

2016年
10月号

発行日 平成28年10月17日(第101号)
(月1回/毎月15日発行)
発行元 オフィスタ広報・宣伝部
東京都新宿区西新宿5-8-1第一ともエビル

特集：『定着率と離職率、その対策を考える(前編)』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第101号発刊にあたって

10月に入り暑さも和らぎ過ごしやすくなりました。朝晩は寒いと感じる時もあるので着る服を悩みますね。これから冬に向けて寒くなっていきますが、今は丁度良い気候なので外でスポーツをするのもお出かけするのも気持ち良くリフレッシュになりますね。

10月のイベントと言えばやはりハロウィン。みなさん何かイベントに参加したり仮装したりとご予定はありますか？日本でもすっかり定着したハロウィンですが、クリスマスやバレンタイン商戦を超え市場規模も1000億円以上と、ここ5年間で2倍以上に急成長しているそうです。テーマパークもハロウィンのイベントにより集客が大きく見込めそうです。最近ではDIYで部屋をハロウィンテイストにデコレーションして仮装してホームパーティーをする方も増えてきているようです。プチプラ雑貨も流行っているので、手頃な価格で華やかな空間が作れそうです。いつもと少し違う事をする事で楽しく過ごせたり、仲間との思い出が増えたり絆も深まるとイベントをする効果も大ですね！たまに息抜きをしながら今月もお仕事頑張ってください。

“はたらきたいという気持ちを大切に “そして” 家庭もお仕事も大切に “

オフィスタは仕事と育児/家庭の両立を目指してはたらく女性/ママさんを応援します。

今回のオフィスタNEWSもお気軽に読んでいただければと思います。



- オフィスタのホームページをご覧になったことがありますでしょうか？オフィスタではWEB上でも色々なお仕事、メルマガバックナンバー、Q&Aなど有益なコンテンツを揃えております。

アドレスは下記↓

<http://www.offista.com>



お問合せ先 : Mail. info@offista.com
TEL.0120-178-172 (フリーダイヤル)
FAX.03-3379-5596

編集 オフィスタ広報・宣伝部 メルマガ担当係
発行 日本プランニング株式会社 <http://www.offista.com>
はたらく女性を応援します/育児とお仕事 人材派遣のオフィスタ
※オフィスタNEWSバックナンバーもホームページから閲覧できます。



@offista



@offista_twt



(C)2016 OFFISTA

特集：『定着率と離職率、その対策を考える（前編）』 / オフィスタ人事管理部

せっかく採用した新入社員が数年で辞めてしまっているというのは、どこの企業でも頭を悩ませる重要課題の一つです。3年以内に退社する新入社員は3割ともいわれ、今どきの若者は根気がないと冗談半分で済ませていた企業担当者も、ここ数年の歯止めの利かない高離職率に本格的に危機感を感じてきたようです。特に地方の地元企業では定着率が低く、そのため若手がいなくなり経営困難に陥っている企業が続出するなど企業の死活問題になっています。この状況が都心部でも起こらないようにするためにも対策を取りたいところですが、離職率とは、人材定着法とは、を考える必要があります。

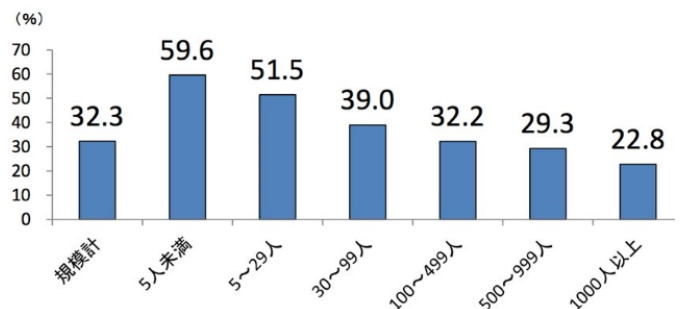
「離職率」とは一定期間内にどのくらいの割合の社員が辞めたかを示す数値です。「定着率」はその反対の意味です。つまり定着率+離職率=100%になります。離職率は、ある年の年初の全労働者のうち、その年内に退職した人数（減少労働者数）の割合で算出できます。

