

人をつなぎ、新しい動きを創る情報マガジン

ねっとWORK

2022.
5月号
Vol.73



特集1：2022年（令和4年）新入社員 「新感覚の二刀流タイプ」

特集2：「ひとりになった桃太郎」

連載：クマ先生の労務相談

「会社が推奨する資格取得費用を本人負担にできるか？」

2022年（令和4年）新入社員は「新感覚の二刀流タイプ」

2022年（令和4年度）新入社員の傾向の調査結果として、産労総合研究所が「新感覚の二刀流タイプ」と発表しました。

5月連休が明け、新入社員達にも慣れない社会人生活の疲れが始めている頃かもしれません。職場の先輩達も手探りの育成に取り組んでいることと思います。

「新人育成」はいつの時代も、職場にとって一大イベントといえますが、今回はその特徴とともに、職場における「働きがい」向上についても考察します。



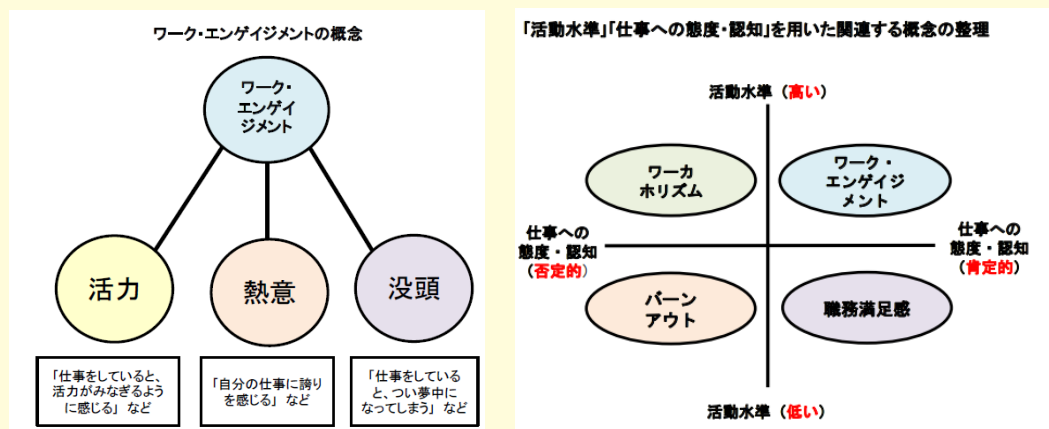
「新感覚の二刀流タイプ」とは

新型コロナウイルス感染症拡大防止のため、大学・後半期にさまざまな活動制限を受けた今年の新入社員。インターンシップや就職活動を、対面とオンラインの2つのスタイルで二刀流のようにこなして、入社式を迎えた。しかし、就活中に職場の雰囲気や仕事に関する情報が得にくかったこともあり、入社後は、思い描いていたイメージと実際のギャップにとまどいそう。先輩社員は、これまでの新入社員とは異なる新感覚（オンライン慣れ、対面コミュニケーションの不慣れ、配属・勤務地へのこだわり、SDGsへの興味、タイムパフォーマンス志向等）や未熟にみえる言動を受け止めたうえで温かく交流し、1人ひとりを見つめた育成支援をしてほしい。そうすれば、才能が開花し、環境変化にも適応できる「リアル二刀流」になっていくだろう。

「新感覚の二刀流タイプ」と形容される新入社員の目には、入社後の仕事、職場はどのように映っているのでしょうか。職場でOJTにあたる先輩社員は、その意識や感覚を理解できず、時に頭を悩ますこともあるかもしれません。

「働きがい（ワーク・エンゲイジメント）」

令和元年版「労働経済の分析」（厚生労働省）では、雇用、労働環境に関する課題を総合的に分析し、「働きがい」（ワーク・エンゲイジメント）の向上に言及しています。



また、白書では、新入社員の定着率の上昇、従業員の離職率の低下と、この「働きがい」の正の相関関係も指摘しています。

新型コロナウイルス感染症の影響下で学生生活、就職活動に制限があった彼らにとっては、入社前に思い描いた仕事とのギャップは大きくなる懸念もあります。新入社員がそのギャップに悩み、不満を持った時、その声をきき、じっくり向き合って粘り強くコミュニケーションしていくことが重要と考えます。

単に、知識・スキルを習得させる、短期的な成果を求めるのではなく、彼ら自身の「活力」「熱意」「没頭」を引き出す関わり方がより求められているのではないのでしょうか。

「二刀流」の成長、活躍と、企業の成長

ところで、「新感覚の二刀流タイプ」という言葉からは、並外れた感覚や個性への大きな期待も伺えます。

新入社員に限らず、人材の多様性が、企業の利益性、生産性に好影響をもたらすことは既に実感として広まりつつあります。彼らの成長、活躍を期待しながら、粘り強く、人材育成と職場づくりに取り組んでいきたいと考えます。

お供に去られた桃太郎 どうしてこうなった？

全国社会保険労務士会連合会のWebサイトにて、「桃太郎」のキャラクターを使用した3本のWeb動画及び特設サイトが公開されていたので紹介致します。



「ひとりになった桃太郎」 特設サイト

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/Portals/0/resources/momotaro/>

