



成迫社会保険労務士法人
〒390-0817 長野県松本市市上9-9
TEL0263-33-2223/FAX0263-33-2299

株式会社 経理代行
〒390-0816 長野県松本市中条 2-20
TEL0263-38-7300/FAX0263-38-7301



新卒社員とその特徴

今年度も終わりを迎え、4月は新たな従業員を迎える事業所が多いのではないのでしょうか。特に新卒・第二新卒の従業員について、ご相談を受けることが多い内容として以下のような特徴が見受けられます。

- 指示したことしかやらない、指示待ちの姿勢（プラスαの業務ができない、気が利かない）
- 残業をしない（プライベート優先）
- 帰属意識が弱い

求める人材像とのギャップを感じている事業主も多いのではないのでしょうか。



公益財団法人日本生産性本部の“平成28年度新入社員「働くこと意識」調査結果”によると「働く目的」では、「楽しい生活をしたい」（41.7%）がトップで過去最高を更新しました。「自分の能力をためす」（12.4%）、「社会のために役立ちたい」（9.3%）は低下しています。

「デートか残業か」では、「残業」（昨年度 80.8%→76.9%）、「デート」（昨年度 19.0%→22.6%）と、ここ数年は「デート派」が増加しています。このように調査結果からも私生活を重視する傾向が見てとれます。

人口減少社会に突入した現在、いかに人材を定着させるかが事業所としての重要課題です。「求める人材像とのギャップ＝従業員としての資質の欠如」と判断するのではなく、事業所としても例えば以下のように対策を講じてみてはいかがでしょうか。

- ① 入社時 : 労働契約書や労働条件通知書にて、業務内容や残業の有無等を具体的に示す
- ② 試用期間終了時 : 面談の機会を設け、携わっている業務内容と現在のレベル、今後求める業務レベルを示す

というように、具体的に説明したところ、自分のすべき事が明確になり、自ら進んで業務に当たり、また周囲への気配りも出来るようになった、と効果を感じている事業所もあります。さらに自社で勤務することが従業員のキャリア形成にどのようにプラスになるのかと結びつけて説明すると、勤務意欲向上に繋がると言われていますのでお話し頂く価値はあるかと思えます。

また、“働き方改革”、“ワークライフバランス”という時代の潮流を読むと、長時間労働（残業）の抑制も課題の1つといえます。

従業員の育成方法も時代によって変遷していくものと捉え、事業所側も変化が必要です。

人材の確保・定着に関しては、職場定着支援助成金や三年以内既卒者等採用定着奨励金といった助成金もごさいます。詳細は弊社までご連絡下さい。

退職時の確認事項を整理し、漏れのないようにしましょう

入社・退職の多くなる季節です。特に退職の場合は、退職後に連絡が取りにくくなる場合も多く、書類などの返却や提出が必要となきになかなか対応してもらえず困ることがあります。チェックリストを作成するなど、退職日までに必要事項を整理し、漏れのないようにしましょう。

●退職時に必要な手続き●

- <返却してもらうもの> 健康保険証、名刺・制服・携帯電話などの貸与物品
- <確認が必要なもの> 離職票作成の有無、健康保険の任意継続の有無、住民税徴収方法の確認、退職後の連絡先
- <提出してもらうもの> 退職届、退職所得の受給に関する申告書（退職金の支給がある場合）
- <給与で精算するもの> 旅行積立や経費精算、社会保険料、住民税

※最終給与ですべて精算できないこともあるので注意が必要です。

