

**2016年
11月号**

発行日 平成28年11月15日(第102号)
(月刊/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第一とみビル

特集：『定着率と離職率、その対策を考える(後編)』
/オフィスタ人事管理部

オフィスタNEWS 第102号発刊にあたって

11月になり外は一気に気温が下がってきました。みなさん風邪を引いたりしていませんか？寒くなると空気が乾燥し、鼻やのどの粘膜が乾燥して体の防御機能が低下しウイルスが侵入しやすくなってしまいます。手洗いうがいと共に、寒さによる乾燥や体温の低下にも気をつけて風邪を予防していきましょう。街は少しずつクリスマスモードになってきています。12月に入ると年賀状の準備、大掃除等年末に向けて忙しくなりそうなので、クリスマスの飾り付けは早めにやっておきたいですね。先日お店で来年の手帳を見てきました。ジブン手帳といって一年(DIARY)と一生(LIFE)とメモ帳(IDEA)の三冊がまとめて一冊として使う事が出来る少し変わった手帳を見つけました。一年で終わりではなく必要な部分を差し替えることにより、一生使える手帳として使用していくうちに愛着がわきそうだなと思いました。携帯電話のスケジュール帳機能で管理する方も多くなりましたが、手書きならではの良さもあるので、自分に合った手帳を選べたら良いですね。今月も育児や家事、お仕事に頑張ってください！

“はたらか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



@offista

(C)2016 OFFISTA

特集：『定着率と離職率、その対策を考える（後編）』

/ オフィスタ人事管理部

前号では離職率の現状と課題、企業が定着率を上げるためにどのような対策をすべきか等について書きました。しかし、現在の離職率が高い理由は企業側に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。先月号では企業側の対策を取り上げましたので、今号では労働者は就業した会社に定着するために何を心がければいいのか、何故定着できないのかを引き続き取り上げてみます。

（参考：前号をお読みでない方はこちらから）
<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1610.pdf>

前号のポイント

- ・大卒者は入社後の3年で3割が辞める
- ・離職率が高いからと言って必ずしもブラック企業ではない
- ・離職率の原因は企業だけでなく、労働者にも問題がある
- ・企業は定着率向上のために社員満足度を測る必要がある
- ・企業は社員の意見や不満をどう引き出すか
- ・人間関係を理由に離職されることへの対策

前号では企業が定着率を上げるためにどうすればよいかの対策などを書きましたが、今号では労働者側が定着するためにはどのような点を考えればいいのか。離職率が高いのは会社環境が悪いとかブラック企業だからとか言われますが、本当に企業側だけの責任なのでしょうか。国内全体の離職率の高さに注目したいと思います。例えば新入社員が3年以内に離職する確率は30%と言われていています（高卒は50%、中卒は70%にも達する）。3人に1人がわずか3年以内に折角入社した会社を離職しているという現実には驚きませんか。

確かに一昔前と違って転職が珍しくなくなった時代です。だからこれら数字もありえる話だとは思いますが。米国では転職回数が多いほどビジネスマンとしての評価は上がると言われています。しかし、日本ではまだまだ年功序列制度や定年制雇用が根強く企業の多くは、スキルはあるが数年で渡り鳥のように去っていく人材よりも、**長く定着して会社の一員として根付いてくれる人材を求める**傾向にあります。ましてや今企業が頭を抱えている課題は、「折角採用して覚えさせて、そろそろ一人前かなというときに辞めますとされてしまう」状況が

あります。こうなると企業にとっての“良い人材”というのは長く定着してくれる者ということになります。転職回数が多いほど、採用基準の対象外にされてしまいがちです。

労働者なら誰しも入社時には期待に胸膨らませ、この会社で長く勤務していこうという熱意をもって就業されているはず。にもかかわらず早期退社の原因はどこにあるのでしょうか。（*但し、ワークライフバランスを重視している方は派遣や契約社員という形で初めから自身の都合に合った期間を指定して就業しているのでここでは何社変わっても“転職”には該当しません。正社員で就業したにもかかわらず3年継続できない社員が増えていることが問題となっているという事です）



