



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い  
OFFICE  
shino オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp

052-211-5185  
052-211-5186

名古屋市中区丸の内 2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

## 夏場の「電力不足・節電」に向けた企業の対応

### ◆政府要請への対応

政府による、福島第一原発での事故に伴う最大使用電力の削減要請、浜岡原発の運転停止などを受け、企業では、電力が不足するとされる夏場において、いかに「電力不足・節電」に対応するかが課題となっています。

### ◆夏季休暇の取り方などに工夫

大手企業では、「電力不足・節電」への対応として、すでに夏季休暇の取り方などについての方針を発表しているところもあります。主な内容は以下の通りです。

- (1) 期間の延長・拡大（ニコン、ゼリア新薬工業など）
- (2) まとめての取得（NTT、文化シャッターなど）
- (3) 取得時期の分散（NEC、東芝など）
- (4) 在宅勤務制度の導入（KDDI、帝人など）
- (5) サマータイム制の導入（ソニー、東京証券取引所など）

### ◆節電の具体策

企業ができる節電のための具体策としては、次のようなことが考えられます。

- (1) 照明関係…看板・ショーウインドーの消灯、LED電球への切替え
- (2) 設備関係…エレベーターの運転削減、パソコンの小まめな電源停止
- (3) エアコン・空調…冷房温度の引上げ、クールビズの強化
- (4) その他…自家発電機の導入など

### ◆中小企業へ「節電サポーター」派遣

また、経済産業省では、東京電力・東北電力管内の中小企業やビルなど約 20 万カ所に、節電方法の助言などを行う「節電サポーター」を派遣すると発表しています。

5～6月にかけて、中小・零細企業を中心に、電気主任技術者などの専門家を 2,000～3,000 人程度派遣するとのことでした。

## 今年の新入社員は何を重視？ 理想の上司像は？

### ◆「良好な人間関係」を最も重視

株式会社毎日コミュニケーションズから、今年4月入社の新入社員を対象に実施した「2011年マイコミ新入社員意識調査」（984名が回答）の結果が発表されました。

この中で、「社会人として仕事をしていく上で重要だと思うこと」（複数回答）について聞いたところ、回答の上位ベスト3は次の通りでした。

- (1) 良好な人間関係 (69.8%)
- (2) 挑戦 (46.2%)
- (3) 楽しさ (43.8%)

### ◆理想の上司は「指示・指導が的確」

上記と同じ意識調査の「理想の上司像」（複数回答）に関する質問では、次の通りの結果となりました。

- (1) 指示・指導が的確である (67.8%)
- (2) よくアドバイスをくれる (47.8%)
- (3) 相談に乗ってくれる (45.4%)

### ◆新社会人の多くは「上司に本音を語れない」

また、レジェンダ・コーポレーション株式会社では、今年4月に新社会人となった入社1年目と入社2年目の社員を対象に行った意識調査（665名が回答）の結果を発表しました。

その中で、「目上の人に対して仕事上の本音の話ができるか」を尋ねたところ、入社1年目の人のうち63.8%が「本音を語れない」（「ためらう」が57.9%、「できない」が5.9%）と回答しました。これが入社2年目の人になると57.2%に下がります。

### ◆20代の若者は「伝える力」が低い！？

逆に、先輩社員は20代の後輩社員をどのように見ているのでしょうか。株式会社電通では、首都圏の会社員800名を対象に「伝える力」に関するアンケート調査を行いました。

その結果によれば、30～50代の会社員のうち、52.5%の人が「新入社員をはじめ20代前半の若者の『伝える力』は低くなっている」（「低くなっていると思う」および「どちらかと言えば低くなっていると思う」の合計）と回答したそうです。

