



社会保険労務士法人つむぎ

つむぎだより No.42

＝ 筋力アップ中！ ＝

個人的なことがですが、9月の初めごろより、肩に痛みが……。そう五十肩です。右肩なのですが、かなりの激痛。私の場合、昼間は割と問題ないのですが、夜中に痛みがでて、寝不足の日々が続いています。

接骨院に、整形外科とたずね歩き、様々な治療を受けて、少しはましになったものの、まだまだ症状は改善せず。

いろいろな人の話を聞いてみると、筋肉を鍛えて増やす、いわゆる『貯筋』が大切と言われました。(貯金ではありません)

そのため、少しずつですが、筋力アップのための運動を始めました。ゴムチューブやダンベルを使って肩の筋肉を鍛えたり、腹筋のインナーマッスルも鍛えています。

まだ始めて間もないですが、結果がすぐに出なくても、焦らずポチポチやっていきたいと思います。

何事も「継続は力なり」ですね。(川東)

1、転職者が前職を辞めた理由

◆年間で常用労働者の15%が離職

人材不足のため採用に苦慮する企業も多いところですが、せっかく人を探しても、辞めていく人が減らなければ困難な状況は変わりません。

厚生労働省が公表した「令和4年雇用動向調査結果」によれば、令和4年1年間の離職者(事業所を退職したり、解雇された者)の数は、約765万人となっています。また、年初の常用労働者数に対する割合である離職率は、15.0%となっています。

◆転職者が前職を辞めた理由

同調査によれば、前職を辞めた理由については、男女ともに

「定年・契約期間の満了」

(男性15.2%、女性10.9%)

「労働条件が悪かった」

(男性 9.1%、女性10.8%)

「職場の人間関係が好ましくなかった」

(男性 8.3%、女性10.4%)

と理由がはっきりしているものより

「その他の個人的理由」

(男性19.6%、女性25.0%)

「その他の理由(出向等を含む)」

(男性14.7%、女性 8.6%)

の割合が高くなっています。

◆企業で可能な取り組み

上記調査での『個人的理由』とは、いったいどのようなものでしょう。

エン・ジャパン株式会社が実施した、「就業前後のギャップ」についてのアン

ケート調査によれば、約8割の人が、入社前後で、「ギャップを感じた経験がある」と回答しており、55%がギャップにより仕事を辞めたことがあるそうです。

ギャップを感じられたものとしては、「職場の雰囲気」、「仕事内容」、「仕事量」などがあり、中でも「職場の雰囲気」は、離職理由のトップとなっていて、厚生労働省の調査にもあった「職場の人間関係が好ましくなかった」と重なるところがあります。

それぞれの企業で何が離職理由となっているのかを考え、企業として可能な取り組みについても検討していく必要があるでしょう。

【厚生労働省「令和4年雇用動向調査結果の概況」】

<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/dl/gaikyou.pdf>

【エン・ジャパン「就業前後のギャップ」調査『エン派遣』ユーザーアンケート】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2023/34225.html>



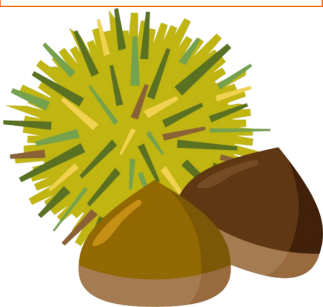
★2023年10月号

＝季節のコラム＝

秋は実りの季節。新米をはじめ様々なものが収穫されますが、「クリ」も旬を迎えます。

日本と朝鮮半島南部が原産の「クリ」は、縄文時代初期から食べられていたことも、ただ採集するだけでなく栽培されていたことも、遺跡から出土したクリの実のDNA分析により解明されています。粉にして固めて焼いたクッキー状の物は「縄文クッキー」と呼ばれており、食生活の豊かさを思わせます。ただ、同じく出土した人骨の歯を調べると、日本の縄文人は虫歯率が8.2%。他の地域では2%前後であることから、美味しいクリが、虫歯の原因になっていたようです。

疲労回復に効くビタミンB1、美肌効果ありのビタミンCもたっぷりのスーパーフードです。（鹿島）



社会保険労務士法人つむぎ

〒540-0012

大阪市中央区谷町2丁目1番22号

フェアステージ大手前ビル7階

電話: 06-4397-3358

FAX: 06-4397-3359

Email: info@sr-tsumugi.or.jp

営業時間

平日 9:00～18:00

HP: <https://sr-tsumugi.or.jp/>

2、シニア雇用に関するそれぞれの思い

シニアの働き方に関し、シニア自身、同僚となる若手、雇用主である経営者等を対象とした個別の調査はよく行われていますが、同時に行った調査はあまり見かけません。

特定非営利活動法人YUVECの調査「シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」は、調査対象それぞれの感じ方が同時にわかる調査となっています。

◆それぞれの考える問題点

2020年度調査では、下記のような傾向が明らかになりました。

○経営者が問題だと思うシニアの資質

- ① 自分のやり方、経験に拘る(66.7%)
- ② ITに弱い(37.0%)
- ③ 新しいことを憶えてくれない(29.6%)
- ④ 自分の経験を自慢する(22.2%)

○シニアが感じているシニアの問題点

- ① フルタイム勤務を嫌がる(49.7%)
- ② ITに弱い(39.9%)
- ③ 自分のやり方・経験に拘る(39.9%)
- ④ 新しいことを憶えない(17.5%)

この傾向は2022年度調査でもおおむね同様で、経営者はシニアが『フルタイムで働か

ない』ことより、むしろ『自分のやり方や経験に拘る』ことを嫌っている点で、シニア自身の感じ方とは乖離があるようです。

◆若手・中堅が望むシニア像

一方、職場で同僚となる若手が望むシニア像は、次のようなものが上位です。

①人柄がよい、②技術、経験、業界（商品）知識、人脈等会社に役立つ何かを持っている、③自ら手を動かす、④過去の事例に詳しく、自分の仕事の役に立つ、④若手とうまくコミュニケーションができる

人手不足感がますます強まる中、シニア雇用のメリットを活かした職場づくりを考えるにあたって、参考としたいですね。

【特定非営利活動法人YUVEC「2022年度版 シニア雇用ならびにシニアの働き方に関するアンケート」】

<https://www.yuvec.org/news/mada-dekiru-hito/2023/03/22/7693/>



3、今月のおすすめ本

今月は、「会社の『偏差値』強くて愛される会社になるための100の指標」（坂本光司／あさ出版）をご紹介します。

「日本で一番大切にしたい会社」の著者が、今まで取材してきて、真に良い会社だと思える企業の特徴を、

- ①社員とその家族に関する指標
- ②社外社員とその家族に関する指標
- ③現在顧客と未来顧客に関する指標
- ④地域住民や障害者など社会的弱者に関する指標
- ⑤盤石な経営に関する指標

という5つのカテゴリーに分けて各20項目を挙げています。

経営資源には「人」「物」「金」「情報」がありますが、その中の「人」、それも社内だけでなく社外の「人」にどれだけ着目しているかが大切だと感じました。

全てクリアすることはできませんが、意識するだけでも違ってくると思いました。時折読み返したい書籍です。

ぜひ、読んでみて下さい。（川端）

