

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！

<http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

2022年6月号

Dプロニュース

ご連絡先:

〒231-0012

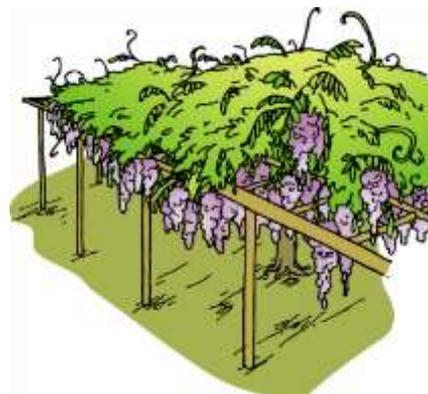
神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail: info@d-produce.com

HP: <https://www.d-produce.com>

<https://d-produce-yokohama.com>



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>

人材開発支援助成金「人への投資促進コース」新設

◆国民からのアイデアを募集

令和4年4月から、人材開発支援助成金の各コースで要件や助成額等が変更され、新たに「人への投資促進コース」が創設されました。このコースは、「コロナ克服・新時代開拓のための経済対策」(令和3年11月19日閣議決定)において、岸田首相が「人への投資を抜本的に強化

するため、3年間で、4,000 億円の施策パッケージを提供すること」「デジタルなど成長分野への労働移動の円滑化や、人材育成を強力に推進すること」を掲げ、国民からのアイデアを募集して創設されたものです。

◆5つの訓練メニュー

「人への投資促進コース」は、国民から寄せられた「企業の従業員教育、学び直しへの支援」や「デジタル人材などの育成強化」などの提案をもとに、以下の5つの訓練メニューに分かれています。

・高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練

高度デジタル訓練(ITスキル標準(ITSS)レベル3または4)、大学院(海外も含む)での訓練を行う事業主が助成対象

・情報技術分野認定実習併用職業訓練

IT分野未経験者に対するOFF-JTとOJTの組み合わせ型の訓練を行う事業主が助成対象

・長期教育訓練休暇等制度

教育訓練休暇制度(30日以上連続休暇取得)や教育訓練短時間勤務等制度(30回以上の労働時間の短縮および所定外労働時間の免除)を導入し、労働者の自発的な職業能力開発を促進した場合に助成を拡充

・自発的職業能力開発訓練

自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その制度に基づき、被保険者に対して経費を負担する事業主が助成対象

・定額制訓練

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能する定額受け放題研修サービス(サブスクリプション)を行う事業主が助成対象

各訓練に関する対象の詳細や支給要件、助成率・助成額、申請書類等については、厚生労働省のパンフレットを参照にしてください。

【厚生労働省「令和4年度版パンフレット(人への投資促進コース)詳細版」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/00922575.pdf>

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」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。

◆景況感は、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り組みは、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り組みについては、「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>

6月の税務と労務の手続提出期限 【提出先・納付先】

1日

- 労働保険の年度更新手続の開始<7月10日まで> [労働基準監督署]

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合> [公共職業安定所]
- 特例による住民税特別徴収税額の納付 [郵便局または銀行]

30日

- 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第1期分> [郵便局または銀行]
- 健保・厚年保険料の納付 [郵便局または銀行]
- 健康保険印紙受払等報告書の提出 [年金事務所]
- 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- 外国人雇用状況の届出 (雇用保険の被保険者でない場合) <雇入れ・離職の翌月末日> [公共職業安定所]

雇入時及び毎年一回

- 健康診断個人票 [事業場]

編集後記

みなさん、こんにちは
社労士法人 D・プロデュースの小峰です。

最近、天気が不安定なため気温の変化が大きく体調管理が難しくなってきましたね。
体調を崩されない様にお気をつけ下さい。

先月、初めて研修に講師として参加するという経験を積ませて頂きました。

いままで、人前に立って発表(?)した経験と言えば学生の頃のイベントでのMCや就活の時に参加したインターンなどでの発表ばかりで、時間とお金を頂いて講師として話す経験は初めてでした。

ここだけの話ですが、正直、研修1週間前あたりから頭の中が研修でいっぱい、他の仕事や勉強が余り手につきませんでした・・・(笑)

ただ、一緒に担当した社員がすごく堂々としていたおかげで、最終的には落ち着いて取り組むことが出来ました。

私が今回担当したのは新入社員研修でした。
内容については勿論ですが、どうやったら相手に伝わるか、興味を持ってもらえるか、2時間飽きずに聞いてもらえるか、と唸りながら考えました。

パワーポイントのメモ機能を利用して、そのページごとの発表ネタについて考えたのですが実際話すと時間が足りなかったり、話している途中で何が言いたかったんだっけ?

と書いてあるままを読んでいるだけなのに終着点が分からなくなってしまったり・・・

ロールプレイングをした際に録音した自分の発表を聞いた時は、自分の話し方に衝撃を受けてしばらく人と話したくなくなりました(笑)

当日は、最後少し早口になってしまったものの、無事に何事もなく研修を終えることが出来ました。

研修の内容を説明するために自分自身もまた基礎勉強が出来ましたし、人に説明するという事は、その事に対して誰よりも理解していないといけない、ということの難しさを改めて実感しました。そして、自分自身もすごく学ばせてもらうことの多かった研修でした。

色々なエピソードがあるのですが特にびっくりしたのが研修に参加して下さった新卒の皆さんが部屋に入ってきて一言目に『今日は、宜しくお願い致します』と言われたときは衝撃でした。

私、自分が新卒の時にこの一言がすぐ出てこなくて外部講師の方に何十人もこの場において私に挨拶したのは3人だけなんて、一体どういうつもりで会社に入社したのですか？とすごく怒られたことを思い出しまして、当時は100人近く人がいて分かる訳ないじゃないか・・・とかぶつくさ文句を言っていた3年前の自分が恥ずかしくなりました。

最後も、ありがとうございましたとお礼をみなさん伝えて下さったのですが、こちらこそ、本当に勉強になりました、ありがとうございました。という気持ちでいっぱいでした。

私自身も初心の気持ちを忘れずに、気持ちを切り替えて仕事に取り組みたいと思います。