$$\text{離職率} = \text{減少労働者数} \div \text{年初の全労働者数} \times 100$$

いかがでしょうか、この割合が大体10%前後であればまずまずの定着率と言えるのではないのでしょうか。

労働白書によれば、大卒者は入社後の3年で3割が辞めるそうです。しかし、会社側には個別企業の離職率を公表する義務が課されていないため、みなさん自分の会社だけが離職率が高いとつい思い悩みがちですが、実は国内のどの企業も同じ悩みを抱えていると思っていいでしょう。離職率というのは、会社を見極める有用となる情報です。一般的に、高すぎれば何か問題がありそうだし、直感的にブラック企業と思われる可能性もあります。新卒採用数は新聞発表されていますので、「景気回復に伴う大量採用でバブル期以来最高」とか景気の良い見出しが新聞に躍るので、尚更自分の会社だけが取り残されているのではと勘違いしてしまう担当者も多いかもしれません。しかし、この新卒採用の裏には、離職率が圧倒的に高い企業の大量採用方式による「使い捨て」が背景にあることも忘れてはなりません。企業の採用スタイルが複雑に変化している今の状況では、国内採用人数が多かったからといってイコール景気回復だとは一概に言えないという事です。

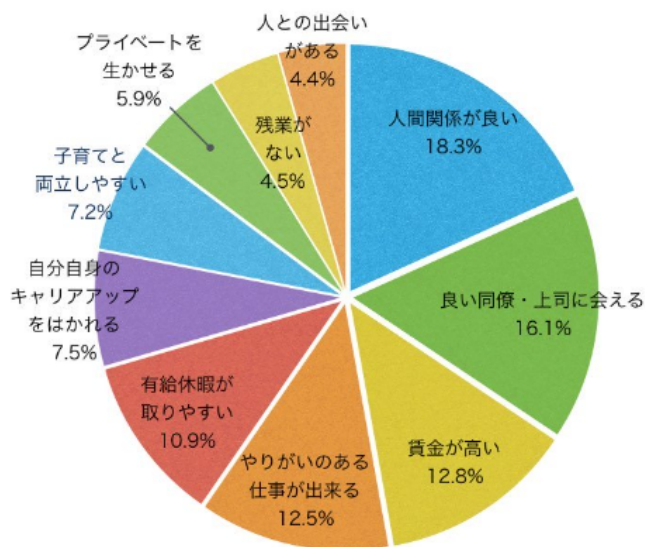
実際には離職率が高いからと言って必ずしもブラック企業というわけではありません。労働者の離職意識にも問題があり、必ずしも企業に責任があるとは言いきれないと思います。私の経験上、離職率が高くても優良な企業は多くあります。そもそもブラック企業というのは労働環境が悪く心身ともに継続勤務が困難と判断される企業のことなのですが、ブラック度を測る指標が離職率に重点が置かれている風潮が間違いなのです。3人に1人はすぐ辞めてしまうのが現在の風潮なので、離職率だけで判断していたら国内の殆どの企業はブラック企業ということになってしまいます。また生命保険会社の営業レディのように3カ月続けばいい方と言われる過酷な業界は、そのことを見越して通年募集で大量採用を行うと言われていています。最初の3カ月間は当然身内から営業を取ってくるので、それさえあれば3カ月で辞められても元は取れるという寸法のいわゆる使い捨て採用方式です。生保業界や自動車業界のように昔からのこのような採用手法の会社を離職率だけで判断されたら全てブラック企業になってしまいます。しかし生保会社や自動車メーカーがブラック企業認定を受けているという事実はありません。「あの会社って、社員が入っては辞めての繰り返しみたいよ」という出所のはっきりしない噂話をよく聞きますが、逆に言えばそうでない会社を探す方が今の世の中難しいのかもしれない。なにしろ平均3人に1人はすぐに辞めるのが統計なので、だからどこの会社も入っては辞めての繰り返しが発生しているに決まっています（高卒は50%の割合で3年以内に辞める、中卒は70%が辞めるという、これを中卒高卒大卒の753(シチゴサン)現象という）。以下は事業者規模別の3年後の離職率です。会社規模が大きくなるにつれて離職率が下がっています。



社員数が多いことで人間関係の多様化(嫌いな人と接点を持たずに、好きな人とだけ付き合えばいい環境)、大手企業ほど離職率のイメージダウンに敏感なため福利厚生など従業員が辞めない対策を施している等が理由でしょう。ただ、500~999人の会社といたら国内