やはり、入社時の会社選び・事前調査が甘いということが挙げられます。マッチングの問題ですが、本当にやりたい仕事がその会社にあったのかどうか、その会社を選択した明確な理由があったのかどうか等を事前にしっかり調査しているかどうか。入ってみたら思っていた内容と違ったというのは明らかに調査不足です。家から近いからとか、有名な会社だったからとか、綺麗なオフィスだったからとか、目に見える部分だけで内面をしっかり調査せずに安易に就業した場合に起こり得る傾向です。正社員として定年まで向こう30~40年お世話になる会社のことなので（そのつもりで入社しているでしょうから）、入ってみたら違ったというのは、いささかお粗末ではないでしょうか。



その他に昨今の新入社員は定着しなくなってしまう原因として考えられるのは、

①「上司に恵まれなかったら～」というCMにもあるように、嫌なら辞めちゃえばいいじゃんという軽いノリの風潮が20～30代の若者に受け入れられたことが上げられます。80年代のバブル期を境に転職が一般化して(それまでの時代は入社した会社を辞めるという事は人生の一大事でした)、転職が恥ずかしい事ではなくなり、転職により一層条件の良い会社に移ることができるイメージが植え付けられました。もちろん仕掛けたのは人材派遣会社と転職紹介会社のイメージ戦略なのですが、転職が多ければ履歴書が汚れてマイナスになる、**ヘッドハンティングでもない限り転職するほどに条件は悪くなる**というのが現実であり、CMイメージはあくまで虚像だったことは今では誰もが知っている事ですが、転職経験のない新入社員はそれがわからないため。

②携帯電話の普及も退社を促す要因となりました。最近では退社する社員のなかに“ある日、突然出社しなくなった”という事を多く耳にします。昔は自宅の固定電話だったため、家族へ会社側が連絡を取りやすかったため労働者もそうそう不義理なことはできませんでしたが、今では連絡先は自身の携帯電話であるため、いわゆる**簡単にバックレをしやすい状況ができてしまいました**。また近頃多いのが辞表をメールやLINEで提出し、そのまま雲隠れという事も多発しています。昔は辞表を出すとなれば上司が思い留まるように説得したり話し合いもできたが、今では携帯が鳴っても出ない・辞表も本人が持参することもしない…これでは企業側は最早どうにもなりませんね(厳格な企業は訴訟を起こすケースも増加中)。

③労働基準監督署等の**過剰な労働者保護**がブラック労働者を増大させ離職率を上昇させています。労働基準法というのは労働者保護が大前提の法律です。役所も労働者の味方として、職業選択の自由や労働者の権利など要は働き手に都合の良い法律箇所だけを取り上げ指導するが、**労働者の義務**についての指導は正直薄く、これが自分中心の偏った主張のブラック労働者を助長させることになりました。日本の雇用においてブラック企業対策と同時にブラック労働者対策も実は深刻だと思います。

④人材派遣会社や転職支援会社の増加が企業の離職率を上げています。労働者が会社を辞める際に心配なことは次の職にありつけるかだと思います。ここをフォローし

ているのが派遣会社や転職エージェントという他人の転職を生業としている会社です。労働者は各社に登録しておけば、これらエージェントが次の職場を探してくるので、極端な話ですが**家で寝ていても再就職先は見つかる**という仕組みです。スマホの求人サイト然り、業者の増加により会社を辞めても不安のないシステムが構築されたことで、会社を辞めるリスクも不安もなくなり簡単に転職を繰り返せる流れになりました。



勿論、転職するしないは自由ですし、会社を辞めるのも各人の権利ですから構わないと思います。が、労働者は就業した会社に定着するために何を心がければいいのかを考えてみましょう。できることなら1つの会社で長く働きたいのは誰しも願いでしょうから、もし会社を辞めなくなったら読んでみてください。

