革実行計画」というものを公表しました。これは、これからの働き方全体に対する非常に大きな提言となっていて、労働時間の上限規制をはじめとして、同一労働同一賃金や高齢者雇用、生産性向上、病気と仕事の両立など働き方に関する様々な方向性が示されました。

人事部長

なるほど……。病気と仕事の両立なども含まれているんですね。医療技術も進歩してますから、がんなどの治療をしながら働くということもありますね。この辺のことも、考えていくことが求められているんですね。



社労士

そうですね。そちらについても説明を差し上げる機会を作りますね。今日は、いちばん関心を寄せている「労働時間の上限規制」についてのお話となりますが、最終的には次のようになりました。

1. 週40時間を超えて労働可能となる時間外労働の限度を、原則として、月45時間、かつ、年360時間とし、違反には罰則を課す。
2. 36協定を締結して時間外労働を行わせる場合であっても、その上限を年間720時間とする。
3. さらに、一時的に事務量が増加する場合についても、最低限上回ることでできない以下の上限を設ける。
 - ① 2か月～6か月の平均で、いずれにおいても休日労働を含んで、80時間以内
 - ② 単月では、休日労働を含んで100時間未満

人事部長

なるほど。ニュースで見た経団連と連合が協議して合意した内容とほぼ同じですね。現行の特別条項は、これまで青天井といわれてきましたが、上回ることでできない上限が設けられるんですね。



社労士

そのとおりです。現行では特別条項を締結していれば、その範囲で時間外労働をさせることができ、特別条項で定めた時間数が上限となります。ただこのような取扱いの中で、月100時間を超える時間を設定し、長時間労働の歯止めとして機能していないケースがあるため、今回、上限が設けられる見込みとなりました。

人事部長

そういった背景があったんですね。より一層しっかり労働時間管理を行っていく必要がありますね。ところで、施行時期など、今後のスケジュールはどのようになっているのですか？

社労士

この内容を実現するためには労働基準法の改正が必要になりますが、その施行は平成31年4月1日が想定されているようです。既に労働政策審議会での議論が始まっていますが、その後、諮問・答申を経て、法律案が作成されます。この案が国会で審議されて、成立という流れになります。

人事部長

ということは、36協定に影響が出るのは平成31年4月以降と考えておけば良さそうですね？

社労士

はい、現状としては、そのように考えられますね。とはいえ、36協定の上限設定は、「紙」のうえでのお話です。よって、法改正までの約2年間で、業務を継続的に見直しながら時間外を減らしていく意識と努力が重要となります。



人事部長

なるほど、よく分かりました。当社の場合は基本的にそこまでの残業はないので特に大きな影響はないと思いますが、時間外労働を削減していく努力は必要です。生産性を向上させながら、時間外労働を削減する仕組みを考えていきたいと思います。

社労士

そうですね。経営幹部や管理者の時間外労働削減への意識改革、従業員自身が残業時間を意識する仕組みづくりなどへ、より一層向き合うことは大切ですね。私も、引き続き、一緒に考えてまいります！



6月より、産業医の定期巡視の頻度が2か月に1度に変更

労働安全衛生規則が改正され、平成29年6月1日より、以下の変更が施行されることが確定しました。

● 産業医の定期巡視の頻度の見直し

産業医が、毎月1回以上、事業者から所定の情報(以下①と②)の提供を受けている場合であって、事業者の同意がある場合には、産業医による作業場等の巡視の頻度を、少なくとも2か月に1回(改正前は「ひと月に1回」)とすることを可能とする。

事業者から産業医に提供する情報は次のものです。

- ① 衛生管理者が少なくとも毎週1回行う作業場等の巡視の結果
- ② 上記①に掲げるもののほか、労働者の健康障害を防止し、又は労働者の健康を保持するために必要な情報であって、安全衛生委員会(または衛生委員会)の調査審議を経て事業者が産業医に提供することとしたもの

● 長時間労働者情報提供(※義務規定)

事業者は、毎月1回以上、一定の期日を定めて、休憩時間を除き1週間あたり40時間を超えて労働させた場合におけるその超えた時間の算定を行ったときは、速やかに、その超えた時間がひと月あたり100時間を超えた労働者の氏名、超過時間の情報を産業医に提供しなければならない。

● 健康診断の結果に基づく医師等からの意見聴取に必要な情報の医師等への提供

事業者は、各種健康診断の有所見者について医師等が就業上の措置等に関する意見を述べるために必要となる労働者の業務に関する情報について、当該医師等から提供を求められたときは、これを提供しなければならないこととする。

過労死対策、メンタルヘルス対策など、労働者の健康確保対策の重要性が増すとともに、産業医等が対応すべき業務が増加しています。よって、効率的かつ効果的な職務の実施が求められていることから、産業医等が健康確保対策に関して必要な措置を講じるための情報を収集するために、事業者からの提供という手段を取り入れようというものです。

実務の疑問解決！

協会けんぽの被扶養者資格の再確認について



全国健康保険協会（協会けんぽ）では、健康保険の被扶養者となっている人が、継続してその状況にあるかの確認を毎年度実施しています（被扶養者資格の再確認）。今年度についても実施されることが発表されていますので、その流れ等を確認しておきましょう。