を代表する憧れの一流企業でしょう、それでも3人に1人は早期に辞めているという事実がここにあります。企業は離職率を下げて定着率を上げるためにはどうすればよいのでしょうか。そして、労働者は定着するために何を心掛ければよいのでしょうか。ここからは企業側の対策と労働者側の対策の両者の面から考えていきます。

まず企業側が考えるべきことは、「社員にとって快適な職場であるかどうか？」だと思います。社員が満足していれば、またはこの会社を辞めたら自分にとって損であると労働者が思えば、当然離職率は下がります。顧客満足度という言葉がありますが、これからの時代会社側は「社員満足度」にも力を入れなければならないと思います。せっかく獲得した人材を流出させないために企業側が工夫を重ね取り組んでいる会社が増えています。離職の理由はひとそれぞれですから、全ての社員が満足度100%など不可能だと思いますが、できるだけ離職率を下げる努力のためにまず考えるべき事は、労働者の理想とギャップを把握することから始まります。当社は福利厚生が充実している・当社は他社よりも給料が高い・当社は残業もないので“社員もきっと満足しているはずだ”という思い込みが危険で、その理屈なら大企業から離職者はゼロのはずです。以下は労働者の考える理想の職場像です。一般的に誰もが予想できる集計結果ではありますが、このことから例えば賃金が高いから労働者は辞めないかということそうではなく、給料が高いから満足している者はわずか12%しかいません。つまり88%の者は離職予備軍と言えます。



辞表を出す社員の退社理由の上位は「家庭の事情」、「親の介護」、「体調不良」の3つです。建前上の社交辞令のようなもので、勿論これを鵜呑みにする企業担当者はまずいないでしょう。本音の退社理由は「この会社嫌だから辞めま

す」というのが圧倒的に多いのです。社員が辞める理由というのはそれぞれなので、何が原因なのかは本当のところ本人にしか知り得ないところですが、会社側がその本当の理由がわからなければ改善や対策の取りようがありません。入っては辞めての繰り返しで離職率はいつまで経っても一向に変わらないでしょう。

お腹が痛ければ病院に行きその原因を探り、患部を治療しなければ治らないのと同じです。社員の不満点は何かを探り出し、その部分を改善していく必要があります。給料が安いというのが理由なら給料を上げる、有休が取りづらいのが不満なら取りやすいようにする等、社員各々の患部の治療が大事です。勿論、会社ですから全ての要望を満たすことはできないかもしれませんが、無理なものは無理だと思います。病気と同じで治療不可能な原因の場合もあるでしょうし、治療したから完治できる保証もないですが、少しでも痛みを和らげる努力をしてみたいかがでしょうか。一番マズいのは、社員に「会社に不満を言ってもどうせ無駄、どうせ聞き入れられないし無駄」と思われてしまう事です。左表の「人間関係・良い上司（計34%）」に該当するのは正にこれらが含まれているのです。労働者が理想とする「人間関係」とは、仲の良い同僚がいたり笑顔で冗談を言い合う事ではありません。企業担当者から「彼女は職場でも笑顔でよく世間話をする仲だったし、女性陣とランチに行ったり定期的に飲み会も開催していたから、人間関係は問題なかったはずなんだけどね…」という話を聞きますが、ここに企業の考える人間関係と労働者の考える人間関係にギャップがあります。労働者は職場に仕事に来ているのであってランチ友達を作りに来ているわけではないのです。労働者が理想とする人間関係・良い上司とは「言いたいことを言えて、それを反映してくれる（又はその努力をしてくれる）」人との関係を指しているようです。社員の意見を聞くことができる会社とできない会社、これが離職率を左右しそうです。ただ、社員に「何か不満ある？」と尋ねてみても「特にありません」と答えるに決まっていますので、これを鵜呑みにしてしまうようではいけません（サラリーマン・OLならここで臆せずスラスラ不満を口に出せる度胸の者はまずいでしょう）。中には、定期的に社員全員に“匿名”で不満や要望を提出させる制度を設けてみた会社もあるようですが、驚くほど不満が出てきたそうです。それを元に改善を試みたところ離職率が急激に下がったという好事例もあります。どうしたら本音の意見・不満を引き出せるかが大事です。