①**正社員の転職回数は将来にわたりデメリット**になります。先にも書きましたが、社員の早期退職による離職率の上昇はどここの企業でも悩みの種です。よって今の時代、企業が欲しい人材は“定着率の良い人材”という事になります。転職が多ければ履歴書は当然汚れますし、採用担当者が「この人はウチに来てもどうせまたすぐ辞めるな…」と思われたら内定を取るのは至難の業です。どうして正社員になりたいのですかと聞かれて、安定して長く働きたいからですと答えても、以前に正社員で何度も退社していたら全く説得力ないですからね。正社員なのに1年未満で退社している会社が1つ以上あると厳しい目で見られる場合があります。また、転職回数も3回位までを限度として採用基準を敷いている企業も結構あります。派遣の場合は何度勤務先が変わっていてもそれほど影響ないと思いますが、コロナ派遣会社自体を転々としている場合は勘繰られることはあります。

②この会社を辞めて本当に自分にとってマイナスにならないのかを考えてみる。会社で働いている以上、誰だっ

で「もう辞めてやる！」と思う事は少なからずあるでしょう。新橋や銀座でサラリーマンもOLも酔って愚痴っているのは大体そんなところでしょう。この会社もう嫌だと思っているのは世の中あなただけではないということ、その中で労働に従事していけるかどうかは社会人としての自覚の問題だと思います。一時の感情で辞めていてはキリがありません。嫌いな上司で人間関係が上手くいかないのもう辞めたいと思ったとして、次に転職したところでそこにも嫌な上司は間違いなくいると思います。逃げ出している以上、その解決はされないの**で何度転職しても同じことの繰り返しだ**と思われま**す**。この会社を辞めたら本当に自分にとって幸せは訪れるのかをよく考えてみてはどうでしょう。転職すればするほど条件が悪くなるのが日本の社会です、そんな中であなただけ転職によって幸せになれるでしょうか、むしろ今より条件が悪化する確率の方が高いと思いませんか。個人的な処世訓ですが「辞めようかどうしようか迷ったときは、辞めない方が良いでしょう」。

③どうしても**転職したいときはハケンを有効活用**してみる。一度辞め癖のついた方は、その後も転々とする確率が一気に高まり、これが国内の離職率が上昇している要因です。同一人物が離職率ポイントを大きく上げていることがデータでも見て取れます。ハケンを利用することで、自分に合った職場を探すことができますし、何度離職したとしても**派遣会社さえ変わらなければあなたの経歴は傷付きません**ので、前職で何が合わなかったのかをよく考える機会として急がば回れかもしれませんが、見つめ直す時間をもってみてはいかががでしょうか。正社員にガッツキ過ぎている人ほど、そこしか目に入っていないため入っては辞めての繰り返しが多いようです。

前号・今号と2回にわたって**定着率・離職率について**考えてきましたが、大切なことは**企業も人材を流出させないように努力が必要だ**ということ、**労働者も簡単に会社を去るのではなくどうしたら入社した会社で長く継続できるかをよく考えて安易なその場しのぎの結論は出さない努力が必要です**。折角ご縁のあった人材を3年足らずで逃がしてしまっ**ては企業の損失**です、折角ご縁があった会社なのに辞めてしまっ**ては労働者の貴重な人生の時間の損失**ですからね。

(参考) 前号『定着率と離職率、その対策を考える(前編)』
<http://www.offista.com/data/mailmagazine/1610.pdf>

☆☆時間の上手な活用方法(炊事編)☆☆

/オフィスタ総務部

みなさん仕事と家庭を両立するために時間の使い方何か工夫していることはありますか？朝、昼、晩と三食準備するのはお買い物も含め割と時間を費やしてしまいます。そこで最近流行の食事の作り置きの本を購入し、試してみました。週末に食材を買い込み、数時間くらいかけ一気に一週間分のメインやおかずを作るのです。レシピも日持ちをさせるため、調味料はお砂糖やお酢やお酒を使っているものが多いのが特徴です。



