

# CARREL 社会保険労務士事務所

## News

CARREL 社会保険労務士事務所  
〒231-0004

横浜市中区元町 3-21-2 ヘリオス関内ビル 7F  
TEL :045-222-8270/FAX :045-222-8276

✉ info@carrel-yokohama.jp

http://www.carrel-yokohama.jp



### 1. 「経営人材」「幹部人材」を確保できていますか？

#### ◆約8割が「次世代リーダーの確保ができていない」

株式会社リクルートマネジメントソリューションズが実施した「経営人材育成実態調査」（従業員 1,000 人以上の企業が対象。263 社が回答）によると、「経営人材」の育成に関する課題について、「育成方法が確立されていない」との回答に「あてはまる」「ややあてはまる」と回答した企業が約8割に上ることがわかりました。

また、「育成に求められるスピードが速まっている」（94.5%）、「求められる能力の質が変化している」（89.5%）という回答も見られました。

#### ◆「幹部人材」選抜のプロセスにおける傾向

幹部人材の選抜プロセスについては、日本生産性本部が実施した調査（大手を中心とした企業の教育研修担当者 232 人が対象）によると、「役員が対象者を選抜」（53.4%）、「人事部が対象者を選抜」（51.9%）、「各部門の責任者が対象者を選抜」（50.4%）が上位となり、「社長が対象者を選抜」（24.1%）、「公募してから選抜」（15.8%）は少数派でした。

また、選抜基準については、「資格・役職」（94.7%）や「人事考課・人事情報」（66.2%）、「年齢」（54.1%）が上位となっています。

#### ◆どのような研修を行っているか？

幹部教育のプログラムで取り入れられている具体的なメニュー・テーマとしては、「経営実務に関する知識」（55.6%）、「経営課題へのアクションラーニング」（42.1%）、「現在の経営トップとの対話」（33.8%）、「ロジカルシンキング」（27.1%）、「プレゼンテーションスキル」（22.6%）との回答が続きました。

全体的に、実務につながる研修を行っている企業が多いようです。

#### ◆中小企業においても対応が求められる

上記は大企業を中心とした調査になりますが、中小企業においても幹部育成における課題は大きいことが予想されます。

自社の経営上の課題を見極めて、新たな時代に対応できる人材の育成が今後ますます求められてくることでしょう。

私は、経営者も社員も  
幸せになれる会社づくりの  
サポートをすることが  
**CARREL** の“使命”だと  
考えています。

CARREL の 5 つの使命として

- ◇ 採用・教育研修サポート
- ◇ 就業規則・人事諸規定
- ◇ 労務問題
- ◇ 社会保険手続き
- ◇ 行政調査

を考えています。

これらのお悩みを解決させて  
頂くことが、貴社の成長に  
貢献できる近道だと思っ  
ております。

～お気軽にご相談下さい～

#### プロフィール

官公庁・百貨店勤務を経て人  
材派遣会社へ入社。

人材派遣会社では約 10 年  
間、総務・人事、派遣コーディネーターなど多岐に渡る業務  
に従事。

現在は、社労士実務だけでなく、資格学校や大学にてメンタルヘルスや就職支援等の講師を担当。



## 10月の税務と労務の手続き

### 10日

- ◇ 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付  
[郵便局または銀行]
- ◇ 雇用保険被保険者資格取得届の提出<前月以降に採用した労働者がいる場合>  
[公共職業安定所]
- ◇ 労働保険一括有期事業開始届の提出<前月以降に一括有期事業を開始している場合>  
[労働基準監督署]

### 31日

- ◇ 個人の道府県民税・市町村民税の納付<第3期分>  
[郵便局または銀行]
- ◇ 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、7月~9月分>  
[労働基準監督署]
- ◇ 健保・厚年保険料の納付  
[郵便局または銀行]
- ◇ 日雇健保印紙保険料受払報告書の提出 [年金事務所]
- ◇ 労働保険料の納付<延納第2期分> [郵便局または銀行]
- ◇ 労働保険印紙保険料納付・納付計器使用状況報告書の提出 [公共職業安定所]
- ◇ 外国人雇用状況報告(雇用保険の被保険者でない場合)<雇入れ・離職の翌月末日>  
[公共職業安定所]

## 2. 若手社員の「仕事・転職・キャリア意識」に関する調査

### ◆所得増加は「将来の貯蓄」のため

株式会社キャリアデザインセンターが実施した「仕事・転職・キャリア意識に関する調査」(25~34歳・大卒以上の若手社員620名が対象)によると、前年と比べて現在の年収が「増加した」とする回答が約4割に達し、「減少した」は約1割にとどまったことがわかりました。

現在よりも明確に所得を上げたいと回答した人の割合は約6割となり、理由としては「将来のための貯蓄」を挙げています。

消費の節約を積極的に行いたいと考える人は前回調査よりも増加しているとのことで、若手社員の堅実な特徴がうかがえます。

### ◆転職意識はあるが社内での昇進にも意欲

転職については、8割以上の人々が「より良い会社があれば、現在の会社を辞めて転職してもよい」と考えているという結果になりました。

一方、出世や昇進への意欲・関心は最近の調査で上昇傾向です。10年後も現在の会社で仕事を続けるイメージを持つ人が増加し、最近5年間では最も高い値となっています。

### ◆「リーダー経験」より「専門性向上」を重視

働く理由としては、「自分の生活のため」「自由に使えるお金を得るため」「将来の貯蓄のため」が上位に挙がっており、「自分の成長のため」「周囲の人から認められたい」等の理由は減少傾向にあります。

仕事においては、「リーダー経験」よりも「専門性向上」を重視する傾向が強く、「優秀な上司」が仕事上の成長要素として必要であるという意見は前回調査よりも増加しました。

また、仕事の目標として、「社外でも通用する経験・能力を身につける」「年収を上げる」が上位に挙がっていますが、「社内外の人脈作り、社内評価」を目標とする人の割合が増えています。

### ◆若手社員は安定志向か？

今どきの若手社員は、「より条件が良い会社があれば転職したい」という気持ちは持ちつつも、貯蓄等を目的として社内での昇進への意識も高く、終身雇用制度への支持も高いなど、実際には安定志向の面が見られます。

慎重・堅実タイプの若手社員をいかに活用できるかは、企業において今後の課題となるでしょう。

## 10月の花歳時記 ~秋分の日~

### 【秋の訪れ】

夏の暑さがやわらぎ過ぎしやすい季節になります。

日中は暑くても、朝晩に肌寒さを覚えたり、吹いてくる風に爽やかさを感じ、次第に秋が深まる気配を肌で感じるようになります。

夏の蝉は次第に鳴りをひそめ、赤とんぼの群れや、虫の音が耳にとまるようになり、木々は赤みを帯び、稲が黄金に輝き、気の実や果物の色とりどりが目を楽しませます。

長かった夏から、やっと一息つけるつかの間の季節。結婚式の御祝いや、お誕生日の人が多いのも特徴です。