



# ソラーレ通信 >>>

>>> 2023.4

**発行 >>>**

ソラーレ社会保険労務士法人 URL : <https://www.solare-sr.com>  
 〒140-0011 東京都品川区東大井 5-14-11 セントポールビル 7F  
 Tel > 03-6712-8889 Fax > 03-6712-8885 Mail > info1web3@solare-sr.com

**CONTENTS >>>**

1. 人材確保 > 若手社員の定着のために
2. 職場改善 > ジェンダーハラスメントの実態
3. 提 供 > 経営に役立つビジネスレポート
4. コ ラ ム > ソラーレスタッフより

## 1. 人材確保

### 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えます。

#### 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おります。

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%
勤務時間や休日が自分に合っている	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年後は勤務し続けていないと思う	
		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ことが重要といえます。

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. 職場改善

### 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す。

「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。

## Q & A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、1ページ目の「若手社員の定着のために」に関連する豆知識をお伝えします。



**Q.** どのような福利厚生制度が効果的なのでしょうか？

**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。

※単位は「%」

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
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乗せ（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
家賃補助や住宅手当の支給	18.7
病気休職制度（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乗せ（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
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

### 3. 提 供

『経営に役立つビジネスレポート』を無料でご提供いたします！

弊所がお届けする“ビジネスレポート”は、経営に役立つ情報が満載です！  
 ビジネスにおける経営戦略、企画・営業、広報、人事管理などのマネジメントに  
 関連する情報から、法改正やデジタル化の進展といったビジネストレンドに関する  
 情報まで、多岐にわたる内容を取り揃えております。

以下のレポートの中からご興味のあるテーマがございましたら、弊所あてに  
 お気軽にご連絡ください。ご希望のレポートを“無料”にてお届けいたします！



#### 今月のおすすめビジネスレポート

レポート番号	タイトル	内容
# 00662 (全 7 ページ)	「退職代行」を使って会社を去る社員……。退職日や仕事の引き継ぎはどうなる？	<ul style="list-style-type: none"> <li>・なぜ、社員は自分で「退職したい」と言わないのか？</li> <li>・退職代行って何者？具体的に何が出来る？</li> <li>・退職代行から連絡が来たら、まず何を？</li> </ul> 等
# 35145 (全 6 ページ)	【分かりやすい原価計算】 設備などの初期投資は、超・固定費 ～投資の判断を左右する「回収期間」～	<ul style="list-style-type: none"> <li>・設備などの初期投資は、超・固定費</li> <li>・リスクは「回収期間」でつかもう</li> <li>・事例で確認。回収期間で見る投資リスク判断</li> <li>・実務の手順の肝は、予測数値の洗い出し</li> </ul> 等
# 40065 (全 17 ページ)	DX 戦略の現在地。他社はどこまで進んでいる？ ～経営者 200 人アンケート	<ul style="list-style-type: none"> <li>・2023 年を御社の DX 元年に！</li> <li>・DX の現在地。他社はどこまで進んでいる？</li> <li>・総括：各社の DX の現在地は？</li> <li>・(参考) DX に関する助成金制度や認定機関の紹介</li> </ul>
# 70123 (全 9 ページ)	PR 活動を始めませんか？コストも手間も人員も 最小限で大きな宣伝効果を得る方法	<ul style="list-style-type: none"> <li>・PR 活動は営業が「売りやすく」なる後押しをしてくれる！</li> <li>・小さく始める PR 活動とは？</li> <li>・会社や経営者のメッセージ・ストーリーを伝えてみよう</li> <li>・ユーザーとの架け橋に 中小企業に無理のない体制</li> </ul> 等
# 80175 (全 6 ページ)	【値上げに成功する交渉術 (6)】 相手を手玉にする禁断の交渉テクニック	<ul style="list-style-type: none"> <li>・「策士策に溺れる」にならないように</li> <li>・“間 (沈黙)”をうまく使う</li> <li>・良い警官と悪い警官</li> <li>・ドア・イン・ザ・フェイス (高い→低い)</li> </ul> 等

お気軽にご用命ください

TEL >>> 03-6712-8889  
 FAX >>> 03-6712-8885

貴社名		ご担当者様	部署・所属
所在地	〒		
E-mail		Tel	
ご希望のレポート番号			

※ご記入いただきました個人情報は、ビジネスレポートのご案内およびお届けすることを目的とし、それ以外では利用いたしません。

お困りのことがございましたらお気軽に弊所までご相談ください。





竹中 幹夫

脱コロナの新年度が始まり、ソラーレでもコロナ前に行っていたイベントが復活しつつあります。3月には4年ぶりに社員旅行が復活し、毎月1回の勉強会後に行っていたコンパ（意見交換会）も今後開催を予定しています！！

ようやくコロナの影響が薄れつつある中、小学校生活について息子に聞くと、黙食や大声での会話を控える取組みはまだ続いている（既に習慣になっている…？）ようです。小学校の給食と言えば、みんなでワイワイ会話しながら食べるのが、良い思い出になるので、コロナ禍で習慣になってしまった好ましくない取組みを打破できるよう、家庭でできることを考えて実行したいと思います。



野々山 環

ソラーレ YouTube チャンネルで、ハラスメントに関するものを中心に、その他法改正情報などを定期的に発信するようになって1年3か月ほど経ちますが、少しずつチャンネル登録者数も増えてくるようになりました。

チャンネル登録をポチって下さるのは、これからもいい情報を期待してるよ！と言ってもらえていることだと考えているので、1人増えるたびに感謝するとともに、きゅっと身が引き締まります。（見た目にはなかなか締まらないので気持ちだけ…）

