

社会保険労務士法人 D・プロデュースが毎月お送りしています

ブログも更新中！是非ご覧ください！ <http://d-produce.net/>

Facebook <https://www.facebook.com/d.produce>

平成 26 年 11 月号

# Dプロニュース



ご連絡先：〒231-0012

神奈川県横浜市中区相生町 1-15 第二東商ビル 6F

TEL:045-226-5482 FAX:045-226-5483

E-Mail:[info@d-produce.com](mailto:info@d-produce.com)

HP:<http://www.d-produce.com>

## 「マイナンバー制度」に関する 企業の対応状況は？

### ◆約7割の企業がまだ準備を始めていない！

株式会社アイ・キューが運営する人事ポータルサイト「日本の人事部」では、全国のビジネスパーソンに対して「マイナンバー制度」に関するアンケート調査を実施しました。

「マイナンバー制度への対応状況」について聞いたところ、「まだ準備を始めていない」という回答(69.6%)が圧倒的に多く、「自社内での対応を検討している」(14.4%)、「すでに準備を始めている」(5.6%)、「アウトソーシングでの対応を検討している」(2.4%)など、何らかの動きを見せている企業が非常に少ないことがわかりました。

中には「特に準備をする予定はない」(8.0%)と回答する企業もあったようです。

### ◆マイナンバー制度とは？

「マイナンバー制度」は、日本国民と日本に居住する外国人1人ひとりに番号を割り振り、所得や納税実績、社会保障に関する個人情報を一括管理する制度で、2016年1月から利用がスタートします。

これまで国や市町村などがバラバラに管理してきた個人情報を連携させ、相互利用を可能にすることで、国民の利便性を高めると同時に行政の透明化・効率化を図ることが同制度の目的です。

民間企業でも、社会保障・税務関連の諸手続きにマイナンバーを利用することになりますが、システム変更および厳格な情報管理体制の構築が必須となります。

### ◆「番号収集」と「情報漏えい」を懸念

アンケートで「マイナンバー制度に対応するうえでの課題」について聞いたところ、「従業員からのマイナンバーの収集」(28.0%)が最も多く、「個人情報の管理体制の強化」(26.8)が続きました。

情報管理の煩雑さと情報漏えいのリスクを懸念する企業が多いようで、「漏えいした場合の影響は従来の人事・給与データ以上のものになる」、「基幹系システムに与える影響は大きくコストもかかりそう」などの声が聞かれました。

また、「マイナンバー制度による影響・効果」について聞いても、「情報の一元管理による利便性の向上」(8.0%)、「各種事務処理の効率化、省力化」(5.3%)など、その効果を期待する声もあったようですが、「情報漏えいのリスクの発生」(38.7%)との回答が最も多く、不安の方が大きいことがわかりました。

制度の内容についてはもちろんのこと、導入による効果やメリットを企業側でもしっかりと認識し、2016年1月のスタートに向けて準備を進めていく必要があります。

## 社長の 5 人に 1 人が 70 代以上 事業承継はどうする？

### ◆経営者の平均年齢は 60 歳超

近年、特に中小零細企業において、経営者の高齢化とそれに伴う事業承継が大きな問題となっていますが、株式会社東京商工リサーチ実施した「2014 年 全国社長の年齢調査」の結果によると、全国社長の平均年齢は 60.6 歳と高齢化が進んでおり、社長の約 5 人に 1 人が 70 代以上となっているそうです。

この調査は、同社が保有する企業データベース 265 万社(2014 年 9 月時点)から、代表者の年齢データを抽出して分析したものです。

### ◆社長の年齢が業績に影響？

社長の年齢分布ですが、70 代以上：22.5%、60 代以上：35.0%に対し、30 代以下：4.0%となっており、「若い経営者の創業」や「社長交代」が停滞している状況が明らかになりました。

社長の年齢別の企業業績では、黒字企業は 30 代以下の構成比が 80.4%で最も高く、40 代：80.0%、60 代：79.4%、50 代：79.0%と続いています。

そして、社長の年齢が 70 代以上の企業では、赤字企業の構成比が 22.0%と最も高くなっています。

### ◆社長高齢化の弊害とは？

また、売上と利益を見ると、「増収増益」の比率が最も高かったのは社長が 30 代以下の企業(38.2%)であり、「減収減益」の比率は 70 代以上(26.8%)が最も高く、次いで 60 代(26.1%)となっています。

調査を行った東京商工リサーチでは、「社長が高齢化するほど安定や成長を支えるビジネスモデル構築が遅れ、従来の営業モデルからの脱皮が難しく、業績悪化につながっている状況がうかがえる」と分析しています。

「社長が若ければ業績が良い」とは一概には言えませんが、社長年齢が若いほど黒字企業の割合が高く、社長が高齢になるほど厳しい業績の企業が多い傾向が見られます。

### ◆「事業承継」が大きな課題

2014 年版の「中小企業白書」では、事業の将来を悲観して誰にも相談せずに廃業を考えるケースがみられ、経営者の高齢化が進む一方、「後継者難」の理由からスムーズな事業承継が行われていない現状が指摘されています。

