

原労務管理事務所便り



連絡先：〒133-0055 東京都江戸川区西篠崎 2 - 7 - 3 2
TEL 03-3679-6713 FAX 03-3679-6719
E-mail: harasr@agate.plala.or.jp
URL: <http://www.harasr.com/>

会社・事業を成功させるための 10 のポイント

16 社からヒアリング

独自のビジネスモデルにより事業を成長させ、市場において高いシェアを確保する企業等（16 社）からヒアリングを行いました。「各社の事業成功の 10 の要因」として発表していますが、貴社では、以下のうちいくつ当てはまりますか？

「事業成功の 10 の要因」の内容

(1) 優れた経営者の存在、独自の経営理念の徹底

多岐にわたる能力を備えた創業者・経営者が適切な経営判断により会社を牽引し、独自の経営理念を社内に徹底し、組織としての一体感を醸成している。

(2) 時代の変化への対応

ニーズを先読みする嗅覚、製品・サービスに落とし込む発想力、事業を遂行する実行力を有している。

(3) 自社の製品・技術・サービスへのこだわり

製品・技術・サービスの質の維持と向上に取り組み、顧客の獲得・定着につなげている。

(4) 既存の技術・製品・サービスとの差別化・独自化
従来からの発想を転換することができ、顧客や現場視点での発想を有し、研究開発等により差別化・独自化を図れている。

(5) 中核事業を基にした事業の多角展開

中核事業で培った技術やノウハウを基に、関連する多分野へと事業を展開している。

(6) 事業形態や市場環境に応じた海外展開の推進

研究開発・生産・販売など様々な形での海外展開を行っている。

(7) 優秀な人材の確保・育成・活用

経験者や高齢者を積極的に採用し、海外を含めた教育研修を実施し、社員のやりがい高める工夫を行っている。

(8) 独自の会社組織、社内制度、企業文化

従業員が働きやすい環境をつくり、組織運営を効率化し、社員の結束の強化を図り、人材を有効活用している。

(9) 外部との連携・外部の力の活用

異業種や海外を含む企業・大学・研究機関との連携・協力を通じて事業を拡大している。

(10) ブランドイメージ・知名度の向上
メディア媒体・ポスターなど多様な広告宣伝活動を行い、認知度やイメージを向上させている。

応募者・社員の「メンタル特性」は見抜けるか？

精神疾患による

労災請求件数が過去最高に

仕事のストレスによる精神障害だとして労災保険の請求が行われた件数が、3 年連続で過去最高を更新したことが明らかになりました。

職場になじめなかったり、働かせすぎだったりとその要因は様々であり、また複合的なものだと思いますが、会社としては「我が社に合う人材を採用したい」という思いは常にお持ちのことでしょう。

メンタル特性を

見分ける検査方法がある

企業のそうしたニーズを背景に、応募者や社員の「精

神特性・心の健康状態・行動特性」を分析するサービスを提供する会社が増えてきています。従来のペーパー上で行うものの他に、ネット上で簡単にできるものも登場しています。

検査費用は、検査単体で数千円からという低額なものから、従業員研修会・相談窓口の提供とセットのもので、さまざまのようです。

採用や配属前に、「仕事上のストレス」「社会適応力」「ストレス耐性」「うつ傾向」等の分析ができれば、ミスマッチを防ぐことができ、会社にとっても社員にとっても有益となるでしょう。

社員の「ストレスチェック」が企業の義務に

現在、労働安全衛生法の改正案が議論されています。これは、新たに「精神的健康の状況を把握するための検査」（ストレスチェック）を企業に義務付ける内容です。

さらに、会社は、検査の結果を受けた社員からの申出により、医師等による面接指導を実施する必要があるとするとともに、医師の意見を聴き、必要な場合には作業の転換、労働時間の短縮など、適切な就業上の措置をしなければならぬこととなります。

なお、この検査は、医師などが通常の健康診断に併せて行うことが想定され、検査結果は社員に直接通知されます。この検査結果は、医師が社員から同意を得ないかぎり、会社に提供することができません。

具体的なチェック項目や実施方法は、法案成立後に策定され、具体的な指針等も公表されるようです。

「パワハラ」が発生する背景・原因を探る

企業・労働組合にヒアリング調査を実施

「職場のいじめ・嫌がらせ」「パワー・ハラスメント」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取り組み等についてヒアリング調査を実施しました。

パワハラが発生する背景・原因はこれだ！

企業と労働組合は、パワハラが発生する背景・原因として次の項目を挙げています。

- ・人員削減・人材不足による過重労働とストレス
- ・職場のコミュニケーション不足
- ・会社からの業績向上圧力、成果主義
- ・管理職の多忙、余裕のなさ

- ・就労形態の多様化
- ・業界特有の徒弟制度的関係
- ・事業構造の変化（に伴う人事異動）職場環境の変化
- ・業界の低賃金構造
- ・上司部下間あるいは同僚間の人間関係の希薄化と信頼関係の欠如

・行為者の資質やハラスメント意識の欠如

・管理職に対する教育不足

・人権意識や個人の尊重の希薄化

・職場内に相談に乗ったり仲裁したりする人材がいなくなったこと

・コミュニケーション能力の低下

・管理職のマネジメント能力の低下

・お金を払っているという権利意識（ハラスメント行為者が顧客の場合）

パワハラによる企業リスク削減を

上記の項目は、それぞれが単独でハラスメントの原因となるのではなく、相互に密接に関連してパワハラ発生の可能性を高めていることが推察されています。

これらの要因が存在する職場においては、パワハラにより訴えられる等の企業リスクを削減するために、一つひとつを無くしていく努力が必要でしょう。