

# 大滝人事労務研究所便り

## いまどきの「課長」の実態は？

### 一部上場企業の課長 428 人の回答

産業能率大学がインターネット調査会社を通じて「上場企業の課長を取り巻く状況に関する調査」を今年9月に行い、その結果が公表されました。

従業員が100人以上の上場企業に勤務し、部下が1人以上いる「課長」428人が、「昇任前の経験」、「現在の悩み」、「上司の支援」、「今後のキャリア」などについて回答しています。

### 多くはマネージャー兼プレイヤー

まず、「プレイヤーとしての仕事の割合」についての質問では、「0%」と答えた人はわずか1.4%でした。プレイヤーとしての活動割合が半分より多い人は4割を超えています。

プレイングマネージャー化しているケースが多く、多くの課長がプレイヤーとしての活動を兼務していることがわかります。この傾向は、中小企業においてはなおさら強くなるでしょう。

### 仕事上の悩みとメンタルヘルス

次に、「仕事上の悩みを相談できる人がいるかどうか」との質問には、「いる」と答えた人が50.2%、「いない」と答えた人が49.8%と、ほぼ半数に分かれました。

「いる」と答えた人に対して「どのような相談者がいるのか」を尋ねたところ、「会社の上司」、「会社の同僚」が多数でした。

また、「自分自身のメンタルヘルスに不安を感じたことがあるか」との質問には、「ある」と答えた人が43.7%、「ない」と答えた人が56.3%でした。その原因としては、「上司との人間関係」、「成果創出へのプレッシャー」、「仕事の内容」などが多くありました。

自分の身近に相談できる人がいるかどうか、不安の有無に関係しているものと思われます。



### 遣り甲斐をもって仕事に取り組めるか

自分が「課長としてイキイキと働いていると思うか」との質問では、「どちらかといえばイキイキと働いている」が54.9%、「イキイキと働いている」が6.8%でした。逆に言えば、イキイキと働いていない人が約4割もいるということになります。

これら課長クラスにある方たちが、イキイキと遣り甲斐をもって仕事に取り組める環境をつくるのが会社の仕事でもあり、それらができている会社はきっと成果を残している会社ということになるでしょう。

## 賃金収入は減少傾向、4人に1人は「失業の不安」

### 労働者にとっては厳しい状況

連合総研では、10月に労働者を対象に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート」(勤労者短観)の結果を発表しました。

「景気や勤め先の経営状況」、「賃金収入と失業不安」などの項目について調査しており、労働者の厳しい状況がうかがえる結果となっています。

## 賃金収入は減少傾向に

1年前と比較した賃金収入の増減については、「減った」(32.9%)と回答した人が3割を超えており、前回調査(34.6%)と比べてもほとんど改善が見られませんでした。

また、今後1年の賃金収入見込みについて「減ると思う」(25.5%)と回答した人が前回調査(21.8%)を上回り、「増えると思う」(16.9%)と回答した人は前回調査(21.0%)から減少しています。悲観的な見方をする人の割合が高まっています。

## 4人に1人が「失業の不安」

次に、「今後1年間の失業の不安」について「感じる」と回答した人は25.0%で、過去最高を記録した昨年同月(28.3%)よりは低下しましたが、一昨年の同月調査(23.8%)を上回っています。

また、非正社員(男性53.6%、女性34.8%)や20代(32.9%)が感じる失業の不安は、相対的に高くなっています。

## 所定外労働、賃金不払い残業

このアンケート調査では、他にも「所定外労働の状況」「賃金不払い残業の状況」などについての調査を行っており、非常に興味深いものとなっていますので、

連合総研のホームページ  
(<http://www.rengo-soken.or.jp/webpage/21.html>)  
を覗いてみてください。

## ～当事務所よりひとこと～

文部科学省と厚生労働省が、来春卒業予定の大学生の就職内定率(10月1日時点)が57.6%(前年同期比4.9ポイント減)となり、過去最低となったことを発表しました。学生の就職が難しくなると、結果的に学生の基礎学力を低下させることに拍車をかけるのではないかと私は懸念しています。短大で講義をする際、就職活動のために欠席する学生が出てくるのは毎年あることなのですが、とりわけ今年は、就職活動のため欠席する学生が多いなあと感じました。就職が決まらなると就職活動のため授業を長期間欠席することになります。専門科目を学ぶ大事な時期に大学での授業がおろそかになることは、そうだけでなく学生の学力が落ちているのに、ますます学力低下が進むのではないかと思います。学生の学力の低下が進めば又就職率も悪くなる...そういった負の連鎖まで考えてしまうのは私の考えすぎでしょうか?(大滝)

企業側からみると、就職難によりその学力が落ちてしまっていると思われる新卒の新入社員に、次に待ち受けているのが「新入社員研修」や「社員教育」です。ここではメンタルヘルス的な視点でお話をしますが、新入社員をはじめとする若い従業員の中には繊細でもろいガラス細工のような性格の持ち主も少なからずいるという事の認識が企業にとって必要です。今後若い従業員を中心にメンタル面のトラブルは増えてくると考えられます。これは精神障害発生のメカニズムの1つである対処技能(気分転換)がヘタな若者が増えていると考えられることから避けられないといえます。したがって使用者や監督者は、入社間もない従業員のメンタルヘルスに気をつけることはもちろん、日ごろから従業員や部下とのコミュニケーションをみつにして、各々の性格を把握した上での注意、指導などを考える必要があります。企業にとっては就職活動ばかりであり学ぶことができなかつた、ガラス細工のような性格を持つ新入社員をこれからの自社を預ける人材に育てていかなければいけないこととなります。これも企業にとって負担の大きい難しい課題ですね(馬場)

**\*\* 研修案内 \*\***  
ネクストインターセクション 講座予定  
実践労働法シリーズ  
「休憩・休日・休暇」

日時 12月25日(土)13時30分～16時30分  
場所 生活産業プラザ 7F 会議室1