そして、またうれしいのが、「動画を社内研修で使いたいので承諾して下さい」というご連絡をHPから時々頂けることです。

つい先日も、「ハラハラ」と「モラハラ」の動画を使わせてほしいという、うれしいお声を頂きました。

自分の動画が、どこかで職場のハラスメント対策にお役に立っていると思うと、ますますきゅっと身が引き締まりますね。（気持ちが…(^\_^;)）

これからも精進します！



佐々木 良

外国人観光客が増えていますね。街を歩くとその多さにびっくりします。以前はこんなに観光客が多かったのかなとコロナ以前を思い出しつつ、飲食・サービス・小売業の景気が良くなる兆しを感じました。新年度も始まりましたので、良い景気の流れに乗っていきたく強く思います。



関根 智樹

4月になり娘が小学2年生にあがりました。つい先日小学校に入学したばかりだと思っていたのに、1年経つのが本当に早いですね。自分自身の小学生の頃を思い出すと、小学校時代の1年というのは本当に長く感じていましたが、大人になると、1年前というのが、つい先日のことだったように感じてしまいます。娘の成長に目を向けると、習い事のピアノがとても上手になり、楽譜をよんで弾けるようになりました。週1回で通っている水泳教室も速度はゆっくりですが、もうちょっとでクロールで泳げるようになるまで泳ぎが上達してきました。私は4月に誕生日を迎え、年齢的にはもう立派なおじさんなのですが、自分自身も成長できる目標を見つけ、娘の成長に負けないように頑張らなければと思います。



**堀内 和希**

4月になりソラーレにも新しいメンバーが入社致しました。フレッシュな姿を見ると自分の入社した頃を思い出します。私はほぼ業界の経験がなく入社し、入社当時はわからないことだらけでした。そんな中でも先輩達に優しく教えていただき無事入社 6 年目に突入することができました。中堅である私の使命は部下のマネジメントや自分のできることを他者に教えることだと思っています。まだまだ全然できていませんが、決意を新たに、チャレンジする1年にします！



**大谷 裕美**

春の快晴は穏やかで気持ちがいいですね。  
先日、衣替えをし物も増えてきたので整理整頓と増えた本を整理していました。以前まで続けていた習慣がいつの間にかやらなくなったしまったと気づき2つの習慣を復活！そしてまた一日のルーティンに組み込みました。  
よほどの理由がないかぎり習慣とする事はメリットが多いのでこれからも継続していこうと決意した今日この頃です。



**樋田 美奈子**

春爛漫！皆さま、いかがお過ごしですか？  
マスク着用の判断も個人の判断となり、お花見も各地で制限なく開催された今年ですが、私も自宅に近い桜の見所、「根岸森林公園」へ行ってまいりました。根岸森林公園は、日本初の本格的な洋式競馬場「根岸競馬場」の跡地に整備された公園で、ピクニックやランニングができ、元々競馬場だったため、ポニーセンターや馬の博物館など、馬とふれあえる施設も充実しています。そして400本以上の桜が植えられており、今の時期、最高のシーズンとなっております。  
また、そこで飲む一杯もこれまた最高です。  
日差しをたっぷり浴びながら、酒をあびる、そんなゆったりした時間を過ごすことができる、根岸森林公園、おススメです！



**村井 玲二郎**

新年度も半ばを過ぎて、少しずつ日常の落ち着きを取り戻してきた今日このごろ、皆様はいかがお過ごしでしょうか。  
私は、4月2日に荒川の河川敷で行われた「東京さくらマラソン（ハーフマラソンの部）」に出場してきました。今年に入ってからランニングを始めた、いわゆるビギナーランナーなので、タイムというよりも制限時間内に20km余りを完走できるかとても不安でしたが、何とか2時間10分で走り抜くことができました。とはいえ、残り5kmの時点で足が上がりなくなるなど途中、何度も日ごろの練習不足を悔やみました。次回のレースは最後に笑顔でゴールできるよう、目標タイムを設定するなどして日々の練習を怠らず臨みたいと思います。



**丸山 貴子**

この前、年が明けたばかりだと思っていたら、あっという間に4月になってしまいました。4月に友人と桃のお花見に行こうと計画を立てていたのですが、色々あって行くことができず、残念ながら来年に持ち越しとなりました。コロナ前から計画していて、今年こそはと思っていたのに残念です。

そして、その友人とは、コロナでずっと会えず、この前やっと会うことができました。3年振りの再会です！！

ついこの間、高校生になったと思っていた友人の息子君が、無事に大学に合格した話を聞いてちょっとウルッと来てしまいました。

年を取ると涙腺が緩くなるなと思った今日この頃です。



**大谷 雄二**

2月に所属している経営者の会が主催する「13の徳目朝礼大会」に出場しました。

「13の徳目」という朝礼用の冊子を使って行う朝礼大会の関東第二ブロックに出場しました。

大会のルールは、10分以内の動画を撮影して提出すること、うち8分以上は「13の徳目」を使い、残り時間は会社の朝礼でやっていることをやってよい、出演者7人まで。

ブロック大会当日は、この動画を見て、審査員が点数をつけます。

ソーレから参加したメンバーは、関東第二ブロックを勝ち抜いて、全国優勝する気満々で取り組みました。

結果は・・・惜しくも2位（悔）

しかし、皆で力を合わせて頑張った動画なので、このまま日の目を見ないのは忍びないという事でYouTubeにアップしました。

YouTubeで「ソーレ社会保険労務士法人」と検索し「ソーレ元気朝礼」で彼らの雄姿を皆さん見てやってください！ラスト1分が必見です！