

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. 企業におけるメンタルヘルスに関する取組の実態

◆上場企業を対象に実施した調査の結果

公益財団法人日本生産性本部の「メンタル・ヘルス研究所」は、全国の上場企業（2,140社）を対象に実施した「メンタルヘルスの取組み」に関するアンケートの調査結果を発表しました。

この調査で、最近3年間における心の病が「増加傾向」と回答した企業は37.6%で、前回調査（2010年）の44.6%から減少し、「横ばい」と回答した企業は51.4%で、前回調査の45.4%から増加したことがわかりました。

◆30～40代の「心の病」の割合

メンタルヘルスへの企業の取組みが成果をあげている一方で、依然として企業は「心の病」を有する従業員を数多く抱えています。

今回の調査では、これまで最も「心の病」が多い年齢層であった「30代」の割合が58.2%から34.9%に減少する一方、40代の割合が22.3%から36.2%に増加しています。

◆「早期発見・早期対応」の効果は？

不調者の「早期発見・早期対応」（二次予防）は企業が最も力を入れ、期待もしている取組みであり、管理職のメンタルヘルス対応としても最も期待が高いものです。

これらの効果が出ている（「十分効果が出ている」と「ますます効果が出ている」の合計）企業は51.4%でした。「あまり効果が出ない」「効果が感じられない」「どちらともいえない」を合わせると47.2%で、半数近くの企業では十分な効果を感じていないようです。

◆職場における変化は？

また、最近の「職場や働き方の変化」に関する質問では、次の3つが上位を占めました。

- (1) 職場に人を育てる余裕がなくなってきている（76.1%）
- (2) 管理職の目が一人一人に届きにくくなってきている（69.7%）
- (3) 仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている（68.3%）

組織のタテ・ヨコの結束性や、組織の継続性に大きな影響を与える変化が多く、多くの企業で起きているようです。

健康でイキイキとした職場づくりのため、メンタルヘルスに関する企業努力を継続していくことが非常に重要だと言えます。

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。



12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

- ◇ 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]

本年最後の給料の支払いを受ける日の前日まで

- ◇ 年末調整による源泉徴収所得税の不足額徴収繰延承認申請書の提出
[給与の支払者(所轄税務署)]
- ◇ 給与所得者の保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書の提出
[給与の支払者(所轄税務署)]

2. 「中途採用」を成功させるため何が必要？

◆求める人材像は明確ですか？

株式会社アイテムの研究部門「アイテム人と仕事研究所」が、正社員の中途採用に関する実態調査を行いました。この調査は、直近1年間に正社員の中途採用面接を行った企業を対象に行われ、1,010社が回答しています。

調査では、自社内の採用ビジョンについて、「求める人材像が確立されている」(「そう思う」「どちらかといえばそう思う」の合計)が60.1%あった一方で、37%が「確立されていない」と回答しています。

また、求める人材像が確立されている企業において、採用に関わる社員の間でその人材像が「共有されている」と回答したのは25.2%、「どちらかといえば共有されている」と回答したのは57.2%でした。

さらに、面接で「自社の求める人材を見抜けている」と回答した企業は55.8%で、見抜けている企業ほど「求める人材像」も明確であったという比例関係があることがわかったそうです。

◆人材像の「確立」と「共有」に必要なこと

求める人材像があやふやであったり、採用担当者に共有されていなかったりすれば、自社の求める人材は採用できません。求める人材像が確立されていない、あるいは確立されていても共有できていない原因はどこにあるのでしょうか？

この原因を考えていくと、「『経営戦略』が明確になっているか」につながっていると考えられます。つまり、(1)経営戦略が明確になっている、(2)人材の評価方針(人事考課制度)が明確である、(3)その評価方針が社員間で共有・合意されている(規定化・研修による理解)、といったものが十分に遂行されて初めて、会社としてのビジョンが定まり、共有され、会社が求める人材像が明確になるのです。

◆良い人材は良い経営戦略とその管理から

良い人材を採用するためには、まず、自社の戦略を明確にすること。そして会社はその戦略を実行するには、その進捗を管理する人事制度の構築が不可欠です。

面接テクニックを提供する会社なども多くあり、担当者のスキルアップ自体も重要ではありますが、「良い人材が入ってこない」と思い当たる場合には、一度、人事制度について考えてみてはいかがでしょうか。

12月の花歳時記

【クリスマス】

クリスマスは英語の「Christmas」で、これは「キリスト(Christ)のミサ(mass)」という意味があります。

また、他の言語ではフランス語の「Noel」とイタリア語の「Natale」は、共に「誕生日」を意味するラテン語が語源です。

ドイツ語では「Weihnacht」と呼ばれ、これは「聖夜(キリストが生まれた夜)」という意味です。

クリスマスカラーの緑は「常緑」、つまり強い生命力を持って一年中葉を茂らせる緑の姿は「永遠」を意味し、神の永遠の愛や、イエス・キリストが与える永遠の命を象徴しています。赤は、イエス・キリストが私達に永遠の命を与えるために十字架にかかったときに流した血、黄色はイエスの誕生を知らせた輝く星の色を表しています。