



ふおれすと便り

発行所:ふおれすと 千葉県柏市中央町5-16 穂高第2ビル205号 TEL:04-7167-7331

学生アルバイトがすぐに辞めない職場とは～マイナビ調査から

◆意外に長い？学生アルバイトの勤務期間

人手不足の昨今、せっかく採用したアルバイトがすぐに辞めてしまう、というのは企業にとって痛手です。とくに、学生アルバイトは長続きしない、というイメージを持つ企業担当者も多いのではないのでしょうか。そこで、実際はどうなのか、株式会社マイナビが大学生に意識調査を実施しました。「これまでのアルバイトの中で、一番長く続いた勤務期間は？」という問いに対し、「25カ月以上」と答えた人が最も多く、次いで10～12カ月、24カ月という回答が続きました。全体の平均としては、20か月でした。さらに、4年生に結果を絞ると、平均30か月になり、大学生活のほとんどの期間で同じアルバイトを続ける人が多いということがわかります。

◆重視されるポイントは？

では、学生がアルバイトを探す際に見るポイント、そして長く働きたいと思うポイントはどのようなものでしょう。学生が「アルバイトを決める際に重視している点」を尋ねた結果、以下に重点を置いていることが

わかりました。

- ・シフト・時間の融通がきくこと(54%)
- ・自宅から近いこと(50.9%)
- ・人間関係がよい職場であること(49.9%)
- ・時給が高いこと(49%)

もっとも重視する学生が多いのは、シフト・時間の融通のききやすさです。また、職場の雰囲気も重視されています。具体的には、人間関係がよい、楽しく仕事ができる、相談しやすい上司がいるなどです。彼らの希望に柔軟に対応し、働きやすいと感じてもらうことがポイントです。

◆職場環境を整えることで生み出される好循環

継続勤務期間の調査結果から、学生アルバイトは、満足した環境であれば継続して働くということがわかりました。そして、彼ら自身は、自分が長期的にアルバイトするために必要な条件をしっかりと認識しており、それが満たされる職場を選択しています。採用活動や新人指導には、時間もコストがかかります。アルバイトの募集に反応がない、採用しても

定着しないという場合は、彼らが求める職場の条件に合致しないと判断されている可能性があります。学生アルバイトが求めている条件を知り、対応することで、彼らが長く勤められる環境が作れます。また、それをアピールすることで、おのずと人の集まりやすい職場になっていくでしょう。職場環境を整え、人材確保のための好循環を作りましょう。

【マイナビ「大学生のアルバイト実態調査」】https://www.mynavi.jp/news/2019/04/post_19843.html

「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」 ～ハラスメント相談が最多に

◆総合労働相談件数は11年連続で100万件超え

厚生労働省が「平成30年度個別労働紛争解決制度の施行状況」を公表しています。「個別労働紛争解決制度」には、「総合労働相談」、労働局長による「助言・指導」、紛争調整委員会による「あっせん」の3つの方法がありますが、総合労働相談件数、助言・指導申出の件数、あっせん申請の件数いずれも前年度より増加しており、総合労働相談件数は11年連続で100万件を超えています(うち民事上の個別労働紛争

相談件数は26万6,535件)。

動きを注視しつつ、企業としても対応を検討したいところです。

◆「いじめ・嫌がらせ」が過去最高

相談内容としては、民事上の個別労働紛争の相談件数、助言・指導の申出件数、あっせんの申請件数のすべてにおいて、「いじめ・嫌がらせ」が過去最高となっており、それぞれ以下の通りになっています。

・民事上の個別労働紛争の相談件数 82,797件(前年度比14.9%増)

・助言・指導の申出 2,599件(同15.6%増)

・あっせんの申請 1,808件(同18.2%増)

なお、民事上の個別労働紛争相談件数においては、「いじめ・嫌がらせ」に次いで「自己都合退職」が41,258件となっており、近年増加傾向にあります。

◆ハラスメント規制の動き

ハラスメント相談は年々増加していることから、対策が急務とされてきました。本年5月には「労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律」が改正されて、職場のパワーハラスメントに関する規定が設けられ、企業への防止対策の義務付けが盛り込まれました。ハラスメント問題については、6月に国際労働機関(ILO)の総会で、職場でのハラスメントを全面的に禁止する条約が採択され注目されています。日本政府は批准には慎重な見方を示していますが、国内でも、本改正では盛り込まれていないハラスメント行為自体を禁止する規定の必要性などを訴える声もあるようです。

