

発行人：

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

令和5年度定時社員総会開催のご案内

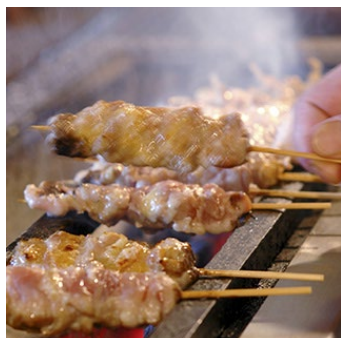
来る令和5年6月19日(月)18:00より洗足区民センター(大田区上池台2-35-2、電話:03-3727-1461)第一和室にて令和5年度定時社員総会を開催する運びとなりました。会員の皆様におかれましては、奮ってご参加の程よろしくお願い申し上げます。



新入会員ご紹介①

株式会社串ろう 中島史朗様

地元で人気の串ろう石川台店(大田区東雪谷2-4-16)、串ろう洗足池店(大田区上池台2-23-9)という二つの居酒屋を展開されている企業です。特に鶏串は絶品です。<http://www.kushirou.jp/>



新入会員ご紹介②

有限会社鳥羽商事 鳥羽郁也様

豊洲市場及び大田区仲池上を拠点に卸売業を営む法人です。

新入会員ご紹介③

大田こまどり幼稚園 片岡航様

大田区北馬込の私立幼稚園です。施設は都営浅草線馬込駅の至近にあり、家庭的で暖かい園として地域の父兄に愛されている場所です。



会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年30,000円(月2,500円、消費税対象外)となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸(オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com)

令和5年5月末日現在当協会会員数：7名

TOPICS

① 若手社員の定着のために

入社した新卒社員や若手社員が「定着しない」「離職が目立つ」という企業経営者・人事担当者の声は非常に多くなっています。それを裏付けるように、最新の厚生労働省の調査でも、新卒社員の3割が入社後3年以内に退職しています。

本稿では、新卒入社1年目から3年目の若手新卒社員を対象にした「仕事や会社についての満足度」の調査を参考に、早期退職に至る若手社員の仕事のモチベーションや勤続意欲に関する考えを明らかにしていきたいと思います。

1. 新入社員の入社理由

リスクモンスター(株)が、新卒入社1～3年目の男女600名を対象にした調査において、「現在の勤務先を就職先として選択した際の選択理由」(上位)は次のようになっています。

福利厚生がトップということは、意外のように思われますが、昨今の新入社員は、福利厚生を含めた労働環境の良い企業を選択し、入社前後のイメージに違いが出ないことが勤続意欲の維持に寄与しているものと考えられます。

■ 入社理由

	全体		性別	
	今回	前回	男性	女性
福利厚生が充実している	26.3%	27.8%	26.3%	26.3%
給料が良い	22.3%	22.0%	25.0%	19.7%
勤務時間や休日自分が合っている	19.2%	24.7%	17.3%	21.0%

※リスクモンスター(株)：第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査

2. 入社後3年間に対する勤続意欲

また、「当面3年間に対する仕事・会社に対する勤続意欲」では、次のような結果となり、若手社員のおよそ2人に1人が3年以内での退職を考えていることが明らかになっています。

新卒入社2年目では「3年以内に退職」が前回調査より12ポイント増加しています。この世代は、コロナ禍の影響により就職活動がままならず、就職先の選定

が不十分であったことが原因であると考えられます。

■ 勤続意欲

		3年後も勤務し続けていると思う		3年後は勤務し続けないと思う	
		今回	前回	今回	前回
全体		52.5%	55.5%	47.5%	44.5%
性別	男性	57.7%	59.7%	42.3%	40.3%
	女性	47.3%	51.3%	52.7%	48.7%
入社年次	新卒入社1年目	61.5%	58.5%	38.5%	41.5%
	新卒入社2年目	45.0%	57.0%	55.0%	43.0%
	新卒入社3年目	51.0%	51.0%	49.0%	49.0%

