

令和5年12月号

市場事務所便り

社会保険労務士 市場 敬將



〒381-1221
長野市松代町東条 3116-3
電話:026-278-3555 FAX:026-278-3540
e-mail:ima@ichiba-sr.com URL:www.ichiba-sr.com

「50人の壁」とメンタルヘルス不調者の増加 ～帝国データバンクの調査結果から

◆「50人の壁」とは

「50人の壁」とは、社員数が50人を超えると発生する経営課題のことを指しています。マネジメントを行うために社長のほか複数の管理職が必要となり、人事制度も複雑化するので管理レベルも高まるタイミングです。また、社員数が増えることで、情報共有や意思疎通が難しくなるため、組織内のコミュニケーションの質が低下するともされています。

この50人の壁と符合するように、メンタルヘルス不調者の割合が高まってくるようです。

◆メンタルヘルス不調者がいる企業は社員数50人超で大きく増加

帝国データバンクが行った「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」では、過去1年間で「過重労働時間となる労働者」や「メンタルヘルスが不調となる労働者」がいるかどうかを尋ねたところ、次のような結果が出ています。この調査の有効回答企業数は1万1,039社ですので、わが国での一般的な傾向と考えられます。

<社員数とメンタルヘルス不調者がいる割合(%)>

- ・ 5人以下 …………… 5.0%
- ・ 6人～20人……………10.8%
- ・ 21人～ 50人……………19.5%
- ・ 51人～ 100人 ……31.6%★
- ・ 101人～300人 ……45.5%
- ・ 301人～1,000人 ……59.0%
- ・ 1,000人超 ……………62.0%

(全体集計では、21.0% [5社に1社] が「いる」と回答)

このように、規模が大きな会社ほど割合が高まっており、50人を超えたところで全体での数値を超えている状況がわかります。

会社が大きく成長するほど、人事労務管理の重要性も高まってきます。メンタルヘルス不調を防止するためには、定期健康診断の確実な実施、職場の喫煙対策、労働時間管理や仕事の進め方の見直しなどによる労働密度の適正化などが重要ですので、今一度、自社の状況を見直してみましょう。

【帝国データバンク「健康経営への取り組みに対する企業の意識調査」】
<https://www.tdb.co.jp/report/watching/press/pdf/p231011.pdf>

新規学卒就職者の離職状況 ～令和2年3月卒業者への厚生労働省調査などから

◆3年以内の離職率 新規高卒就職者 37.0%、新規大卒就職者 32.3%

人手不足の中、新卒入社の新卒社員など若手の離職率は気になるところです。厚生労働省は、令和2年3月卒業の新規学卒就職者の離職状況を取りまとめて公表しています。調査によれば、就職後3年以内の離職率は、新規高卒就職者が37.0%（前年度比1.1ポイント上昇）、新規大卒就職者が32.3%（同0.8ポイント上昇）となっています。

◆事業所規模別、産業別の離職率

また、事業所規模別で見ると、1,000人以上で高卒者 26.6%、大卒者 26.1%と3割を切るのに対し、5人未満で高卒者 60.7%、大卒者 54.1%、5～29人で高卒者 51.3%、大卒者 49.6%など、規模別の差が大きいです。

新規学卒就職者の事業所規模別就職後3年以内離職率 ()内は前年差増減

事業所規模	高校	大学
5人未満	60.7% (+0.2P)	54.1% (▲1.8P)
5～29人	51.3% (▲0.4P)	49.6% (+0.8P)
30～99人	43.6% (+0.2P)	40.6% (+1.2P)
100～499人	36.7% (+1.6P)	32.9% (+1.1P)
500～999人	31.8% (+1.7P)	30.7% (+1.1P)
1,000人以上	26.6% (+1.7P)	26.1% (+0.8P)

