

特集「2007年度新入社員意識調査」

景気が回復する中、ここ数年、企業は優秀な人材を確保するために積極的な採用活動を繰り広げています。このような売り手市場の就職活動を経て就職した新入社員は、今、どんなことを考えているのでしょうか？ 今月は2008年3月卒業の新卒者採用活動を総括し、次年度へ向けての動向を把握するために、2007年度新入社員の意識調査などをもとに、新入社員の傾向と、採用・教育する立場の企業のあり方をまとめてみようと思います。

新卒者(2008年3月卒業)の採用活動のまとめ

採用実施企業は5年連続で過去最高を更新

調査を行った日本経団連の発表によると、採用実施企業は97.2%で前年度(94.4%)を2.8ポイント上回り、5年連続で過去最高を更新しました。また、来年度の採用活動については、採用実施予定の企業割合が93.9%と、前年度(90.5%)に比べ3.4ポイントの増加、2年連続で9割を超えています。

選考形態・手法の多様化が定着

「説明会・選考会の複数回開催」(87.8%)や「オープンエントリー(公募制)」(88.5%)など、種々の選考形態や手法を導入する企業が近年主流となっており、導入した企業の約9割が「効果があった」と評価しています。また、選考プロセスを「予め開示した」企業は88.7%と、前年度(85.7%)に比べると3.0ポイント増加しています。このうち、「効果があった」との回答は5割(56.6%)を超え、その効果として、「学生との日程調整をスムーズに行うことができ、面接の参加率向上につながった」「学生の不安を解消するとともに、会社への信頼性が高まった」などを挙げています。

また、通年採用を行った企業は37.4%となっており、そのうち、導入した「効果があった」とした企業は84.0%に上っています。

採用選考時に重視する要素5年連続「コミュニケーション能力」

企業が採用選考時に重視する要素は、5年連続して「コミュニケーション能力」がで第1位となりました。

以下、第2位「協調性」、第3位「主体性」第4位「チャレンジ精神」

第5位「誠実性」となっています。

2007年度新入社員入社11ヵ月後意識調査

～新入社員からみた会社の実態～

入社後1年近くが経過し、転職も視野に入れて将来を考え始めるこの時期に彼らの目線を通じて、会社の「成長」と「離職」に関する実態調査を行った。その結果、会社の成長実感、社員のモチベーション、そして帰属意識の3項目は互いに高い相関性を示しました。

対症療法だけでは解決は困難であり、会社全体を取り込み解決策が必要ではないでしょうか。

成長実感のある会社の社員は、モチベーションも高く、帰属意識も高い

全体の傾向としては、今の仕事に対するやる気について上がった人(35.1%)と下がった人(28%)に開きがあり、二極化が進んでいるといえます。全体的に「自社が成長していると思う」と答えた新入社員のモチベーションは高く、「今の会社で頑張っていきたい」という回答が多かった。その一方で、「自社が衰退していると思う」と答えた新入社員のモチベーションは低く、「別の会社に転職して頑張りたいと思う」傾向が強くなりました。

帰属意識を高めるには、上司側のヒューマンスキル向上が鍵
あなたの会社の上司は空気が読めていると思いますか

… そう思う 39.4% そう思わない 23.9%

「上司が空気を読めているか否か」は会社の成長実感と帰属意識のいずれとも相関性が高かった。離職防止を図る上で、上司が「自分が周囲からどのように見られているか」を知り、ヒューマンスキルを向上させることが必要不可欠と言えます。

これらの新入社員の傾向をふまえ、企業が若手に教育プログラム・社内行事を通じて、適切な成長機会を提供していくことが新入社員の大きな潜在能力を引き出すことへつながります。「今どきの新人はなにを考えているか理解しがたい」と決めつけず、企業が新入社員へ歩み寄ることで、新入社員に対して自己実現の場であり続けることが可能です。

今の若い世代は、賃金・労働時間なども重要視しますが、それよりも自分がその会社で“やりがい”が持てるか、会社に“将来性”があるか、社長・上司が自分がついていける“信頼性”があるかなども考えています。離職率の高い会社はこれらが欠けているのかもしれませんが。

こんなときどうする？

Q 週4日勤務の約束で雇用契約を締結したが、業務量が減少したため契約途中から週2日で勤務させることが可能ですか？。

単に「仕事が減ったから」という理由では、労働条件変更の合理的理由とは考えられませんので、会社と従業員の契約は契約期間が切れるまでは週4日のままと考えられます。ただし、4日分を丸々払い続ける必要はなく、2日のシフト減は、会社責任による休業と考えられますので、会社は従業員に1日の賃金の6割以上の「休業手当」を支給すれば良いです。つまり、1日1万円の契約としますと、仕事のなくなった2日については1日につき6000円以上払えばよいのです。しかし、労働しないのに賃金を支払い続けることは会社の負担となりますので、会社の状況を説明して契約の途中での変更について従業員に同意してもらい契約を変更してはどうでしょうか。

Q 会社で研修費用を補助し従業員に資格を取得させました。その従業員が退職する場合会社は補助した費用を返還させることが可能ですか？

最初に注意すべきことは、会社での業務の遂行に不可欠な研修を会社の指示で受けたような場合は、そもそもこのような研修の対価の負担は「使用者として当然なすべき性質のものであるから」これを労働者に求めること自体が不当です。

