

# 育成協会だより

## 「転勤は退職のキッカケになる」～エン・ジャパンのアンケート調査から

エン・ジャパン株式会社が運営する社員・バイト求人サイト『エンゲージ』上で、ユーザーを対象に「転勤」についてアンケートを実施し、1,039名から回答を得た結果が下記のとおり公表されました。

### ◆69%が「転勤は退職のキッカケになる」と回答。年代が低いほど、転勤への抵抗感が大きくなる傾向に

「もしあなたに転勤の辞令が出た場合、退職を考えるキッカケになりますか？」と問うと、69%が「なる」（なる：44%、ややなる：25%）と回答しました。年代別でみると、20代78%、30代75%、40代以上の64%が「なる」「ややなる」と回答しており、年代が低いほど転勤への抵抗感が大きいことが分かりました。また男女別では、男性62%、女性75%が「なる」「ややなる」と回答し、女性のほうが抵抗感が大きい結果になりました。

### ◆転勤の辞令を受けたことがある人のうち、3割が転勤を理由とした退職を経験

転勤の辞令を受けたことがある人に「転勤を理由に退職したことがありますか？」と問うと、31%が「退職したことがある」と回答しました。

### ◆半数が転勤を承諾意向

承諾条件のトップは「家賃補助や手当が出る」。転勤を拒否する理由、トップは「配偶者の転居が難しい」「もしあなたに転勤の辞令が出た場合、どう対処しますか？」と問うと、50%が「承諾する」（「承諾する」8%、「条件付きで承諾する」42%）と回答しました。「条件付きで承諾する」と回答した人に承諾条件を問うと、トップは「家賃補助や手当が出る」（72%）でした。「条件に関係なく拒否する」と回答した人に理由を問うと、トップは「配偶者の転居が難しいから」（40%）でした。

## 高齢社員のさらなる活躍推進に向けて～経団連の報告書から

少子高齢化の急激な進行により、持続的な成長や労働力不足への対応には多様な人材の活用が重要となっています。なかでも高齢者の就労意欲は高く、就職率も上昇傾向にあります。一方で高齢者雇用にあたっては、賃金水準の問題をはじめ、多くの課題もあります。このような状況をうけ、経団連は4月16日、各種調査等を踏まえ取りまとめた報告書を公表しました。

### ◆現状と課題

高齢者雇用安定法への対応状況について、多くの企業において「継続雇用制度の導入」という措置をとっていることを示したうえで、以下を例として、項目別の現状と課題をまとめています。

#### ○職務・役割、賃金水準・賃金制度

多くの企業では高齢社員の職務は従前と同様か縮小して割り当てられ、基本給等の水準が下げられるケースが多い。こうしたことは高齢社員のエンゲージメント・パフォーマンスの低下とつながっている可能性がある。

#### ○人事制度評価

高齢社員への人事評価の基本給への反映や本人へのフィードバックを行わないケースがみられる。

#### ○マネジメント

半数程度の企業で高齢社員のマネジメントや関係性に課題を感じているとされる。加齢に伴う個人差の拡大を踏まえ、職場環境や働き方における個別の配慮・マネジメントや、良好な関係の構築が必要となっている。



### ◆課題解決に向けた対応

課題解決に向けた基本的な考え方として、①高齢社員のさらなる活躍推進、②能力や知識等に適した職務・役割の割り当て、そして③成果・貢献度を評価して適切に処遇に反映することを挙げています。それと同時に、従来のイメージにとらわれずに高齢者の心身等の変化を認識することが重要としています（例：「結晶性知能」は加齢による影響を受けにくい、ワーク・エンゲージメントは加齢に伴って上昇する傾向にある等）。また、以下を例として、項目別の具体的な対応をまとめています。

