

待ちに待った桜の季節もあっという間に過ぎ、一気に夏のような暑さが続いています。急激な気温の変化に熱中症のような症状による労災報告も聞かれます。体調管理には十分お気をつけください。それでは今月も張り切ってお伝えします。

### 《社会人1年生への対応について》

新入社員が入社して1か月が経とうとしています。そろそろ緊張も解け、また社会人になって経験する色々なことの大変さに気づく頃でもあります。ここ数年、入社後すぐに退職する事例が増えています。SNSで入社した日に退職した・・・という私達世代からは考えられない事例には驚きました。しかし、退職理由を聞いてみると、「入社前に聞いていた労働条件と違って」「人事の担当が説明していた活気ある会社像と実際に配属された部署のやる気のなさに幻滅した」など、なんとなくではありますが共感すべき点もありました。今はどこの業種も人材不足です。会社は少しでも多くのいい人材を確保するために給与を高く設定したりあの手この手を講じています。一昔前であればそれでも何とか人材を確保できていたかもしれません。しかし、今の新入社員は、仕事も大事だがプライベートも充実させたい。給与も大事だが、休みが取れない、残業が多いところは避けたいという傾向が強いです。また売り手市場の現在では簡単に再就職できる点もすぐに退職してしまう理由の一つとなっているようです。それでは、そのようにならないために会社側はどのように対応すればいいのでしょうか？労働条件が違っていいというのは論外です。先月のミニミニ通信でもお伝えしましたが、労働条件で必ず明示しなくてはならないものは書面での明示が義務付けられています。事業規模に関係ないので必ず明示しましょう。また、新入社員へのフォロー研修や、上長との面談も有効とされています。辞めたくなる時期として、入社3か月、1年、3年が多いといわれています。もっと絞り込んでいくと、GW明けの5月と入社3か月後の6月が多いようです。その時期に上記のような研修や面談をすることにより、新入社員は、普段言えない悩みや不満を伝えることができます。その際には相手の不安に思っている気持ちに寄り添って聞くことが大切です。間違っても「そんなことで悩んでいたのか？」など否定的なことを言っははいけません。社会人1年生にとっての「そんなこと」はとても重要なものだからです。そこまでしなくてはならないのか・・・という気持ちもありますが、今の新入社員は心が弱い場合が多いので「こころのケア」をしっかりとやる必要があるようです。会社側としても

そのようなフォロー研修や面談によりどのようなことで悩んでいるのかを知り、改善点を見いだせることでしょう。希望をもって入社してきた新入社員は、やる気もあります。最初は戦力にならないかもしれませんが結果が出たときは必ず認めてあげることも大切です。(これは新入社員に限らず褒められれば誰でもうれしいしやる気ができるものです)声をかけるときに、自分が新人の時の気持ちを思い出すと優しい声掛けができるかもしれませんね。

#### 《複数就業者の労災について》

多様な働き方が認められるようになり、複数の事業所で働く方が増えてきました。その場合の労災はどのように取り扱われるのか？というお問い合わせがありました。改正の行われる令和2年9月1日前は、第二の事業所で支払われる賃金のみで平均賃金が計算されていましたが、令和2年9月1日以降に発生した事故に関しては複数の事業所で支払われる賃金を合算して計算されることになりました。よって複数就業者の場合、自社で起きた労災以外でも平均賃金の計算を求められることになりますのでその場合は速やかに対応していただきたいと思います。

★ ★

GW はカレンダー通りのお休みとなります

今月も最後までお読みいただきありがとうございました

★ ★

#### 《お問合せ先》

原 労 務 管 理 事 務 所

社会保険労務士 原 智子

東京都江戸川区西篠崎2-7-32

TEL:03-3679-6713

E-mail [satori-h@zpost.plala.or.jp](mailto:satori-h@zpost.plala.or.jp)