では、研修が労働者にも利益をもたらし、その利益が当該労使関係を離れても認められる場合はどうでしょうか。労働者の申出により資格検定のための技能訓練をし、関連の費用を会社が負担し、1年間就労すれば費用返還を免除し、それ以前に退職するときは返済するという約定は有効とする判例があります。会社の返還請求額が合理的な実費であって使用者による立替金と認められ、免除までの要就労期間が1年という短期である場合は「労働者に対し使用関係の継続を不当に強要するものとは考えられない。」からだとするのがその理由です。このような場合は、約定に基づいて返還請求に応じなければならないと思われれます。雇用の流動化が進む中、キャリアアップのチャンスはできるだけ尊重されるべきものと考えられますが、判断は慎重さが求められます。

Q 退職後に同じ職種につかないという誓約書を従業員に書かせようと思いますが有効なのでしょうか？

退職後に同じ職種につかない等と記された誓約書を書かせることがあります。この誓約書の効力をめぐって労働紛争になることも多いようです。この誓約書の効力ですが「基本的には民事上の効力があります」。しかし、そういう場合にトラブルを避けるためには内容を吟味することが必要です。誓約書に退職後のことを書いた場合、それが公序良俗に照らして妥当かどうかポイントになります。まず、憲法で職業の自由が保障されている日本では「個人の職業選択の自由」が優先されます。つまり退職後に同じような職業についても基本的には問題ありません。ただし、退職後の競業避止について、たとえば3年の期限を設けていたり、退職後の就職について制限を与える代償として退職金を上乘せしていた場合などは、公序良俗違反とはならず、誓約書も効力を保持します。もともと、誓約書は「約束があった」という証明にはなりますが、その内容によっては効力を持たないものも多くあるのです。常識に外れるような約束は無効です。

事務所からのお知らせ

4月25日(金)にセミナーを開催します。内容は別紙案内のとおりですので奮ってご参加ください。

今回は、ITコンサルタントの松永氏、21世紀職業財団とのコラボレーションです。松永氏には企業内に存在する個人データのセキュリティ対策について、その他ホームページの有効活用なども話してもらいます。

21世紀職業財団には、育児・介護休業関係の助成金について説明してもらいます。

当社は、地球温暖化防止のための運動「チームマイナス6%」に会社として参加しました。参加しますと、「チームマイナス6%」のロゴの使用が認められます。名刺、封筒をやりかえる時にきていましたので早速ロゴを入れました。ホームページにも貼り付けています。ロゴのパターン・大きさはいろいろあります。微力ながら社内電力消費抑制により温暖化防止に協力しようと思います。



このようなロゴを名刺などに使用することにより環境に取り組んでいることを社外に知らせ、会社のイメージアップにも役立つのではないかと思います。気をつけてみると佐川急便のトラックなどにもロゴシールが貼られています。

法改正ダイジェスト

有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準の一部法改正・・・平成 20 年 1 月 23 日告示

【内容】「使用者は、有期労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約の期間が満了する日の 30 日前までに、その予告をしなければならない」としているが、その対象となる有期労働契約をこれまでの 2 項目から新しく 1 項目増やし、全部で 3 項目とした。

1 年以下の契約期間の労働契約が更新または反復更新され、最初に労働契約を締結してから継続して通算 1 年を超える場合

1 年を超える契約期間の労働契約を締結している場合

有期労働契約が 3 回以上更新された場合 改正追加

健康診断項目改正・・・平成 20 年 4 月 1 日施行

【内容】作業関連疾患としての脳・心臓疾患を予防する観点から健康診断項目を改正。

追加・変更項目

対象となる健康診断 → 雇入れ時の健康診断、定期健康診断、特定業務従事者の健康診断、海外派遣労働者の健康診断

腹囲の検査を追加

血中脂質検査のうち、血清総コレステロールを低比重リポ蛋白（LDL）コレステロールに変更
項目の省略基準の策定と変更

対象となる健康診断 → 定期健康診断、特定業務従事者の健康診断

腹囲の検査の省略基準を策定

40 歳未満（35 歳除く）の者、妊娠中の女性その他の者、BMI が 20 未満である者、

BMI が 22 未満であって、自ら腹囲を測定しその値を申告した者

尿糖の検査の省略基準を削除し、必須化

その他

腹囲の簡易な測定方法について

喫煙歴、服薬歴の聴取の徹底を通知

医療保険制度改正・・・平成 20 年 4 月施行

【内容】一部負担金が 2 割の 3 歳未満の乳幼児について、義務教育就学前までに拡大

70～74 歳の自己負担割合を平成 20 年 4 月～平成 21 年 3 月までの 1 年間、1 割負担に据え置き（基本）

75 歳以上または 65～74 歳で障害の状態であることを広域連合より認定を受けた方は後期高齢者医療制度に加入

後期高齢者医療における 75 歳以上の被扶養者の保険料について、平成 20 年 4 月～9 月

6 ヶ月間は無料、平成 20 年 10 月～平成 21 年 3 月までの 6 ヶ月は頭割保険料額が 9 割軽減された額になる療養の給付に係る一部負担金等の額及び介護保険の利用者負担額の合計額が著しく高額である場合、高額介護合算療養費を支給

介護保険料改正・・・平成 20 年 3 月以降

【内容】政府管掌健康保険の介護保険料が 1.13%に変更

最低賃金法改正・・・平成 20 年 7 月施行（予定）

【内容】地域別最低賃金は生活保護の施策との整合性に配慮し、都道府県ごとに決定。

産業別最低賃金の不払いは労働基準法の賃金の全額払違反の罰則を適用（上限 30 万円）

適用除外規定の見直し

派遣労働者は派遣先の地域（産業）最低賃金を適用

最低賃金額の表示が時間額のみとなる