#### ○職務・役割、賃金水準・賃金制度

- ・自社の実情等に応じた廃止も含めた役職定年制のあり方の検討
- ・高齢社員による創意工夫の促進

（裏面に続く）

## ○人事評価制度

- ・同一労働同一賃金の観点による検討
- ・定年年齢の引上げや定年廃止を検討している企業において、退職金制度を有している場合、そのあり方を含めた検討

## ○マネジメント

- ・個別事情に配慮した別制度による運用の検討
- ・評価結果のフィードバックの実施、処遇への適切な反映



## ◆今後の方向性

同報告書は、高齢者雇用制度を「定年設定型」と「定年廃止型」に大別し、現状、「定年設定型」のうち、「定年後に適用する人事・賃金制度を別建て」とする企業が大勢であるとしています。そのうえで、高齢社員の活躍推進に資する様々な施策の中から、自社にとって最適な「自社型雇用システム」確立の一環として、検討・見直ししていくことが望ましいとしています。

## 「熱中症特別警戒アラート」運用開始発表された際に取りべき行動

4月24日から、これまでの熱中症警戒アラートに加え、「熱中症特別警戒アラート」の運用が開始されました。熱中症特別警戒アラートは、気温が特に著しく高くなること（都道府県内においてすべての暑さ指数情報提供地点における、翌日の日最高暑さ指数（WBGT）が35（予測値）に達する場合等）により、熱中症による人の健康に係る重大な被害が生ずるおそれがある場合に、環境省から発表されます。

## ◆危険な暑さから自分と自分の周りの人の命を守る

熱中症特別警戒アラートが発表された際には、危険な暑さから自分と自分の周りの人命を守るために、以下の行動が求められます。



- ・すべての方が自ら涼しい環境で過ごすとともに、高齢者、乳幼児等の熱中症にかかりやすい方が室内等のエアコン等により涼しい環境で過ごしているか確認する。
- ・熱中症にかかりやすくない方も、水分補給・塩分補給をとる。
- ・校長や経営者、イベント主催者等の管理者は、すべての人が熱中症対策を徹底できているか確認し、徹底できていない場合は、運動、外出、イベント等の中止、延期、変更（リモートワークへの変更を含む。）等を判断する。

普段心掛けていた熱中症予防行動と同様の対応では不十分な可能性があるため、気を引き締めて準備や対応が必要であるとしています。また、熱中症特別警戒アラートが発表された都道府県の自治体では、熱中症を予防する行動の徹底のほか、公共や民間のエアコンが効いた施設を「クーリングシェルター」としてあらかじめ指定し、暑さをしのげる場所として開放することが求められています。

## ◆暑くなる前から対策を！

4月23日の日本気象協会の発表によると、今年の5月、6月、7月の気温は、いずれも東日本や西日本、沖縄・奄美で平年より高く、北日本では平年並みか高いとしています。本格的に暑くなる前から、暑さに体を慣れさせること（「暑熱順化」という）を意識した動きや生活を行い、熱中症対策に取り組んでおきましょう。

## 育成協会からのお知らせ

この度、諸物価の上昇、行政手続きの複雑化による人件費の増加など、外部要因の影響を受ける流れに至っており、また、行政監査においても不正競争防止の観点から、適正な報酬を得て手続きを行う様、指導を受けていることから、以下について料金を改定させていただくことになりました。【令和6年8月1日以降適用】

会員の皆さまにはなにとぞ事情ご賢察のうえ、ご了承くださいませよう伏してお願い申し上げます。

|  |                                    |
|--|------------------------------------|
| 労災給付請求<br>書類作成（様式第5号・第6号・第16号の3、4）<br>提出代行（様式第7号・第8号・第16号の5、6） | ※請求回数に係らず<br>5,000円/件<br>10,000円/件 |
| 育児・介護休業給付金支給申請   | 10,000円/人<br>延長5,000円/人            |
| 出産手当金支給申請、社会保険料免除申請、<br>養育期間の社会保険標準報酬等級みなし特例                   | ※左記全てで1件<br>10,000円/人              |
| 高齢雇用継続給付金支給申請  | 10,000円/人                          |

- 顧問契約をいただいている事業所様については、上記料金は顧問報酬に含まれているものとさせていただきます。