特にオーナー企業では、事業承継を希望しても子供等が承継せず、結果として社長が高齢化し円滑な事業承継が難しくなっている点が大きな課題となっています。

### 「イクメン企業アワード」選出企業の 特徴的な取組み

### ◆2014 年の受賞企業が決定

厚生労働省は、男性の仕事と育児の両立を応援する「イクメンプロジェクト」の一環として、模範となる企業や個人を表彰する「イクメン企業アワード 2014」と、今回初めてとなる「イクボスアワード 2014」の受賞企業などを決定しました。

「イクメン企業アワード」は、男性労働者の育児参加を積極的に促進しつつ、業務改善を図る企業を表彰するもので、2 回目となる今回は、グランプリにアース・クリエイト有限会社、特別奨励賞に 6 社を選定しました。

### ◆グランプリ企業の取組み

アース・クリエイト有限会社がグランプリに輝いた理由には、従業員や家族の気持ちを十分に汲み取り、働きやすい環境を整備し、持続性の高い会社運営を目指す経営姿勢や、小規模事業所でも男性従業員が多い建設業でありながら、これまでに延べ 8 名の男性従業員が育児休業を取得した実績が挙げられています。

特徴的な取組みとしては、次のものがありました。

・毎月、営業本部長が個人目標を基に個人面談を行い、業務管理をしながら、同時に家族状況等も把握し、必要に応じた休暇の取得等を促進しているほか、営業本部長から従業員宛文書による休暇の周知も随時実施。

- ・配偶者出産時の特別休暇制度(2週間)や始業時刻の繰上げ・繰下げ制度等、制度の充実。
- ・会社全体で休業者をフォローしあう意識が醸成されたことから作業効率が向上し、時間外労働が大幅に減少(平成19年度:年平均300時間→平成25年度:年平均換算110時間)するとともに、年休取得率は大幅に伸長(平成19年度:20%→平成25年度:85%)

#### ◆特別奨励賞に輝いた企業の取組み

特別奨励賞に輝いた6社の中で、特徴的な取組みとしては次のようなものがありました。

- ・男性の育児休業取得キャンペーンによる、全社の育児休業取得対象者へのアピール(上司を経由した対象者への周知)等により、男性の育児休業取得者が大幅に増加(5年間で34人)。
- ・業務効率化の取組みと併せて「時間」に関する意識改革を実行。全職員に対し、毎日遅くとも20時までの退館を推進するとともに、休暇等の取得も推進し、取得率が大幅に上昇(4年で30人以上、最長取得日数77日)。
- ・デスク上に退勤予定時間を表示する札を設置することにより、早く帰りやすい雰囲気醸成するとともに、勤務時間の短縮を支店の業績評価へ反映。

#### 11月の税務と労務の手続提出期限 [提出先・納付先]

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]

17日

- 所得税の予定納税額の減額承認申請書の

提出[税務署]

12月1日

- 個人事業税の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 所得税の予定納税額の納付<第2期分>[郵便局または銀行]
- 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]

#### 編集後記

皆様おはようございます。社会保険労務士法人D・プロデュースの益子です。

日頃の運動不足解消、2歳と0歳の息子から一時退避(?)のために、最近テニスを習い始めました(週に1回90分間ですが、、、)。ちなみに錦織選手の活躍に影響を受けて始めた訳ではありません。

過去にもジョギングを始めてみたり、スポーツジムに通ったりした事はあるのですが、どうも自分の性格には合わないのか(単に根気が足りないのだと思いますが)長続きしなかったのも、家の近所に施設もあることもあって、思い切って新しいスポーツを始めてみることにしました。

始めてみてまず感じたことは、単純にテニスって面白い!ということ。ボールを追ってラケットを振って打つだけで、びっしり汗をかくことができ、狙った場所にうまく打てたときは思わず「ヨシ!!」と小さく握りこぶしをしまいます。

そして、新しいことを始める前には照れや不安、緊張などネガティブな感情が頭をよぎるものですが、今回あらためて実感できたことは、それを乗り越えてチャレンジしてみたときに、小さくとも新

しい世界(空気)を感じることを楽しさや喜びを得ることができるということでした(ちょっと大袈裟ですね)。

また、今回のことが誰かに指示されて始めたことではなく、自ら前向きに行動したこともテニスを楽しめている原因の一つかもしれません。どんなことでも何か行動を起こす時には、「やらされている」というのではなく「自分がやることを選んだ」という自主性を持ってアクションをおこすことがうまくいく秘訣ですね。

まだまだ初心者ですが、いつかは家族みんなでプレーすることができるといいなと想像しながら、まずは想像以上に落ち込んでいた基礎体力の回復と、試合ができるようになる技術をはやく身につけたいと思っている今日この頃です。