

杉浦事務所便り

連絡先：〒060-0041

札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階

電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772

e-mail：info@sr-roumu.com

URL <http://www.sr-roumu.com/>

すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>



これからの経営者に求められる“資質”とは？

◆企業の役員 223 名が回答

日本能率協会が昨年 7～12 月に実施した「経営者コンピテンシーに関するアンケート」の結果が発表されました。

このアンケートは、同社の『JMA トップマネジメント研修』等のセミナーを受講者した企業の役員を対象に行ったものであり、223 名が「理想の経営者に求められる資質」について回答しています。

変化の激しい経営環境の先頭に立つ経営者に求められる資質とは、どういったものなのでしょうか？

◆「理想の経営者」に求められる資質の変化

まず、「今までの理想の経営者に求められる資質」を尋ねたところ、上位 1～5 位までは、「統率力」(35.4%)、「本質を見抜く力」(27.4%)、「強烈な意志」(16.1%)、「人心掌握力」(12.6%)、「胆力(覚悟・腹の括り方)」(12.1%)でした。

これに対し、「これからの理想の経営者に求められる資質」の上位 1～5 位は「イノベーションの気概」(34.1%)、「変化への柔軟性」(26.5%)、「本質を見抜く力」(22.9%)、「ビジョンを掲げる力」(19.3%)、「過去からの脱却」(12.1%)となりました。

どちらの質問にも上位 5 位までにランクインしたのは「本質を見

抜く力」だけであり、求められる資質が変化していると認識している方が多いようです。

◆アンケート結果の分析

同協会の理事長である中村正己氏は、「これからの時代を担う経営者には“イノベーションの気概”が求められており、「いまある事業をより良くするだけでなく、ゼロから事業・市場を開拓」し、「組織を立ち上げる経験を経て成長」してきた人が、これから「取締役や執行役員となって次のステージに挑戦することになる」と分析しています。

従来は、強力なリーダーシップを発揮して従業員を自ら引っ張っていくようなタイプの経営者が多かったかもしれませんが、今後は、変化を素早く察知して柔軟に対応することで、恐れずに改革を断行できるようなタイプの経営者が求められるのかもしれません。

しかし、上記の結果にもあるように、いつの時代でも「物事の本質を見抜く力」は必要とされるようです。

労務・給与担当者が押さえておきたい 2015 年上半期施行の主な改正事項

◆労働法関連

今年 4 月 1 日より、「雇入れ時・契約更新時の労働条件に関する説明義務化」や「正社員との差

別的取扱いが禁止される労働者の範囲拡大」等を内容とする改正パート労働法が施行されます。

また、6 月 1 日より、重大な労働災害を繰り返す企業に改善計画を提出させるほか、その指示に従わない企業名公表等を内容とする改正労働安全衛生法が施行されます。

なお、同改正によるストレスチェック制度導入は 12 月 1 日です。

◆労働保険関連

4 月 1 日より、労災保険率が全 54 業種平均で 4.8/1000 から 4.7/1000 へと 0.1/1000 引下げとなります。なお、一人親方等の特別加入に係る第 2 種特別加入保険料率、海外勤務者の特別加入に係る第 3 種特別加入保険料率も改定されます。また、労務費率の改定、請負金額の取扱いの改正および労務費率の暫定措置の廃止も、同日施行されます。

なお、雇用保険料率は据置きの方針で、一般 13.5/1000、農林水産清酒製造 15.5/1000、建設 16.5/1000 です。

◆助成金・奨励金関連

2 月より、「中小企業両立支援助成金」に育休復帰支援プランが新設され、「育休復帰プランナー」による支援のもと「育休復帰プラン」を策定・導入し、対象労働者が育休を取得・職場復帰した場合に助成金が支給されることとなります。