作り置きを作ってみて感想は、一週間分一気に料理するのは少し大変。食材を切ったり調理したりと、キッチンに2時間半程度立ちっぱなしでその時間は正直疲れました。しかし、何が楽かってその後のウィークデーの食事の準備。仕事を終えてからの買い物に行く手間と料理をする手間を省けて、後はご飯を炊けばお食事ができてしまうのでかなり時間短縮ができました。(ごはんも冷凍したものを使うと更に楽です。)時間にゆとりができる**と仕事の疲れも癒され、せわしなかった夕方～夜にかけての時間がいつもよりゆっくり過ごすことができました**。これは忙しいママさんには有効ですね。さすがに一週間分作っておくのはきついという方は、2、3日分からトライしてみてもいいかもしれません。作っておいたメインとおかずをバランスよくちょこちょこお皿に盛りつけて何日も食べ、残りはお弁当に入れたり**と食費のコスト削減にも繋がり**そうです。作ったおかずを入れる保存容器(ガラス製や珪瑯製等)もたくさん売っていたので用途によって使い分けると良いですね。みなさん炊事で時間短縮をする良い方法を何かお持ちですか。忙しさを緩和するために色んなアイデアがありそうなので、職場で話題に取り上げ、時間短縮や活用方法をシェアして自分の生活に上手く取り入れられるといいですね。

☆☆お仕事Q&Aコーナー☆☆

質問者：M.Mさん 40歳女性

Q. 一定規模数の企業においては、従業員数に比例して障害者を雇わなければならない法定雇用率があると思います。今後の法改正で法定雇用率に精神障害者も対象になると聞いていますが、具体的にどのような改正になるのでしょうか。私も発達障害の子供を持つ母親なので（障害者手帳は取得していません）、法改正で障害のある者の雇用につながればと考える一人です。

A. 障害者雇用促進法改正については以下の通りです。

①雇用の分野における障害を理由とする差別の禁止

例えば、募集採用に当たって、身体障害、知的障害、精神障害、車いすの利用、人工呼吸器の使用などを理由として採用を拒否したり、障害者であることを理由として賃金を引き下げたり、低い賃金を設定することなどが禁止されました。

②障害者が職場で働くに当たっての支障を改善する措置を講ずること。

例えば、車いすを利用する労働者に合わせて机や作業台の高さを調整したり、通勤時のラッシュを避けるための勤務時間を変更するなどの合理的な配慮義務が事業主に課されました。

③法定雇用率の算定基礎に精神障害者を加える。

平成30年3月31日まで法定雇用率の算定は、身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率です。平成30年4月1日からは、従来の身体障害者・知的障害者に精神障害者を加え、算定基礎として計算した率になりますが、施行後5年間(平成30年4月1日～平成35年3月31日まで)は猶予期間として、従来の身体障害者・知的障害者を算定基礎として計算した率と、

身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率との間で政令で定める率となります。平成35年4月以降からは、身体障害者・知的障害者・精神障害者を算定基礎として計算した率になります。

④精神障害者の中には発達障害も含む

精神障害者には発達障害も含まれるものとされていますので、先に説明した①雇用差別の禁止、③法定雇用率の算定基礎に精神障害者も算定基礎に加わることから、間接的には発達障害者の雇用にもつながる可能性は高くなったと思われます。（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>

☆☆（社）日本雇用環境整備機構からお知らせ☆☆

/オフィスタ業務管理部

平成28年度第2回「雇用環境整備士資格講習会」の開催がH29年1～2月で行われます。今回開催候補地として東京・大阪・広島・福岡・札幌の5地域を予定しています。第Ⅰ種（育児者雇用）、第Ⅱ種（障害者雇用）、第Ⅲ種（エイジレス雇用）の各科目がどの会場での開催になるかまだ未定ですが、決定した際に案内を希望される方は以下から資料送付の申し込みをしてください。決定しましたら開催案内を送付いたします（11月下旬発表予定）。

