

★求人不受理が可能に

厚生労働省は、新卒者の求人に関する新制度を盛り込んだ法改正の要綱を明らかにした。

新卒者を募集する企業から応募者に職場情報を提供する仕組みを創設し、いわゆるブラック企業などと言われる労働関係法令に違反し、処分、公表された企業は、ハローワークで新卒求人を受理しないことができる。

一方、300人以下の中小企業に対する優良認定制度も設け、募集・採用、能力開発、職場定着などの取組状況を評価し優良認定する制度。法律の名称は「青少年雇用促進法」に改め、施行予定は平成27年10月1日。

★人事評価に不満4割

日経とNTTコムリサーチが共同で実施した人事評価に関する意識調査によると、評価制度に不満を感じているのは4割弱。10年で成果主義が広がり人事評価制度を整備する会社が増えたが、基準が曖昧だったり評価者の説明が不十分だったり運営面に課題を残している。

不満を感じている理由のベスト3は次のとおり。

- ① 41.0% 「評価基準が明確に示されていない」
- ② 38.7% 「評価者の好き嫌いで評価される」
- ③ 24.9% 「評価者が直属の上司しかおらず、評価が一面的」

75.0%の人が課長・部長クラスの直属の上司が評価を決めていて、上司との相性が評価を左右することに不公平間があるようだ。

賃金制度は成果主義が8割を占め、行き過ぎた成果主義の失敗を反省し、広い視野で従業員を評価しようと目標管理制度などを導入した。だが、運用する現場は十分な教育を受けておらず、機能していないことも少なくない。評価を上げるために取り組んでいることは、「コミュニケーションを増やす」48.3%、「資格の勉強」31.4%、「各種勉強会やセミナーの参加」17.4%といったスキルアップをあげる人も目立つ。

日本人は自分のアピールに慣れておらず、人事評価が部下のやる気につながっていない。面談の時間を活用し、普段から部下の様子を見てもっと部下を褒めたりしかったりしてはどうか？

★社長の平均年齢59.3歳

帝国データバンク千葉支店は2014年社長に関する調査結果を発表した。(千葉県内に本社を置く企業の社長約4万人のデータより)

社長の平均年齢は59.3歳と5年連続で上昇し、全国平均を0.3歳上回った。社長交代率は3.45%と2年連続で上昇し「景気が上向くと交代率が上がる傾向」としており、景気の回復基調を背景に世代交代に踏み切る企業が増えたようだ。

★家族手当を支給する企業は64.8%

賃上げに注目が集まる中、賃金の中身は徐々に変わってきている。

厚生労働省の就労条件総合調査によると、扶養手当や育児支援手当など養う家族の人数に応じた手当を払う企業は1990年は8割近い企業が支給していたが2000年以降減少傾向にあり2010年は64.8%だった。日本は海外に比べ住宅費や教育費に対する公的補助が少ないため、企業は費用の一部を負担していた経緯があるが、バブル崩壊後は給与の基準を属人的なものから職務など仕事そのものを重視する形に変えた企業が多いためもあり減少している。

ダイキン工業では、2000年に家族手当を廃止し、その代わり保育園の延長料金や実家の親を呼び寄せる交通費など、子供が小学校6年生までの実費を補助する。優秀な人材に働き続けてもらうため、企業の手当は社員の家族の変化に対応して変わってきている。