このほか、「キャリアアップ助成金」、「トライアル雇用奨励金」、「労働環境向上助成金」、「キャリア形成促進助成金」、

「建設労働者確保育成助成金」等の改正も見込まれています。

◆社会保険関連

健康保険関連として、1 月 1 日より、高額療養費制度が改正(70 歳未満の所得区分が細分化)されています。

年金保険関連として、昨年 4 月分から実施されている年金額の特例水準解消について、残る 0.5% 分の解消による改定が 4 月分より行われる予定です。なお、年金額は 1 月末に公表される全国消費者物価指数の動向により決定されます。

◆その他

4 月 1 日より、法律の有効期限の 10 年間延長等を内容とする改正次世代育成支援推進法が施行されます。また、労働・社会保険関連の電子申請システムについて、従業員データの入力作業の省略が可能となる等、4 月より利便性向上が図られる予定です。

厚労省が示した平成 27 年からの長時間労働対策

◆「過重労働等撲滅チーム」の取組み

昨年 9 月、「長時間労働削減推進本部」が厚生労働省内に設置され、長時間労働対策が強化される方針が示されました。

この推進本部の中の「過重労働等撲滅チーム」による施策として、平成 27 年 1 月から具体的な取組みが行われます。

◆1 月からの主な取組み

(1) 100 時間超の残業が行われている事業場等に対する監督指

導の徹底

「時間外労働時間数が 1 カ月 100 時間を超えていると考えられる事業場」や「長時間にわたる過重労働による過労死等に係る労災請求が行われた事業場」を対象とした、労働基準監督署による監督指導(立入調査)が徹底されます。法違反を是正しない事業場については、送検も視野に入れて対応(送検した場合には企業名等を公表)するとのことです。

(2) インターネットによる情報監視

厚生労働省がインターネット上の求人情報等を監視・収集し、その情報を労働基準監督署による監督指導等に活用されます(平成 27 年度からの本格実施に向けて、平成 27 年 1 月から試行的に実施)。

高収入を謳う求人、求人を繰り返し行うもの等の過重労働が疑われる求人事案に着目して行われるようです。

(3) メンタルヘルス対策の強化

メンタルヘルスの一層の向上を目指し、都道府県労働局において次の取組みを実施します。

・ストレスチェック制度の周知(改正労働安全衛生法により平成 27 年 12 月から施行)
・ストレスチェックおよび面接指導等を行う医師、保健師等に対する研修(平成 27 年度からの実施に向けて、平成 27 年 1 月から準備)

◆ハローワークへの求人の不受理

また上記とは別に、厚生労働省では、過酷な労働を強いるいわゆる「ブラック企業」からの新卒求人を、内容にかかわらずハローワークで受理しない制度を作ること検討しているようです。

今年も引き続き、長時間労働等には行政の指導も厳しいようですので、適切な労働時間管理に取り組んでいくことが必要ですね。

「スケジュール後倒し」が影響を及ぼす 2016 年度新卒採用

◆経団連「採用選考の指針」

2016 年度新卒採用は、広報開始が 3 年生の 3 月以降、選考開始が 8 月以降と定められ(いずれも経団連「採用選考の指針」による)、従来よりも広報は 3 カ月、選考は 4 カ月遅れる内容となりました。

ただ、各社の対応を見ると、指針を順守せずに選考を開始する予定の企業は多いようです。

また、広報開始時期より早く学生への接触(インターンシップ、学内セミナー、大学とのコネクション作り等)を行うこととしている企業も多く見受けられるようです。

◆中小企業における懸念事項と先を見据えて講じておきたい施策

人手不足により人材確保競争が激しくなっており、中小企業ではただでさえ採用活動が長引いています。新卒採用については、多くの中小企業では、大手の内定が出揃う 10 月以降が勝負となりそうです。新卒採用を成功させるためには、採用目標を立てる際に目標に達しない場合の対策も講じておくとともに、内定辞退防止のための施策、新卒が辞めない組織作りなどといった取組みも積極的に行っていく必要があります。

