

# 事 務 所 便 り NO 99号

## 経営情報を収集・活用しているか？

### ◆情報収集の場所は特定の場所に集中していない

独立行政法人中小企業基盤整備機構が実施した、中小企業経営者を対象にした「経営に役立つ情報・施策の活用に関するアンケート調査」（有効回答数 702 件）によると、経営者が経営に役立つ情報を得ている「場所」としては、「講演／セミナー／勉強会」「自社内」「オフタイムの会合」「展示会／商談会」の4項目の回答が上位でした。

その割合もほぼ同様（約 40%～55%）で、特定の場所で情報収集をするという傾向は見られなかったようです。

### ◆情報提供者は「同業者」など業務で接点のある人が中心

「経営に役立つ情報を誰から提供されることが多いか」という質問に対しては、「同業者／交流参加者」（62.2%）が最も多く、次いで「取引先担当者」（52.9%）、「顧客」（44.9%）と続いています。

普段の業務を通して、身近な人から情報を得るという経営者が多いことがわかります。

### ◆「新聞」「テレビ」「雑誌」の活用が多い

対人的な関係ではなく、メディアを介した情報収集先として、「普段どのようなメディアを通じて、経営に役立つ情報を入手しているか」という質問については、「新聞」（82.0%）が最も多く、次に「テレビ」（62.0%）「雑誌」（45.7%）「ホームページ」（43.3%）の順になっています。

従来型のメディアがまだ上位を占めていることがわ

### ◆活用が増えたメディアは？

現在活用が増えているメディアとして、「ホームページ」の役割は大きいようです。高年齢経営者の間でも活用意欲が高まっており、幅広い年齢層を取り込むメディアとして今後さらなる成長が期待されます。

また、新しいメディアの代表例としていま注目されている facebook、twitter などは、30 代を中心とした若い経営者の間でも、その活用は 10%ほどでした。ビジネスにおける活用はまだ成長途中というところでしょう。

## 「叱られること」について若手社員の意識

### ◆若手社員の約 5 割が上司・先輩に叱られた経験

人事総合ソリューション企業のレジェンダ・コーポレーション株式会社が、入社 3 年目までの若手社員を対象に行った意識調査の結果を発表しました。

調査では、若手社員に「上司・先輩に叱られることがあるか」を尋ねたところ、ほぼ半数（49.6%）が叱られたことがある（「よくある」＋「時々ある」と回答しました。

性別で見ると、叱られたことがある割合は、男性 55.4%、女性 40.4%となり、男性のほうが女性より叱られている傾向が見られたようです。

### ◆「正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたい」8 割弱

正当な理由があれば、上司・先輩に叱られたいか尋ね

りたい”と強く感じていることがわかりました。

#### ◆叱られることは自身の成長に必要

叱られることは自身の成長に必要なかを尋ねたところ、「必要」（「必要」＋「どちらかと言えば必要」）と回答した割合は87.7%となり、必要と感じている割合は、男性89.3%、女性が85.1%で、性別を問わず、叱られることは成長に必要と考えていることがわかりました。

#### ◆「叱り方」にも工夫が必要

昨今、世間を騒がせている体罰問題やパワハラ・セクハラによる訴訟問題によって、上司が部下に対して「叱る」という行為に慎重になっている傾向にあるようです。しかし、今回の調査で、「正当な理由があれば叱りたい」と8割弱の若手社員が回答しており、社会に出るまでにあまり叱られた経験がない若手社員が本当は「叱りたい」と思っていることがわかりました。

ただ、「正当な理由があれば、叱りたいと思うか」という質問において、「叱られなければ伸びない」や「ある程度叱られることは期待の裏返しだと思う」といった、肯定的な意見が目立った一方、「正当な理由があっても、叱られ方によっては受け入れたくない」といった、叱られることに慣れていない若手社員の繊細な一面も見えてとれたようです。

#### ◆標準報酬月額はどうやって決まる？

標準報酬月額が決まる方法として、（1）資格取得時決定、（2）定時決定、（3）随時改定の3つがあります。

新入社員等は（1）によって決定されますが、7月1日現在その会社に在籍している従業員については（2）により、4～6月に支払われる給与等や賞与の賃金総額の月平均賃金額を基準に標準報酬月額にあてはめて、その年の9月から翌年8月までの1年間の標準報酬月額が決まります。

一部の事業所では当月分の給与を翌月中に支払うこともあるので、そうした企業においては3～5月分までの賃金総額によって決まることとなります。

#### ◆残業量の調整や昇給のタイミングに注意

定時決定によってその年の9月から翌年8月まで適用する標準報酬月額が決定されることから、算定期間中に多くの残業が発生し、平均賃金額が他の時期よりも高くなる会社や、算定期間中に昇給がある企業においては、負担する社会保険料の額に影響を生じる可能性があります。

特に、厚生年金保険料は平成16年の制度改正によって平成29年9月まで毎年0.354%ずつ引き上げられることとなっているため、昇給等によらなくても保険料の負担は年々増していきます。

#### 4月の税務と労働の手続き続

### 社会保険料はどのように決まる？

#### ◆社会保険料の額を決める「標準報酬月額」とは

健康保険や厚生年金保険の保険料は、従業員の個々の給与の額ではなく、区切りのよい幅で区分した「標準報酬月額」に基づいて算出されます。

この幅が「標準報酬月額等級」として、健康保険では47等級に、厚生年金保険では30等級に分かれています。これらの保険料は労使折半ですので、事業主の負担が過重とならないよう保険料に上限が設定されていますが、高額所得者でも上限等級以上の保険料負担はしませんので、「高額所得者優遇」にならないよう、政令で、最高等級の上に等級を追加することができることとされています。

#### 10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

#### 15日

- 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出

#### 30日

- 健保・厚年保険料の納付
- 労働者死傷病報告の提出<休業4日未満、1月～3月分>
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）

～当事務所よりお知らせ～

「協会けんぽ」の保険料率は、据え置きになりました。

\*25年3月以降分は変更ありません