昔話でおなじみ桃太郎。

イヌ、サル、キジのお供3匹と長らく鬼ヶ島遠征をともにしてきましたが、あまりに人を大切にしないトップぶりについに愛想をつかされてしまいました。

いったい何があったのでしょうか。

（その1）長年のお供 キジ激怒！その理由は！？

～同一労働同一賃金編～

<https://www.youtube.com/watch?v=UnPawiFXv4k>

（その2）リモートワークで起きた桃太郎のやらかしとは？

～リモートハラスメント編～

<https://www.youtube.com/watch?v=HKIWH3eTQJY>

（その3）イヌを絶望させた上司桃太郎の管理不行届！？

～管理不行届編～

<https://www.youtube.com/watch?v=fUXsDJOJELg>



上記の動画をご覧になられて、心あたりの会社トップまたは管理職の方はいませんか。「人（従業員）を大切に」にする会社づくりを実現し、この特設サイトの桃太郎と同じ結末にならないようにしたいですね。

クマ先生の労務相談

第8回『会社が推奨する資格取得費用を本人負担にできるか？』

会社が取得を推奨している資格があるのですが、この資格取得費用について、現在は会社負担しているものの、幾度となく落ちたりするケースも稀にあって、費用負担を求めているのですが、こういった場合で、資格取得に関する費用を本人負担とすることができるのでしょうか？

人事担当

結論から申し上げますと、本人負担とすることが出来ると考えます。

あくまで取得が「推奨」されており、取得しないと業務が遂行できないというレベルのものでないのであれば、1回目は会社負担とするが、2回目以降は本人負担とすることは可能です。ただし、「推奨」ではなく、実質的に強制になるような場合には注意が必要です。



クマ先生

会社としては「強制」しているつもりはまったくないのですが、結果として入社する社員はほぼ全員が取得しています。この場合には、どうでしょうか？

人事担当

資格自体が比較的取得しやすいものであること等の理由があるかと思いますが、取得しないことを理由に評価を下げたり、給与を下げたりすることがなければ強制とは判断されないでしょう。

あくまでも資格は本人に帰属するものですし、今回のご相談の内容では業務に必須ではなく、推奨されているにすぎず、難関資格というものではないことから、2回目以降を本人負担にすることは可能だと考えます。

本来は一発合格が望ましいのだと思いますので、2回目以降の費用負担がペナルティのような位置づけとして利用して、会社としても取得できるようなサポート（テキスト共有や勉強会の開催など）を行った上で、社員自身も合格に向けて努力してくれるように誘導していくのが一番望ましいと考えます。



クマ先生

費用負担を利用して、資格取得を効率的に行えるように促すということですね。よくわかりました。

人事担当

ただ、社員との間でトラブルを回避するためにも、事前に社員の方に資格取得に関する取り扱いを説明しておいてください。



クマ先生

Hot topic

今年の大型連休は数年ぶりに規制等もない大型連休だったと存じます。
この大型連休が明けたころになると、それまで頑張っていた糸が切れたかのよう
に体調を崩す従業員が出てきます。
何だか気持ちが暗い、眠れない、やる気が出ない、仕事に集中できない・・・。
それは「五月病」になっているかもしれません。以下、観点で症状や対策案を
まとめてみました。

<五月病の自覚症状>

- 何だか気持ちが落ち込んでいる
- なかなか寝付けない/布団から出られない
- 食欲がない
- 集中力が低下している などがあります

<五月病の他覚症状(他人の目からわかる症状)>

- 遅刻、休みがちになった
- 顔色が悪い
- 仕事に集中できていない

<五月病になる原因例>

- こだわりが強い
- 目標が達成したとたん、次の目標を見失う
- 新しい環境、人間関係に馴染めない。溶け込めない などがあります

<こんな人は五月病に要注意！>

- 真面目で責任感が強い
- 一人で抱えこんでしまう などがあります
- 仕事が忙しく休みがうまく取れない

<自分で実践できる五月病対策>

- 運動を生活に取り入れる
- 適切な睡眠時間をとる
- 起きたら太陽を浴びる
- 今の気持ちを言葉にしてみる(外在化) などがあります

<上司、先輩からフォローや要注意について>

- 「一緒に帰ろう！」と声をかける
- 真面目な新入社員には要注意
- 新卒だけでなく入社2、3年目の若手社員にも声をかける
- 相談窓口等を設ける などがあります

編集後記

新緑の緑がキラキラ輝く気持ちの良い季節になりました。かと思えば雨で肌寒い日があったり・・・季節の変わり目なので皆様お体を大切になさってください。

MRパートナーズでは、今年も5月からクールビズ期間とさせていただきます。ご理解のほど、どうぞよろしくお願いいたします。

発行：社会保険労務士法人
 MRパートナーズ むさしの労政
 武蔵野市吉祥寺本町1-10-31
 NMF吉祥寺本町ビル4F

★バックナンバーはHPでも見ることができます
<http://www.rousei.com>