



従業員さんの退職リスクについて

こんにちは。ハロウィンが終わり、街はすっかりイルミネーションの季節になってきました。気が付いたらあと2ヶ月弱で、2018年が終わろうとしています。時の流れの速さに驚くばかりです。

今回は「働き方改革」に関連した社員さんに関する補償などのお話です。



『中小企業の求人倍率は過去最高 9.91倍』

リクルート社の調べでは、2018年度社員300人未満の企業の大卒者求人倍率が9.91倍と過去最高の高倍率なのに対し、従業員500人以上の企業は0.37倍、大企業への就職が、より一層狭き門となっている状況で、企業間での格差、学生さんの希望とのアンマッチが大きくなっています。

あと、人口減少と比例して就労人口の減少の中で、中小企業の採用環境は益々厳しいものになっており、現在在籍している社員さんがいかに会社へ定着して貰うのか？経営の重要な課題となってきます

その中で気になるのが、最近の社員さんの退職理由ランキングです。

◆最近の社員さんの退職理由ランキング (リクナビNEXT社調べ)

- 1位：上司・経営者の仕事の仕方が気に入らなかった (23%)
- 2位：労働時間・環境が不満だった (14%)
- 3位：同僚・先輩・後輩とうまくいかなかった (13%)



上位3位の内、退職理由1位と3位合わせた約36%が「職場の人間関係」が原因となっています。特に上位役職者に対して、部下が物を言いづらい事が、時に思わぬトラブルに発展する事もあります。

「〇〇ちゃん」はセクハラ!?

ご存知でしたでしょうか？厚生労働省の「心理的負荷による精神障害の認定基準」という資料の中の事例として「〇〇ちゃん」と呼ばれることがセクハラに当たると例示、心理的負荷評価表では「弱」の事例として掲載されています。

実際、週明けの職場で「〇〇ちゃん、週末は何してたのー？」と上司に言われた女性社員が、翌日から会社を休み一週間後に弁護士を通じて、「セクハラによる精神的苦痛の慰謝料」を請求されました。

思い当たる環境の会社さんはないでしょうか？(笑)



精神障害等による労災請求件数は、1,586件と10年間で**1.93倍**になって居ます。

現在では50名以上の事業所には、年に1回の『ストレス・チェック』の実施が事業者に義務付けられています。

うつ病の現有病率は50名に1人（約2%）、生涯での罹患率は15名に1人と非常に身近になっております。過度の残業などがあると精神疾についても労災認定されるケースが増えています。



最近、このような不意の雇用関係トラブルに備える保険や、保険に付帯されるサービスも色々と有ります。

雇用慣行に関して、セクハラ・パワハラだけではなく、不当解雇等のトラブルに関しての「賠償金を補償する保険」や、**専門家への相談費用、メンタル休業者への職場復帰に関する相談、無料でのストレス・チェックの実施**などの付帯サービス、知らないと勿体ないサービスも増えています。



「あ、ちなみに未払いの残業代は補償対象外です。(笑)」

*様々な意見が聞こえてきそうですが、法律上は支払い義務がありますので…

さて、トラブルに備える話ばかりではなく、社員さんの定着と会社に対するロイヤリティの向上に、有効な保険も出てきています。

団体型の所得補償保険 本年発売

ケガや病気で就業不能（医師の指示による自宅療養を含む）になった社員さんに対して、お給料代わりに月額で10万円、20万円の収入を補償。

傷病手当金18カ月と関係なく支払われ、ご契約によっては60歳になるまで等、長期間にわたり所得の補償を継続可能な事が特徴です。



実際、過去にうつ病を経験後、職場を退職された方とお話した時、このお話をしたところ「その保険が前の会社があれば、18カ月経過して会社に居られなくなって辞めてしまったが、もしかしたら辞めなくてすんでいたかも」との事でした。

この商品、意外と保険料コストが低く、この秋から商工会議所や各種組合の会員さんは、**更に団体割引20%程度**できることが有ります。

制度導入により、社員さんの生活を守り、治療に専念できる環境づくりなどで、会社へのやる気やモチベーションアップなどロイヤリティの向上に繋がり、費用対効果が非常に高く魅力のある福利厚生制度と言えます。