

# 杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041  
札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階  
電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772  
e-mail：info@sr-roumu.com  
URL http://www.sr-roumu.com/  
すぎうらブログ随時更新中！http://ameblo.jp/sr-sugi/



## 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。

## 「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。

## バブル世代のキャリア研修がこれからの企業経営のカギ！？

### ◆バブル世代の活性化！

1990 年前後の好況期に社会人となったバブル世代（現在の 40 代～50 代）の活性化をこれからの経営課題と捉える企業が増えているようです。

その理由は、次のようなことにあるようです。

- ・大量採用しているので管理職になれない社員が多数発生する
- ・昇給が頭打ちとなっている

・これらにより、社員のモチベーション維持が難しい

### ◆キャリア研修でモチベーションアップ

バブル世代の今後は決して甘くないと言える中で、「早めに社員の意識を変えさせないと今後の企業経営に大きな負担となりかねない」との懸念が経営者にはあるようです。

高齢者雇用安定法により、60 歳以降の継続雇用が企業に義務付けられているということもあり、60 歳以降もいい働きをしてもらうために、バブル世代を対象とした「キャリアプラン」「キャリアデザイン」研修に積極的に取り組む企業もあるそうです。

### ◆研修の特徴・内容は？

研修の特徴は、「40 代以降の者を対象に開催」、「教えるというよりも受講者自身の気づきを促す内容」、「セカンドライフ設計に重点を置いたものから仕事に関する内容への拡充」、「事前に直属上司と相談したうえで 50 歳以降のキャリアプランを立てる」といったもののようです。

また、「環境の変化を受け入れ今後の自分の働く目的やすべきことを主体的に考えるようになること」、「自分自身の経験・スキル・ノウハウを肯定的に再評価しそれらを後進に伝えていくこと」、「就職後のキャリアを振り返り残りの会社員人生で成し遂げたい新たな目標を設定すること」を主な内容とし、スキル・ノウハウを身に付ける研修というよりも、働く意義や喜びを再認識するというような内容が多いようです。

ただ、それ以前に、社員自身が会社で長く気持ち良く働くために

は、「会社が求めている仕事は何かを考える」、「過去の成功を鼻にかけない」、「出世や昇給をもとめる意識を捨てる」などを心がけることが必要となるようです。

## 厚労省が「過重労働解消キャンペーン」を実施

### ◆今年 11 月に実施

厚生労働省では、9 月 30 日に設置した「長時間労働削減推進本部」の決定を踏まえ、11 月に「過重労働解消キャンペーン」を実施すると発表しました。

近年、長時間労働に伴う残業代の未払いや従業員の健康問題が労使トラブルの主要な原因の 1 つとなっていますが、キャンペーン実施による長時間労働の削減と労使トラブルの減少が期待されます。

### ◆キャンペーンの内容

6 月に閣議決定された「日本再興戦略改訂 2014」に「働き過ぎ防止の取組強化」が盛り込まれ、同月に「過労死等防止対策推進法」が成立するなど、長時間労働対策の強化が重要課題となっています。そこで、同キャンペーンでは、主に以下の取組みが予定されています。

#### (1) 重点監督の実施

若者の「使い捨て」が疑われる企業や長時間の過重労働による過労死などに関して労災請求が行われた事業場などへ監督指導を行う。

#### (2) 電話相談の実施

11 月 1 日に「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、都道府県労働局の担当官が相談に対応する。