※背景色付きは、回答率が半数を超える数値

※リスクモンスター(株)：第6回「若手社員の仕事・会社に対する満足度」調査

3. さいごに

本調査の別の項目では、「サービス残業」「業務効率が悪い」「有給休暇が取得しにくい」などは、時代遅れな働き方と認識されています。

このような調査結果を見るに、採用・定着のためには、まずワークライフバランスを重視した労働環境をつくること、タイムパフォーマンスを高めること、そしてこれら自社の状況について知ってもらう機会を作るといったことが重要といえましょう。

企業における若手社員の採用は、大きなコストをかけて実施する投資であり、早期離職は大きな損失となります。若年者の考えを把握し、コロナ禍を経て急変した社会環境を捉えて、それに合わせて変わっていくことが、いま求められているのではないのでしょうか。

② ジェンダーハラスメントの実態

毎年3月8日は、女性の権利と政治的、経済的分野への参加を盛り立てていくとした国際女性デーです。

日本では、省令改正により、企業に男女賃金格差の開示を義務付け(従業員数301人以上企業)するなど、男女格差の是正に向けた取り組みが進められていますが、実際の労働の現場は果たしてどうなっているのでしょうか。

本稿では、「ジェンダーハラスメント」の実態についての調査結果を参考に、社員や企業に悪影響を及ぼすジェンダーハラスメントの意味や職場での実態をご紹介します。

1. ジェンダーハラスメントの意味と背景

ジェンダーハラスメントとは、性別によって社会的役割が異なるという固定化された概念にもとづく嫌が

らせや差別のことで。

「男性だから残業しろ」「女性だから掃除して」など、性別を理由として、役割を押し付けていることがある場合、ジェンダーハラスメントに該当する恐れがあります。

では、その根底にある「男女平等の意識」は、職場でどのように受け止められているのでしょうか。次の調査では、47.8%の人が男女平等と感じていないという実態が浮き彫りになりました。

職場は男女平等だと感じるか？	
まったくそう思わない	16.6%
あまりそう思わない	31.2%
ややそう思う	35.0%
かなりそう思う	17.3%

※(株)ワークポート「職場の「ジェンダーハラスメント」の実態に関するアンケート調査」

2. 職場での実態

ジェンダーハラスメントを受けたことのある社員は、27.6%。また、ジェンダーハラスメントを受けた社員のうち、「誰から」ハラスメントを受けたかは、「上司」と回答した人が84.6%と大多数を占めました。

部下に指示や指導をする際に、ハラスメントと捉えられるようなことをしている可能性があります。

職場でジェンダーハラスメントを受けたことはあるか？	
はい	27.6%
いいえ	72.4%

誰からジェンダーハラスメントを受けたか？	
上司	84.6%
同僚	27.6%
顧客・取引先	18.7%
部下	8.1%
その他	5.7%

また、ジェンダーハラスメントが起きやすい企業の特徴として、社員の男女比が偏っていることがあげられます。

男性が多い職場、女性が多い職場に異性が配属され

た場合、意見のしづらさを感じ、性別の概念による「お茶くみ」や「力仕事」などの依頼を断れない可能性が高いと思われます。

3. さいごに

ジェンダーハラスメントは、生産性の低下、企業イメージの低下、離職率の増加、法的リスクの可能性など、企業にさまざまな悪影響を及ぼします。

防止対策としては、「ハラスメントに関する企業方針の明確化（経営者トップダウンで社員周知）」、「ハラスメント研修の実施（意識づけ・周知、相談窓口の設置）」、「ガイドラインの制定（加害者の処分対応・被害者の不利益行為禁止）」など、他のハラスメント対策と同様のことがあげられます。

まずは職場内アンケートを実施するなどして、実態を把握しつつ、合わせて取り組みを進めてみてはいかがでしょうか。

③ 新型コロナウイルス感染症の5類移行にともなう実務上の注意点

令和5年5月8日より、新型コロナウイルス感染症が、感染症法による2類相当から季節性インフルエンザと同様の「5類感染症」に引き下がりました。

厚生労働省が示した「新型コロナウイルス感染症の感染症法上の位置付け変更後の療養期間の考え方等について」によると、新型コロナウイルスに感染した場合は、感染症法に基づき、行政が患者に対し、外出自粛を要請することはなくなり、外出を控えるかどうかは、季節性インフルエンザと同様に、個人の判断に委ねられることになりました。