◎開催が決まった際に案内を希望される方はこちらから
<http://www.jee.or.jp/workshop/workshop.html>

派遣クイズ

職場の関係者とのコミュニケーションで、お互いが心地よくなる位置関係で誤っているものはどれでしょう。

- ①相手が自分の斜め前 45度の位置にいる時は相手がリラックスできる。
- ②来客などへの挨拶をするときはいかなる時も正面でお辞儀をするべき。
- ③会議の場では自分に反対の意見の人の正面には座らない方がベター。
- ④真後ろから話しかけるのは相手に恐怖感を与えるので避けるべき。



（答えは最終ページ）

発達障害の特性

- 言葉の発達の遅れ
- コミュニケーションの障害
- 対人関係・社会的な障害
- パターン化した行動、こだわり

知的な遅れを伴うこともあります

自閉症

広汎性発達障害

アスペルガー症候群

- 注意欠陥多動性障害 (ADHD)
- 不注意 (集中できない)
- 多動・多弁 (じっとしていられない)
- 衝動的に行動する (考えるよりも先に動く)

学習障害(LD)

- 「読む」、「書く」、「計算する」等の能力が、全体的な知的発達に比べて極端に苦手

基本的には、言葉の発達の遅れはない

- コミュニケーションの障害
- 対人関係・社会的な障害
- パターン化した行動、興味・関心のかたより
- 不器用(言語発達に比べて)

厚生労働省発行「発達障害の理解のために」から引用

☆☆お仕事情報コーナー☆☆

大手自動車メーカーでのデータ入力

誰もが知っている外資系高級自動車メーカーの日本支社でのデータ入力のお仕事です。主に自動車部品の発送手続き・データ入力・アンケート調査の集計など。エクセル・ワードが普通に使えれば高度なスキルは求めません。100人以上が勤務する綺麗なオフィス内での勤務です。場所は女性憧れの丸の内アクセスも便利。

形態：派遣 採用人数：1名
勤務日：月～金（完全週休2日制、祝日も定休日）
勤務時間：9：00～18：00（実働8時間）
勤務地：丸の内（JR東京駅前の高層オフィスビル内）
時給：1,500円（本誌の読者は1,600円を保証）
勤務開始：11月内で即勤務開始できる方のみ

応募条件：

- ①航空便の輸出入手続き経験者は優遇
- ②英語力は問わないが抵抗のない方
- ③簡単なエクセル・ワード

このお仕事はメルマガを愛読いただいている方を優先・優遇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けております。（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>

☆☆編集後記☆☆

〇おわりに

まだ11月ですが、ハロウィンから一気にXmasに早変わり。街のイルミネーションを見ると仕事の疲れも癒されます。今年のクリスマスは12月23日～25日まで三連休という事もあって、遠出される方も多いかもしれませんね。この間、年賀状の早期予約のチラシを見かけましたが、もうその準備をする時期かと急に意識し始めました。年末は帰省の準備や締め準備など公私にわたって大忙しで嫌ですね…。師走は早いので、今のうちから準備できることは早め早めにおきたいですね。

Ryoco 記

オフィスタNEWS 第102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
	Tsukimi	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	『女性のビジネスマナー』（発行：学研）	

…<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>

派遣クイズの答え：②が誤り

人と人がコミュニケーションをとるとき互いの位置関係によって受ける印象は変わります。①斜め45度前に相手がいる位置関係は心理的に相手が心地よく話せる位置と言われます。②挨拶は相手の正面に立ってお辞儀するのが好印象ですが、相手が椅子に座っているときに正面に立ってお辞儀をするのは見下ろす状態で相手は不快感を抱くため、こういうときは斜め横に立ち少々かんだ状態でお辞儀する。③正面に座る人とは意見が対立しやすく、隣に座った人とは意見が同調しやすいのが人間の心理的効果です。④相手が驚くような状態で話しかけるのは避けましょう。

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）



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。

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。

—オフィスタは日本プランニング株式会社の登録商標です。—