

望月社会保険労務士事務所

代表・特定社会保険労務士 望月 正也

e-mail info@mo-mochizuki.com

tel 029-875-4326 fax 029-875-4371

以前から話題になっていた、「OTC類似薬」を使う患者に追加の自己負担を求める制度などを盛り込んだ健康保険法などの改正案が、今日から衆院厚生労働委員会で実質審議に入りました。「OTC類似薬」は、医師が処方する医療用医薬品のうち、市販薬と成分などが同じ薬を指す言葉です。医師の処方を受けず、金額が高めな市販薬で対応している患者もいることから、政府は今回の改正案で、「OTC類似薬」を使う患者に追加負担を求める制度をつくり、来年3月からの開始を目指しているとのこと。これって、国民皆保険制度であることを考えると根本的におかしい気がします、仕方ないのでしょうか。

早期離職する若者の離職理由と労務管理のヒントについて

新卒・若手社員の早期離職が企業課題となっています。今年も、4月1日入社で当日退職という見出しのニュースを多く見ました。会社側も、採用コストや人材確保と言った観点から若者の離職をできる限り少なくしたいと考えて様々な手を打っていると思います。今回は、独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）が行った「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」結果から、「新卒就職者が初めての正社員勤務先を離職した理由」と労務管理のヒントを探ります。

1. 離職理由の傾向

「若年者の能力開発と職場への定着に関する調査」は2016年に第1回、2019年に第2回、コロナ禍のせいもあったのですが、2022年は実施されず2025年に第3回が行われています。試行錯誤もあるかと思いますが、各回の対象年齢や質問項目は厳密には一致していません。やはり、2022年の未実施が大きく影響していると考えます。

しかし、第2回、第3回の調査における離職者全体の回答では、男女とも「労働時間・休日・休暇」「賃金の条件」「健康を損ねたため」「人間関係」が上位に入り、これらが普遍的な離職理由であることがうかがえます。

また、勤続1年以内に離職した若者で突出する離職要因は、男女ともに「健康を損ねた」「人間関係」「自信喪失」となっており、入職直後の職場や仕事への適応が職場定着に重要であることが確認できます。

他方で、5年超勤続者の離職理由では「キャリアアップ」「希望条件に合う仕事が見つかった」「結婚・出産・育児」が高く、前向きな理由が増加しています。

2. 労務管理のヒント

第3回の調査では、仕事や働くことについての悩みを相談できる相手がいるか否かによって若者の職場定着状況は大きく左右されると予想し、調査対象者の相談状況を分析しています。

その結果、早期に離職した若者ほど悩みがあっても相談しないまま離職した傾向がみられ、離職者は勤続者と比べて職場のコミュニケーションが不足している傾向も指摘された、と分析しています。

最終的に、労使双方にとって不本意な早期離職を防止し職場定着を推進するためには、だれでも利用できる「入職直後に相談できる場」を職場外に整備することが重要であると、結論づけています。

【参考】

JILPT 若年者の能力開発と職場への定着に関する調査（第3回）

https://www.jil.go.jp/institute/research/2025/documents/250_01.pdf