今後もハラスメント規制に関する

7月**ひとこと**

◆この文書を読んでいただいで時点では既に参議院選挙は終わっているはずですが、結果はどうなったのでしょうか？

ここでは、政治と宗教には極力、触れないことを自分自身に課しているのですが既に終わっているのに甘えて禁を破ってひとこと。

◆広く、外交と経済とかに触れていきたいのですがそれは全くの能力外ですので専門の社会保障の事だけ。

この選挙で与党(自民党・公明党)は年金の適用拡大・支給開始時期の拡大などを主張しています。対して野党は各党さまざまですが総じて抜本的な改革を示しているようです。

◆「年金問題」というと高齢者問題という感じがしますが、今はその制度を維持させる事に眼がいつているようです。ただ、高齢者向けだけだとすれば、支給金額を上げるば喜ばれるのですが、財源が問題になります。水準を維持して、若者達の負担を上げないために「適用拡大」「支給開始年齢の引き上げ」が出てきているようです。また、野党が主張している方法もそれはあんまりで無理だと思われるものもあります。どの党も共通して、低所得者(低年金者)の底上げをすることを提示しています。

◆ただ、反対に高所得者に対する年金金額の削減はどの党も主張されていないようです。そもそも、高齢や障害で働けなくなった時の生活補償で始まった制度ですから高所得者に制限がかかっても仕方が無いのかと思いますけど(貧乏人のヒガミじゃありません。多分。)

◆今月もどこにも出かけられませんでした。写真も無しです。

毎年6月・7月は繁忙期なのですが、今年は特にいろいろな事が集中してしました。

8月になったら、外に出かける妄想だけはたくさんしております。多分、近所が精一杯でしょうけど。

令和元年 7 月助成金 X

皆さまこんにちは。社労士の中曽根です。6月のシトシト雨から湿度の高い厚い雲に覆われた毎日です。なんとも晴れ間の恋しい季節となりました。

さて今回は「働き方改革」関連の時間外労働等改善助成金「勤務間インターバル導入コース」についてご紹介させていただきます。

1. 概要

*①勤務間インターバル制度を導入するため、*②一定の取り組みを実施し、改善の成果を上げた事業主に対してその経費の一部を助成するもので、中小企業における生産性の向上をはかる。

*①勤務間インターバル 休息時間を問わず、就業規則等において終業から次の始業までの休息時間を確保することを定めているものを指します。

*②支給対象となる取組 以下の取り組みのうちいずれか1以上実施してください。

- (1) 労務管理担当者に対する研修（業務研修を含む）
- (2) 労働者に対する研修（業務研修を含む）周知、啓発
- (3) 外部専門家によるコンサルティング
- (4) 就業規則、働き協定等の作成・変更
- (5) 人材確保に向けた取組
- (6) 労務管理用ソフトウェア
- (7) 労務管理用機器
- (8) デジタル式運航記録計
- (9) テレワーク用通信機器
- (10) 労働能率の増進に資する設備・機器

などの導入・更新

この助成金の勤務間インターバルとは1日の終業時間が終わった時間から翌日の勤務開始までに一定の時間（9時間から11時間以上）を設けましょう。ということで、通常の所定終業時間を超えて長時間労働している労働者に翌朝勤務まで十分に休む時間を確保させることです。

そしてその場合に上記のどれかを実施する場合に費用を助成するという制度です。

(1) 新規導入に該当するものがある場合

休息時間数	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	80万円
11時間以上	3/4	100万円

常時使用する労働者が30名以下かつ一定の取組で所要額が30万円を超は補助率は4/5です
「新規導入」の場合は当該事業場の半数を超える労働者を対象とする9時間以上の制度導入です。

「適用範囲の拡大」とは対象労働者の範囲を拡大します

「時間延長」 当該事業場に導入の勤務間インターバルの時間を2時間以上拡大することです

この規定とは通常は就業規則での規定となります。事業場としてどうするのかを十分に話し合っ
て決めます。どのような設備を導入するのか、その取組を設備機器の導入で行う場合には、それが
労働時間等の設定の改善の推進をどのようにはかるのかということを見積書においてもしっかり
精査されますので慎重に考える必要があります。

裏面には申請書類等提出のチャートを載せました。