厚生労働省 資料より

産業別では、宿泊業、飲食サービス業（大卒 51.4%）、生活関連サービ

ス業、娯楽業（同 48.0%）、教育、学習支援業（同 46.0%）、医療、福祉（同 38.8%）、小売業（同 38.5%）などで離職率の高さが目立っています。

新規学卒就職者の産業別就職後3年以内離職率のうち、離職率の高い上位5産業

（ ）内は前年差増減

高校		大学	
宿泊業, 飲食サービス業	62.6%(+2.0P)	宿泊業, 飲食サービス業	51.4%(+1.7P)
生活関連サービス業, 娯楽業	57.0%(▲0.2P)	生活関連サービス業, 娯楽業	48.0%(+0.6P)
小売業	48.3%(+0.7P)	教育, 学習支援業	46.0%(+0.5P)
教育, 学習支援業	48.1%(▲5.4P)	医療, 福祉	38.8%(+0.2P)
医療, 福祉	46.4%(+1.2P)	小売業	38.5%(+2.4P)

厚生労働省 資料より

◆人材の流出を防ぐために

株式会社リクルートマネジメントソリューションズによる「新人・若手の早期離職に関する実態調査」によれば、入社3年目以下社員の退職理由は、「労働環境・条件がよくない」（25.0%）、「給与水準に満足できない」（18.4%）、「職場の人間関係がよくない、合わない」「上司と合わない」「希望する働き方ができない」（14.5%）が挙がっています。

企業にとってはすぐに対応が難しい課題もありますが、人手不足の中で各社様々な工夫を始めている現状を踏まえ、自社でも人材の流出を防ぐための施策を検討したいところです。

【厚生労働省「新規学卒就職者の離職状況(令和2年3月卒業者)を公表します」】

<https://www.mhlw.go.jp/content/11805001/001158687.pdf>

【リクルートマネジメントソリューションズ「新人・若手の早期離職に関する実態調査」】

https://www.recruit-ms.co.jp/upd/newsrelease/2311071355_6509.pdf

📖📖📖今月のことば 📖📖📖

運のいい人は常識よりも自分を上に置く

あるブラック企業の社長が社員を採用するときの記事を読んだことがありました。それによると、この社長が採用するのは、いつも「使い勝手の

いい人材」。彼が考える使い勝手のいい人材の特徴の一部が、「まじめ、人を疑うことを知らない、人の話を素直に聞ける、責任感が強い」だったのです。

.....(中略).....

まじめということは、ある意味、社会規範に自分を合わせることです。人を疑うことを知らない、人の話を素直に聞けるといえるのは、ある意味「自分」をもっていない、ということ。つまり、自分を大切にしていないのです。

.....(中略).....

常識ではよしとされていることも、使い方を間違えればマイナスの方向に働きます。

では、私たちは常識をどのように扱えばいいのでしょうか。

それには、社会のルールや常識をいつも絶対正しいと思わずに、相対的なものにとらえる心がけが必要でしょう。もちろん、社会のルールや常識を守らなければならない場面は多々あります。しかし場合によっては、人の話を聞かずに状況に応じて行動したほうが、自分のためやまわりのためになることがあることを忘れないでほしいのです。

このとき大切なのは、社会のルールや常識を自分より上のものとみなさないこと。いちばん大切にすべきなのは自分なのだ、と考えることです。

『新版 科学がつきとめた「運のいい人」』

著 中野 信子

❀❀❀事務所よりひとこと❀❀❀



「おいしい給食」という市原隼人が演じる給食をこよなく愛する中学校教師の甘利田先生の様子を描いたドラマがあります。毎週楽しみにこのドラマを観るのですが、私にとって給食は、憂鬱な時間。月初めに配られる献立表を見てもワクワクもドキドキもしない。どちらかと言うと、「ああ、この日の給食は嫌だな」と思う日ばかり。「好き嫌い無く残さず食べましょう！」と言われていた時代、残さずと言われても嫌いな食べ物はのども通らず、こっそりパンを持ち帰ったり、男子にあげたりと大変な時間でした。もう少し給食の時間が好きであったら、毎日の登校も楽しかったのかなぁと思います。

今年も一年間ありがとうございました。来年もよろしくお願い致します。
(中村)