

TOPICS

VOL.224

代表・特定社会保険労務士 山口 徹実

社会保険労務士 倉井 舞

URL <http://co-js.com/>E-mail info@co-js.com

TEL 028-643-8000 FAX 028-643-8530

迎春



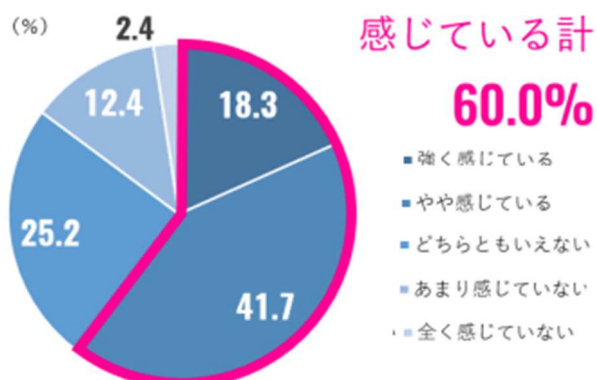
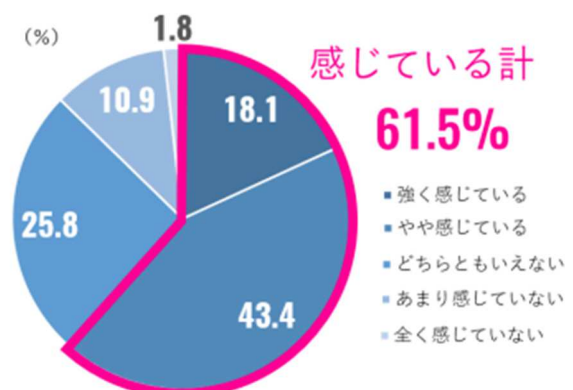
今年の人事・労務における最重要課題は「労働力の確保」。恒常的な課題ですが更に際立ってくるでしょう。労働力確保のためには、育児・介護休業者への就労支援の充実と高齢者雇用の見直し、パート短時間労働者の就業時間増加を阻害する年収「106・130万円の壁」への検討、昨今の物価上昇に見合った「賃金引き上げ」の3点に絞られます。

については、労働者たる従業員個人のライフスタイルにも関わる問題です。従業員ごとに就労のあり方を率直に話し合う機会を設け、社内体制の充実を図らなければなりません。また、については、人材育成に向けた教育投資などによって付加価値の高い商品・サービス提供を実現するとともに、労働生産性を上げる努力を継続することではないでしょうか。課題は山積みです。