雇用環境の整備が一番難しいのは「人間関係」といわれる分類項の整備をどうするかでしょう。離職理由の1位であると同時に、単に人間関係と言われてもアバウトすぎて対策が取りづらいのではないのでしょうか。主な対策として捉えて、この部分に特に力を入れて定着率を上げている企業の実例サンプルを列記してみます。

**【労働者が人間関係よくないと感じるケース、
企業側が職場環境の悪さを感じさせてしまう点】**

①管理者が部下の面倒を見る風土がない

派遣の場合は離職理由の第一位です。就業から2~3週間の間は仕事が振られなかったりほったらかしにされると高確率で離職します。入社1カ月目は慎重に接しましょう。

②自分から挑戦する社員が少ない

こうしようという提案などを行っても我関せずの同僚が多い職場だとモチベーションが落ち離職率が高まります。

③過保護に育てた新人は将来に不安を持っている

ちょっと厳しくするとすぐに辞めてしまうからと部下の顔色を窺いがちですが、どんどん命令し活用していくべき。気を遣っているつもりでも本人はスキルアップできるのかと将来に不安をもち離職率が高まってしまいます。聞かれる前に教えるのも逆効果。甘やかし過ぎないこと。

④ベテラン社員に若者文化を受け入れる寛容さがない

言葉遣いや軽いノリなど今どきの若者特有の風潮を頭ごなしに否定してしまいがちですが企業側も検討の余地があるかもしれませんので、対策を考えてみてはどうでしょう。

⑤「相談しろよ」は上から目線なので心を開かない

どの会社の上司も部下にこう言っているとは思いますが、まず意味がないと思ってください。悩みを打ち明けられずにいると孤独になって辞めていきますので環境作りを。

⑥言いたいことを言える雰囲気づくりは声掛けから

挨拶やお疲れ様といったことからでも良いと思いますが、まず部下から声掛けするものだという固定観念の上司も多い。上司から積極的に声を掛けてみるのも好手段。また、若者が乗ってくるような話題で雑談するとコミュニケーションを図りやすいでしょう。

⑦作業の目的を把握させる指導方法

「この書類を作っておいて」という依頼ではなく「何に使う書類だから作っておいて」など、先行きのイメージ付けができれば一生懸命学ぼうという意欲が高まります。OJT重視よりも実際に作業させた方が質問してくる環境が作れます。但し、マンツーマン指導は相性が悪ければ新人は辞めていくので人選には注意が必要です。

⑧やらせようと思っていた仕事に向いていない場合は、無理をさせず進路変更を

適性を見て配置転換も離職防止の有効手段の一つです。

先にも書いたように現在の離職率が高い理由は企業側のみ原因があるわけではなく、労働者側にも原因はあると思っています。次号では労働者は何故定着できないのか、就業した会社に定着するために何を心掛ければいいのかを引き続き取り上げてみます。

◎次号『定着率と離職率、その対策を考える（後編）』につづく

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：K.Aさん 36歳女性

Q. 私はハケンではたらいています。葬儀でどうしてもお休みを取得しなければならない（取得したい）場面もありますが、欠勤が認められるものでしょうか。例えば主人や両親の葬儀であれば、休めると思いますが、祖母や従妹や義母、従妹の子供など範囲はどこまで許容されるものでしょうか。結婚式のように予め日程がわかっているものと異なり、葬儀は突然の休暇になるため会社にも迷惑をかけることになりますので、どの親族範囲までが一般的なのか教えてください。

A. 葬儀に対する休暇については、労働基準法等には何ら規定されておりません。会社が就業規則等で慶弔休暇を定めている場合に、その就業規則に基づいて慶弔休暇を請求することができるというだけです。派遣スタッフは派遣会社の社員でありますから、派遣先企業が派遣契約の中でスタッフの慶弔規定を定めるという事例はまずないでしょう。このことから派遣会社が派遣スタッフに個別の就業規則で慶弔規定を設けるというケースも少ないものと思われます。従って現状では、慶弔休暇を請求することは難しいものと思われます。

ただ、今後は正社員には慶弔休暇を認め、契約社員・派遣社員には認めないのは不合理な労働条件として扱われ労働契約法第20条違反の恐れが出てくると考えられるため、将来的には比較的慶弔休暇等が取りやすくなるのではないかと思います。