1. 被扶養者資格の再確認の流れ

被扶養者資格の再確認は適用事業所単位で行われることになっており、6月上旬より事業主宛てに被扶養者状況リスト（以下、「リスト」）等が送付されます。事業主は送付されたリストに基づき、被保険者に被扶養者の年収や同居の状況等を聞くこと等により、現在も健康保険の被扶養者の条件を満たしているかの確認を行います。そして必要事項等の記入・押印を行ったリスト等を協会けんぽに返送します。なお、リスト等の提出期限は7月31日です。

2. 再確認の対象となる被扶養者

再確認の対象は全被扶養者ですが、以下の人は除かれます。

- ① 平成29年4月1日において18歳未満の被扶養者
- ② 平成29年4月1日以降に被扶養者認定を受けた被扶養者
- ③ 任意継続被保険者の被扶養者

3. 対象外となった被扶養者の対応

被扶養者が、現在も扶養の対象となっている場合には、リストに事業主の確認印を押して完了です。一方、扶養の対象外（削除）となる人がいる場合には、リストに同封されてくる被扶養者調書兼異動届に記入することとなります。ただし、この届出で手続きを行う場合には、提出から処理が完了するまで1か月ほどかかることもあるため、処理を急ぐときには、通常健康保険被扶養者（異動）届を年金事務所（※）へ提出するようにしましょう。

なお、対象外となる被扶養者がいる場合には、いずれの届出で行うかに関わらず、その人の健康保険証を添付することを忘れないようにしましょう。

※ お急ぎの場合、健康保険被扶養者（異動）届を直接年金事務所へ提出し、リスト等は通常とおり協会けんぽへ返送します。

4. 扶養の対象外となった理由

再確認で、扶養の対象外（削除）となる理由の多くは、「就職したが削除する届出を年金事務所（日本年金機構）へ提出していなかった。」というもので、二重加入による被扶養者の削除の届出漏れが多く見受けられます。この他では、パート等の収入超過によるものもあります。

5. 再確認の目的は・・・

多くの会社では、発生の都度、適正に被扶養者の異動手続きを行っているでしょう。よって、「なぜ、わざわざ再確認をするのか!？」と疑問を抱くこともあると思います。

この再確認を行う目的は、高齢者医療制度における納付金・支援金および保険給付の適正化にあります。高齢者の医療費は、税金、本人負担によるほか、協会けんぽ、健保組合、国民健康保険等の医療保険制度から拠出されており、こうした協会けんぽなどからの支援金等は、原則として各々の制度の加入者（被保険者および被扶養者）の人数などに応じて算出されます。よって、適正な負担となるように、被扶養者の再確認を行っているのです。

なお、協会けんぽによると、平成28年度の実施では、約7.0万人が被扶養者から除かれ、高齢者医療制度への負担額でも約22.7億円軽減されたということです。



コラム《人材活用》

初めての会社を辞める理由 & 辞めさせないためのフォロー研修

◆ 今年の新人は早期離職傾向？

公益財団法人日本生産性本部が毎年3月に発表する新人社員の特徴で、『キャラクター捕獲ゲーム(ポケGO)型』と命名された今年の新人社員。特徴としては、初めは熱中して取り組むけれども、飽きやすい傾向も(早期離職)あるので、やりがいや目標を提供してモチベーションを維持させることが必要と説明されています。タイプ分け自体の是非はともかく、せっかくのご縁で入社した会社なので、能力を発揮しながら長く活躍をしてもらいたいものです。

社会人・会社のメンバーとしての自覚を持たせるために、入社してすぐに「社会人の心構え」「ビジネスマナー」「会社の仕組みやルール」といった新人社員研修を行う会社は多いと思います。また、最近では、入社6か月後を目安に、新人社員が自分を振り返り、情報を共有することができるように「新人社員フォロー研修」を行い、早期離職防止に役立てようという企業も多いようです。

◆◆ 初めての勤務先を辞める理由は？

独立行政法人 労働政策研究・研修機構の調査による「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」によると、「初めての正社員勤務先を離職した理由」として、長時間労働、採用時に聞いた労働条件と現実とが異なることを挙げる人が多いことがわかりました。

残業代の不払い、人手不足、希望した日に有給休暇が取れないなどといった職場でのトラブルの経験者が離職する傾向にあります。また、職場トラブルごとに見ていくと、男性では「暴言・暴力・いじめ・嫌がらせ」を受けた人の49.5%、女性では「結婚・出産・育児・介護を理由に辞めるよう言われた」人の86.8%が、その後離職しています。

教育訓練の観点では、採用後3か月間に指示が曖昧なまま放置され何をしたらよいかわからなかったり、先輩社員と同等の業務を初めから任せられたりしたケースで離職率が高くなっています。言い換えれば、「何をすべきなのか明確な指示を与え、放置しない」「簡単な業務から難しい業務へと段階的に仕事をまかせていく」といったことを確実にやっていくことが、離職を防ぐうえで有効と考えられます。

また、歓迎会を開いてもらったり、会社内の他事業所・他部署の人に紹介されたりすることにより勤続傾向が強まるということも調査結果に表れていました。

◆◆◆ 満足度の高い上司からの指導内容は？

また、「上司の指導や支援についての満足度に関する調査」では、「仕事のやり方について助言してくれる」「仕事に必要な知識を提供してくれる」「現在の仕事について相談に乗ってくれる」といった点について、部下の満足度が高い結果となっています。

いずれにしても、コンプライアンスとともに上司や先輩社員からのコミュニケーションをとることが大切と考えられます。合わせて、社員自身が率先して進めることができる“場”を作ることが重要となるでしょう。