さて、本年も人事・労務に関する旬の話題やちょっと役立つ情報をいち早くお届けしてまいりますので、宜しくお願い申し上げます。

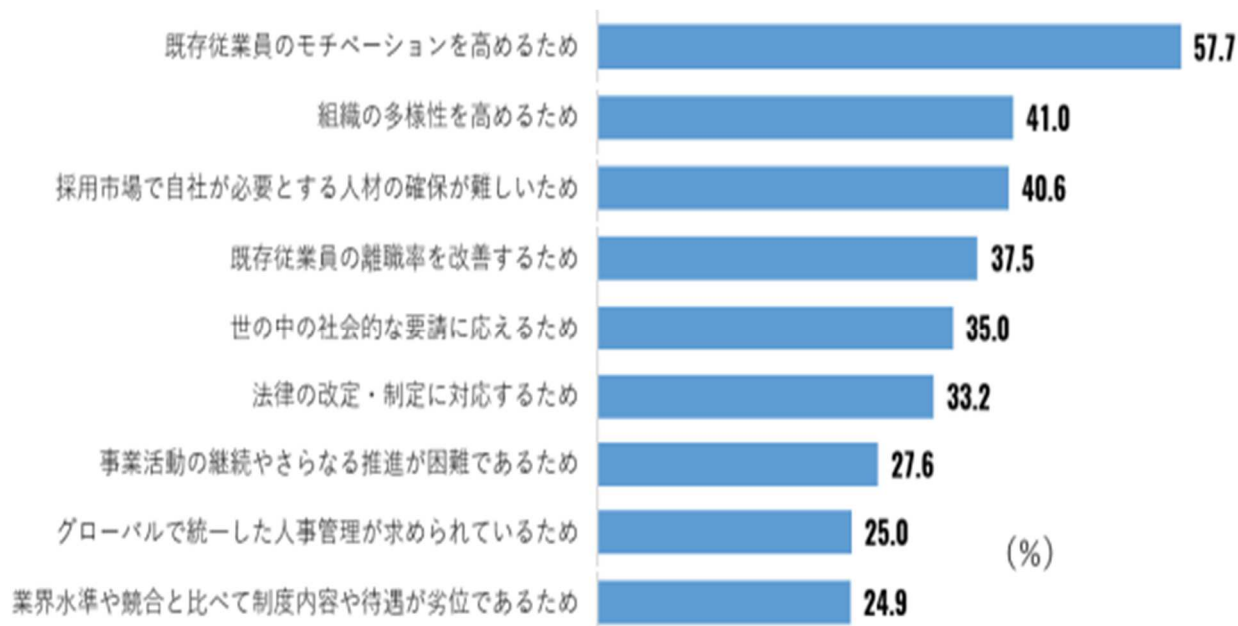
「企業人材マネジメント」に関する調査

(株)リクルートが、昨年3月末に実施した標題のアンケート調査結果からその一部を抜粋して掲載いたします。時代の変化に応じた人材マネジメントの必要性がうかがえます。

1. 事業戦略やビジネスモデルを変化させる
必要性を感じている企業割合2. 人事制度や雇用慣行を変える
必要性を感じている企業割合

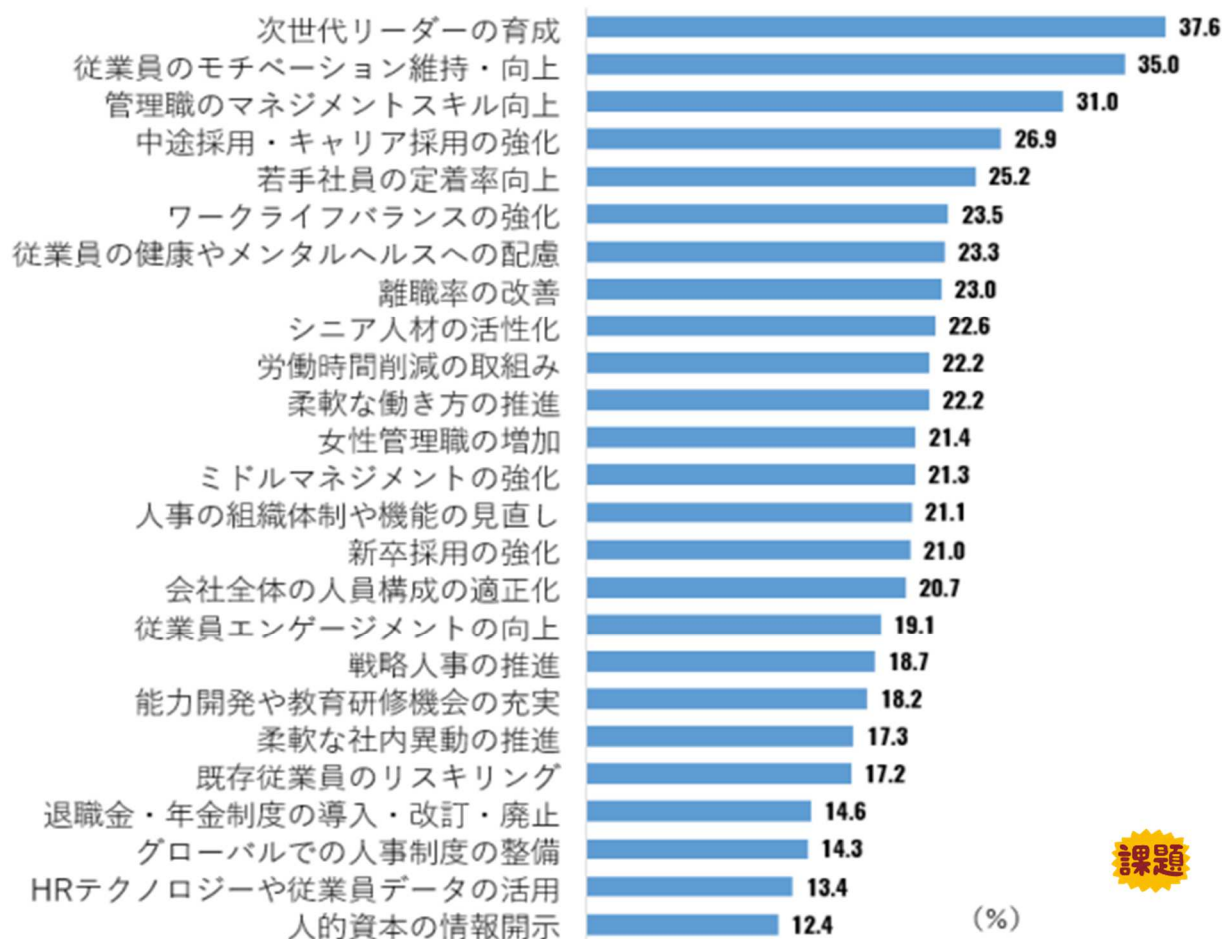
3. 人事制度や雇用慣行を変える必要性を感じている理由

最も多かったのは「従業員のモチベーション向上」で過半数を超えました。次は「組織の多様化」であり、人種やジェンダーの違いに関わらずあらゆる人を包括し、その人たちが持つ個性や異なる知見をぶつけ合うことでイノベーションを生み出していくような多様性に富んだ組織づくりが重要視されていることも分かります。



4. 現在の人事課題

人材のつなぎ留めに関する項目も高い選択率であることから、企業が人手不足に対して大きな課題感を持っている様子がここからもうかがえます。



以上