なお、仮に慶弔休暇を認める規定があったとして、親族の範囲は一般的には3親等内の親族（親、子、祖父母、叔父母、配偶者、配偶者の親、子、祖父母、叔父母）まで位ではないかと思われます。勿論ご友人や親しい人など大切な人は各人それぞれだと思しますので、あくまで一般的にはという前提での回答と捉えて下さい。（大滝）

…＜そのほかの気になるお仕事疑問募集中＞……

お仕事に関する疑問なんでもどしどしお寄せ下さい。オフィスタの顧問社労士をつとめる大滝岳光先生（神奈川県立産業技術短期大学）と馬場実智代先生（馬場社会保険労務士事務所長）がお答えしてくれます。

▼あなたのお悩みも受け付け中。仕事や職場に関する疑問をお寄せください！

▼過去のQ&Aバックナンバーはオフィスタホームページからダウンロードできます。

<http://www.offista.com/coffee/index/coffee.html>

☆☆10月1日法施行、扶養範囲が変わります☆☆

/オフィスタ総務部

既にご存知の方も多いと思いますが、10月1日から健康保険・厚生年金保険が適用拡大になりました。いわゆる扶養の範囲内で働くということが大きく変わりました。これからは106万円に抑えなければならないと各所で耳にしているのではないのでしょうか。これまでご主人の扶養の範囲内で働いていた主婦・ママさんは10月から扶養を外れてしまう可能性もありますのでご注意ください。

オフィスタでは春から皆様にアナウンスしておりますので慌てる方は少なかったように思いますが初めて本誌を読まれる方のために再度簡単に説明しておきます。

◆対象となるのは短時間労働者です。

そして以下を満たす者は残念ながら扶養を外れます。

- ①週 20 時間以上はたらいている
- ②年 106 万円以上稼いでいる
- ③1 年以上働く見込みがある（短期限定の仕事ではない）
- ④学生ではない
- ⑤社員数 500 人以上の会社で勤務している。または従業員や派遣スタッフが 500 人以上の大手派遣会社から派遣されている（特定適用事業所という）。

上記5項目の全てに該当している方は扶養を外れることを意味します。130万円の扶養内で働いている方なら、大多数の人がこれらに該当してしまっているはずですよ。

報道では全国各所で、やはりというか扶養内で働いていた主婦パートの大量リストラのニュースが報じられています。または週5日勤務を強要され断ると解雇など、主婦たちも現場の企業もかなり混乱しているようです。

春から再三念押しでスタッフの方にはお伝えしておりますが、**オフィスタは【⑤特定適用事業所ではありません】、よってこれら法改正は一切適用されません**のでご安心ください。これまで通り130万円の扶養内で何も変わらず働けますので、ニュースの混乱を目にしても自分とは無関係だと思ってもらって結構です。また、今後とも扶養内で働きたい方は是非オフィスタへお越し下さい（オフィスタなら扶養内でこれまで通り働けます）。

◎更に詳しく知りたい方は以下をご覧ください（詳細版）。
オフィスタ NEWS 第 95 号「扶養内での働き方が変わります」
<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1604.pdf>

☆☆10月31日はハロウィンです☆☆

/オフィスタ広報・宣伝部



みなさんハロウィンの衣装は何かしたことがありますか？先日ディスカウントストアへ今年はどうな衣装が流行っているのか偵察に行ってきました。デビル、囚人、ゾンビ、着ぐるみ、キャラクターものと例年と変わらない感じでしたが、カプセルフィギュアで有名なコップのフチ子のコスチュームとウィッグを見つけました！制服も何種類か違う色があり、友達と一緒に色違いでコーディネートしても可愛くなりそうだなあ…と妄想しちゃいました。最近は傷メイクも流行っていて、メイク道具を使ってリアルに描く人もいますが、TATOO シールになっていて手軽にできるアイテムも増えていました。メイクアップアーティストさんや趣味でメイクが上手な方はこの時期にハロウィンの特殊メイクをするお仕事もありそうなので、イベントでちょっとしたお小遣い稼ぎもできそうですね！

派遣クイズ

敬語の使い方として①～④の設問で正しい使い方は A と B どちらでしょう。

- ①上司の休暇中に取引先の人から電話があった時
A：本日はお休みをいただいております。
B：本日休んでおります。
- ②お客様に勧められた本を読んで感動した時
A：とても感動いたしました。
B：とても感動させていただきました。
- ③上司から褒められた時
A：とんでもないです。恐縮です。
B：恐れ入ります。ありがとうございます。
- ④商品に興味を持っているお客様にひと言
A：ご覧になられますか？
B：ご覧になりますか？