本稿では、新型コロナウイルス感染症の5類引き下げ以降に労働者が感染した場合の就業措置(労働安全衛生法)と感染または濃厚接触者となった場合の傷病手当金(健康保険法)の請求について、実務上の注意点を解説していきます。

1. 労働者の就業に当たっての措置

感染症法によると、1類感染症から3類感染症に罹患した場合は、就業制限の措置をとる必要があるとされています。また、労働安全衛生法では、「伝染性の疾病その他の疾病で、厚生労働省令で定めるものに雇った労働者については、その就業を禁止しなければならない。」とあります。

つまり、2類相当に分類されていた新型コロナウイルス感染症は、労働者が感染した場合、就業制限の措置

をとる必要がありました。

新型コロナウイルス感染症の5類引き下げにより、就業制限も撤廃されることとなります。労働者が新型コロナウイルスに感染した場合でも、会社として、就業を制限する（就業を禁止する）ことはできなくなるため、今後は、新型コロナウイルス感染を含む体調不良時には、無理に出勤をせず、有給休暇を取得するなど、自主的に休暇が取得できるような労働環境を構築する必要があります。

2. 傷病手当金について

5類移行後も、業務外の事由で、新型コロナウイルス感染症に罹患し、労務不能となったときには、健康保険の傷病手当金が請求できます。

新型コロナウイルス感染症に係る傷病手当金の注意点として、令和5年5月7日までの支給申請については、臨時的な取扱いとして、療養担当者意見欄（申請書4ページ目）の証明が不要でした。しかし、5類に移行したことにより、令和5年5月8日以降の支給申請については、他の傷病による支給申請と同様に、傷病手当金支給申請書の療養担当者意見欄に医師の証明が必要となります。

なお、労働者本人に自覚症状がなく、家族等が感染し濃厚接触者になったために休暇を取得した場合は、労働者本人が労務不能とはならないため、傷病手当金の給付の対象とはなりません。

3. さいごに

法律による就業禁止は、いわゆる「使用者の責に帰すべき理由による休業」には該当しないため、会社は休業補償の支払いをする必要はありません。しかし、今後、新型コロナウイルスに感染した労働者に、従来の就業制限を継続していると、法律上「休業手当」の支払いが必要となります。

とは言え、罹患した場合や濃厚接触者になった場合に、労働者が出勤することは、労務上のリスクが存在します。今後は、職場での感染拡大を阻止するために、新たなルール作りが求められるでしょう。

A：（独）労働政策研究・研修機構の調査で、施策を実施しているもの、必要性が高いものについての資料がありますので、以下にご紹介します。

法定外福利厚生制度・施策－施策が「ある」割合	
慶弔休暇制度	90.7
慶弔見舞金制度	86.5
病気休職制度	62.1
永年勤続表彰	49.5
人間ドック受診の補助	44.6
家賃補助や住宅手当の支給	44.0
社員旅行の実施、補助	43.5
労災補償給付の付加給付	40.1
病気休暇制度（有給休暇以外）	40.1
短時間勤務制度	36.4
有給休暇の日数の上乘せ（GW、夏期特別休暇など）	36.1
財形貯蓄制度	33.7
社外の自己啓発サービスの提供、経費補助	33.4
社外の自己啓発に関する情報提供	32.1
メンタルヘルス相談	31.1

従業員・特に必要性が高いと思うもの	
人間ドック受診の補助	21.8
慶弔休暇制度	20.0
家賃補助や住宅手当の支給	18.7
病気休暇制度（有給休暇以外）	18.5
病気休職制度	18.5
リフレッシュ休暇制度	16.1
有給休暇の日数の上乘せ（GW、夏期特別休暇など）	15.2
治療と仕事の両立支援策	14.8
慶弔見舞金制度	14.5
法廷を上回る育児休業・短時間制度	13.0
食事手当	11.7
財形貯蓄制度	11.4
短時間勤務制度	11.2
永年勤続表彰	11.2
法定を上回る介護休業制度	10.4

※（独）労働政策研究・研修機構：企業における福利厚生施策の実態に関する調査 ―企業／従業員アンケート調査結果― 上位より抜粋



Q&A

Q：どのような福利厚生制度が効果的なのでしょう？