



TOPICS VOL. 152

オフィス 人事サポート

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

URL <http://co-js.com/> E-mail info@co-js.com TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530



「去年今年 貫く棒の ごときもの」 高浜虚子

去年、今年という区切りは、世の中の流れであって、「自分の中にある真っ直ぐなものを
持つことは大切だ」と感じさせてくれる句です。

『働き方改革』でのマネジメントを考える



明けましておめでとうございます。

さて、日本は、戦後復興期から高度経済成長期の終身雇用、年功賃金、企業内労働組合の日本的雇用システムによる右肩上がりの好況があり、その後のバブル崩壊、平成不況期へと時代が変革しました。労働に対する価値観は多様化し、日本的雇用システムが失われてきたわけです。ここに来て、超少子高齢化社会という新たな問題が突きつけられました。安倍政権が掲げる「働き方改革」は、このような時代背景のもと 賃上げ、長時間労働の是正、第4次産業革命、人手不足、一億総活躍社会などの源流が集まった政治課題です。単に労働法改正による規制強化の労働問題として捉えるべきではなく、働きやすい職場環境づくり、人材の確保・定着・育成などに対応できる将来に向けた経営問題として捉えるべきであり、長年慣れ親しんできた日本的雇用システムの大改革です。

経営で重要なのは、いつの時代も「人」です。それぞれの従業員が「経営理念や経営目標に向かって生き生きと働くことができる職場づくり」に取り組むことが求められ、そのためのマネジメントも時代とともに進化しなければなりません。特に現場のマネジメントが重視されるのではないのでしょうか。現場のマネジャーが、Plan-Do-Check-Actのサイクルを更に掘り下げることが生産性向上にもつながるはずです。また、現場のマネジャーには、組織を構成するメンバーそれぞれの多様な個性や強みを活かして仕事の成果を上げられるように導くマネジメントも求められるでしょう。各個人が持つコンピテンシー、リテラシーや業務知識、スキルなどの強みを明らかにし、それを伸ばしてあげる「個性化」が必要です。また、高齢化（加齢）によっても価値観の異なる「個性化」は進みます。今後の組織は「多様な個性の集合体」の色合いを強めていきます。従って、マネジメントは確実に個性を活かすことに向かいます。これからの組織は、多様な人材にどのように向き合うかによって成果に差が出ることになるでしょう。

本年も人事・労務の立場から見た旬な話題、ちょっと役立つような話題をいち早く取り上げてまいりますので、よろしく願い申し上げます。

平成30年における新卒採用見通し調査

株式会社リクルートホールディングスの研究機関であるリクルートワークス研究所が民間企業（全国の従業員5人以上の4,669社から回答）における今年の新卒者採用見通しに関する調査を行いました。その一部を抜粋します。業種別に見ても、従業員規模別に見ても新卒（大学生）の採用は引き続き堅調に推移する見通しであり、また、新卒（大卒）の初任給引き上げをする、または予定する企業が計42.5%にいたりました。深刻な人手不足時代の到来です。前号に引き続き昇給等を考える上でのご参考として下さい。

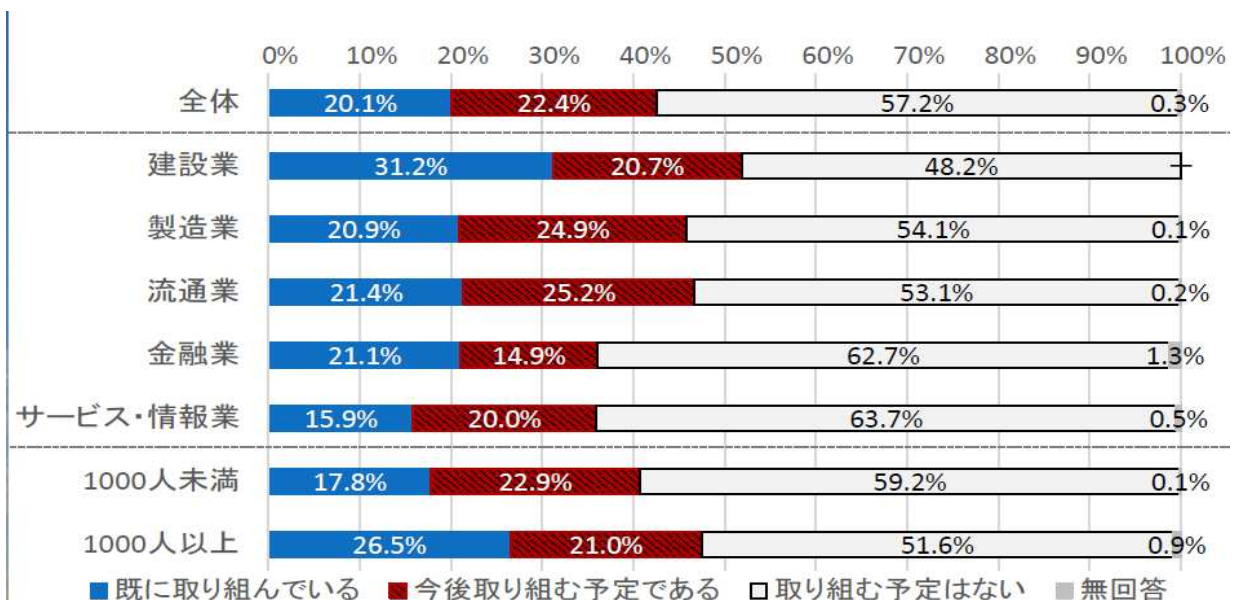
1. 業種別 平成30年新卒者（大学生）の採用の見通し

	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	増える -減る
建設業	353	16.1%	49.0%	4.2%	15.6%	14.7%	0.3%	+11.9
製造業	1592	15.8%	49.0%	4.9%	21.4%	8.9%	-	+10.9
流通業	858	18.6%	49.9%	5.4%	17.7%	8.4%	-	+13.2
サービス・情報業	1518	14.5%	47.2%	4.7%	18.4%	15.0%	0.1%	+9.8
情報通信業	332	16.9%	58.4%	6.3%	13.0%	5.1%	0.3%	+10.6
運輸業	271	13.7%	43.2%	2.2%	18.5%	22.5%	-	+11.5
医療・福祉	208	9.1%	38.5%	5.8%	26.4%	20.2%	-	+3.3

2. 従業員規模別 平成30年新卒者（大学生）の採用の見通し

	社数	増える	変わらない	減る	わからない	以前も今後も採用しない	無回答	増える -減る
全体	4669	15.8%	48.6%	5.1%	19.5%	11.0%	0.1%	+10.7
5~99人	1024	6.3%	29.9%	2.5%	25.7%	35.4%	0.1%	+3.8
100~299人	1101	16.6%	47.9%	6.6%	18.8%	10.1%	-	+10.0
300~999人	1300	20.5%	55.5%	6.5%	14.8%	2.6%	-	+14.0
1000~1999人	544	17.6%	61.0%	4.8%	15.8%	0.7%	-	+12.8
2000~4999人	433	16.9%	57.7%	3.5%	21.2%	0.5%	0.2%	+13.4
5000人以上	267	19.5%	49.4%	4.1%	26.2%	0.4%	0.4%	+15.4

3. 人材確保を目的に新卒者（大学卒）の初任給を引き上げる企業割合



以上