(答えは最終ページ)

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

税理士事務所での経理補助のお仕事

会計事務所で先生のサポートです。領収書の仕訳・会計ソフト入力等がメイン業務です。簿記二級程度の知識者で経理経験がある方を募集（会計事務所経験者は尚良し）。週2～3日勤務で扶養の範囲内ではたらく。2人1組で月～金を埋めるワークシェア方式です。

形態：派遣 採用人数：2名
勤務日：週2～3日で毎月出勤日は相談のうえ決める
勤務時間：9：00～17：00（実働7時間）
勤務地：丸の内（メトロ大手町駅より徒歩5分）
時給：1300～1350円（交通費別途支給）
勤務開始：10月内に勤務開始できる方

応募条件：

- ①経理経験者（実務3年以上の経験が必須）
- ②簿記二級以上の資格取得者は優先（必須ではない）
- ③長期勤務（複数年以上で長くはたらく方）

※10月の法改正で扶養が106万円に法律が変わりましたが、オフィスタなら130万円のままで働けます。

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方へ優先的にお知らせしているお仕事です。エントリーはメールまたはお電話にて受付しております。（その他のお仕事についてはオフィスタ公式ホームページをご覧ください）

いいお仕事との出会いは一瞬です。

“明日からではなく”

<http://www.offista.com>

…<メルマガ オフィスタ NEWS について>……

★お問い合わせ先

●配信停止

<http://www.offista.com/mailout.html>

●メールアドレス変更

<http://www.offista.com/melmaga.html>

●プライバシーポリシー

<http://www.offista.com/privacy.html>

●バックナンバーは下記からダウンロードできます

<http://www.offista.com/melmaga.html>

MEMO :

このメールはオフィスタ・メルマガ希望者及びオフィスタ関係者へお送りしております。この内容に覚えがない場合や、システムに関するお問い合わせは下記まで。

お問い合わせフリーダイヤル/0120-178-172

お問い合わせ受付時間/10:00～17:00（土・日曜日、祝日を除く）

本誌の一部または全部を無断で引用、転載、放送することは、法律で定められた場合を除き、著作権者の権利の侵害となります。あらかじめ許諾をお求めくださいますようお願いいたします。

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

先月、ずっと登頂したかった富士山に登ってきました。上りはほぼ雨という過酷な状況の中 8時間くらいかけゆっくり登り、8合目の山小屋に泊まり、早朝に山頂を目指し眠たさと戦いながら再び登りました。山頂は快晴だったため雲の上からの景色は美しく、ご来光は輝かしく、心に残る壮大な景色を楽しむことができました。登山をする人はなぜ大変なのに登るのだらうと思っていたけど、山頂に着いた時の達成感は格別だったので気持ちがよく分かりました。下山してから数日間は疲労で足が痛くてこれも勲章だと思っていますが、暫くは高い山は遠くから眺めるだけで十分かな…。 Hiroko 記

オフィスタ NEWS 第101号作成委員

編集長 Hiroko オフィスタ広報・宣伝部

編集 Reiko オフィスタ経営企画部

監修 makoto オフィスタ業務管理部

執筆 Yakka オフィスタ総合管理室

Nozomi オフィスタ人事管理部

Ryoco オフィスタ総務部

イラスト Marry オフィスタ NEWS イラストレーター

協力 大滝岳光人事労務研究所

馬場実智代社会保険労務士事務所

一般社団法人日本雇用環境整備機構

参考 就職四季報プラスワン他

派遣クイズの答え：

正しい使い方：①はB、②はA、③はB、④はB

①「いただく」はくれる人を高める謙譲語でお客様に対して自分の会社（上司）を高めていることになるので誤りです。②「させていただく」は相手の許可が必要な場合に使う言葉なので本に対する言葉としては不適切です。③「とんでもない」は相手の言葉を否定したことになるので、この場合は素直に受け入れてお礼を言うべき。④「見る」の尊敬語は「ご覧になる」なので「れる」をプラスすると二重敬語になってしまいます。



オフィスタは次世代育成支援
対策推進法第13条に基づく
厚生労働大臣認定企業です。