



みくには
ハートに愛

みくに 便り

*** 年末年始休業のお知らせ ***
2023年12月29日(金)～2024年1月3日(水)
ご了承いただきますようお願い申し上げます。

2023年12月1日発行
連絡先：〒371-0014 群馬県前橋市朝日町三丁目12番20号
電話：027-243-5600 FAX：027-224-4393
URL：<http://www.e-392.com>

当社HPでは新聞掲載コラム(バックナンバー)や各種セミナーのご案内を随時発信しています。



新規学卒就職者の離職状況～令和2年3月 卒業者への厚労省調査などから

◆3年以内の離職率 新規高卒就職者37.0%、新規大卒就職者32.3%

人手不足の中、新卒入社の社員など若手の離職率は気になるところです。

厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.0%(前年度比1.1ポイント上昇)、新規大学卒就職者が32.3%(同0.8ポイント上昇)となっています。

◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別でみると、1,000人以上で高卒者26.6%、大卒者26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者60.7%、大卒者54.1%、5～29人で高卒者51.3%、大卒者49.6%など、規模別の差が大きいです。

産業別では、宿泊業、飲食サービス業(大卒51.4%)、生活関連サービス業、娯楽業(同48.0%)、教育、学習支援業(同46.0%)、医療、福祉(同38.8%)、小売業(同38.5%)などで離職率の高さが目立っています。

◆人材の流出を防ぐために

株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」(25.0%)、「給与水準に満足できない」(18.4%)、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」(14.5%)が挙げられています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。

「50人の壁」とメンタルヘルス不調者の増加～帝国データバンクの調査結果から

◆「50人の壁」とは

「50人の壁」とは、社員数が50人を超えると発生する経営課題のことを指しています。マネジメントを行うために社長のほか複数の管理職が必要となり、人事制度も複雑化するので管理レベルも高まるタイミングです。また、社員数が増えることで、情報共有や意思疎通が難しくなるため、組織内のコミュニケーションの質が低下するともされています。

この50人の壁と符合するように、メンタルヘルス不調者の割合が高まってくるようです。

◆メンタルヘルス不調者がいる企業は社員数50人超で大きく増加

帝国データバンクが行った「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」では、過去1年間で「過重労働時間となる労働者」や「メンタルヘルスが不調となる労働者」がいるかどうかを尋ねたところ、次のような結果が出ています。

<社員数とメンタルヘルス不調者がいる割合(%)>

・5人以下 5.0%	・101人～300人45.5%
・6人～20人10.8%	・301人～1,000人59.0%
・21人～50人19.5%	・1,000人超62.0%
・51人～100人31.6%★		

(全体集計では、21.0% [5社に1社] が「いる」と回答)

このように、規模が大きな会社ほど割合が高まっており、50人を超えたところで全体での数値を超えている状況がわかります。

会社が大きく成長するほど、人事労務管理の重要性も高まってきます。メンタルヘルス不調を防止するためには、定期健康診断の確実な実施、職場の喫煙対策、労働時間管理や仕事の進め方の見直しなどによる労働密度の適正化などが重要ですので、今一度、自社の状況を見直してみましよう。