## パート社員から正社員への登用の現状と今後

### ◆パート社員として仕事に復帰

結婚・出産などを理由に仕事を辞めて一旦家庭に入ったものの、パート社員として仕事に復帰し、その後正社員に登用されて活躍する女性が増えています。

労働力人口が減っていく中、柔軟な働き方の実現は企業の人材確保には欠かせません。

### ◆優秀な人材確保の一手段

パート社員の正社員登用により、優秀な人材を確保できます。その反面、正社員になると雇用調整が難しく、一般的に人件費も高まります。

そのため、登用制度を有する企業では、パート社員を正社員に登用する選考過程において能力を厳しく見極める傾向にあります。

その結果、パート社員から登用された正社員は即戦力と評価されることが多く、新卒採用と中途採用に加えて、新たな採用ルートとして確立しつつあります。

### ◆正社員への登用の現状

昨今は、パート社員が正社員並みに企業内で基幹的な役割を担うケースも増え、仕事内容と雇用条件との間にギャップも見られます。

2008年に「改正パートタイム労働法」が施行され、正社員と均衡のとれた待遇の確保や正社員への転換推進措置などが企業に義務付けられました。

しかし、独立行政法人「労働政策研究・研修機構」の「短時間労働者実態調査」（2010年）によると、正社員への転換推進措置をとっている企業は約5割にとどまっています。

### ◆結婚・子育て後のやる気を活用

パート社員のさらなる待遇改善に向けて、厚生労働省は今年2月に「今後のパートタイム労働対策に関する研究会」を立ち上げ、今夏に報告書をまとめる予定です。

すべてのパート社員が正社員への登用を望んでいるわけではありませんが、やる気と能力のあるパート社員を正社員に登用し、活躍の場を提供することは、企業にとっても様々な利点があるのではないのでしょうか。

## 震災発生後に外国人労働者の不足が深刻に

### ◆幅広い分野で影響が

新聞報道によると、東日本大震災発生の影響を受け、外食産業や農業など幅広い分野で

人手不足が問題になっているようです。これは、原発事故等を不安視するなどした外国人の帰国が増えているためです。

状況が多少落ち着き、再び日本に戻ってくるケースも出ているようですが、外国人労働者に依存していた企業では、対策が求められています。

#### ◆原発事故を不安視して帰国する外国人

法務省によれば、日本における外国人登録者数は約 218 万人 (2009 年末)です。中でも約 68 万人で最も多い中国人は重要な労働力として役割が高まっています。

原発事故発生後、帰国者が増加し、中国政府は航空便を増やすなどして約 9,300 人を自国に戻したとされます。

この影響をまともに受けたのは、接客スタッフなど多くの外国人を雇う外食産業です。外食産業では営業時間が深夜に及ぶなど、労働条件の厳しさが目立つため、慢性的な人手不足に悩まされていますが、それ支えていたのが外国人の労働力なのです。

#### ◆農業分野でも人手不足が問題に

外国人の帰国問題は農業分野でも影響が出ています。外食産業と同様、重要な労働の担い手であった外国人が帰国してしまったために、「出荷間近で人手がほしい」などの声があがっているそうです。

残された日本人が長時間働くしかないのが現状ですが、被災して生産を続けることができない生産者たちを募集して受け入れる仕組み作りなども政府に期待されています。

#### ◆暮らしやすく働きやすい日本に

余震と原発の不安がおさまらない中、外国人が戻ってくることはあまり期待できず、企業には何らかの対応策が迫られます。

今後、外国人が暮らしやすく、働きやすい日本に戻ることを願わずにはられません。

オフィス石野より一言：

今年の「年度更新」、「算定基礎届」の申告期間は、6月1日から7月11日までです！

ところで、これらの手続きは、何のためにするのかご存知ですか？

**「年度更新」・・・1年分の労災保険料・雇用保険料を計算し、申告・納付すること。**

今年であれば、平成22年度に実際に支払った賃金額をベースに保険料を算出し、前年に前払いした保険料との過不足を確認します。過不足分は、平成23年度の前払い保険料と相殺します。

**「算定基礎届」・・・年に1回、健康保険料・厚生年金保険料のランク（標準報酬月額）を見直すこと。**

健康保険や厚生年金は、残業代や歩合などの影響で、実際の賃金と控除されている保険料のランクにズレが生じることがあります。そこで、毎年4～6月の賃金をもとに見直しを行います。

ちなみに新しいランクによる保険料は、その年の9月分から適用されます。

**★「年度更新」、「算定基礎届」でご不明の点は、お気軽にご相談ください！！**