

社労士國本の一（日）一（生）（笑～勝～翔）



1. 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

平成23年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」（厚生労働省、平成24年6月15日公表）により、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。

職場になじめなかつたり、働かせすぎだつ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。従来の紙面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まで、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ないこととなります。

なお、この検査は、医師などが通常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。改正案の成立時期は国会での審議状況にもよりますが、改正の動向について注目しておきましょう。



2. 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

日本経済団体連合会（経団連）は、2011年9月に「事業創造検討部会」を設置し、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。

このヒアリング結果をとりまとめ、今年6月に「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、以下のうちいくつか当てはまりますか？

「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、社員のやりがいを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。

経団連に参加している企業からのヒアリングなので、中小企業には適さないものもあるかもしれませんが、どれか参考になるものもあるのではないのでしょうか・・・。



3. 「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（パワハラとはパワーハラスメントのことです）

独立行政法人労働政策研究・研修機構は、「職場のいじめ・嫌がらせ」「パワハラ」対策の参考となるよう、企業や労働組合が行っている取組み等についてヒアリング調査を実施しました。各社・各組合による取組事例が紹介されていますが、企業と労働組合は「パワハラが発生する背景・原因」についても推測しています。

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
- ・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
- ・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
- ・管理職のマネジメント能力の低下
- ・業界の低賃金構造
- ・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
- ・コミュニケーション能力の低下
- ・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。パワハラにより訴えられる等の事例も増えているなか、企業リスクを削減するために、一つひとつを点検していくことが、必要な時代なのかもしれません。

4. 私の本棚より ~今月は、西村貴好著「ほめる生き方」です。

本の中で、著者の西村氏は、「ほめるためには、相手を認める必要がある」と主張しています。「ほめ達検定」なるものもできましたが、「別に『ほめ達』にならなくてもいい」と思われる方もいらっしゃるかもしれません。

しかし、**年代の異なる人や異性にどう話しかければよいか分からない時、ほめることはとても役立ちます。**特に、経営者様は、従業員一人ひとりとコミュニケーションを深めたいと考えていらっしゃると思います。「相手を認めていることを、もっと上手に伝える方法はないか？」という時は、ぜひ本書を参考にするとよいかもかもしれません。

ほめると人間力が上がる

また、ほめるためには「素直な心」も必要です。なかなか難しいことではありますが、自分が素直に感じ、さらに感動したのであれば、その気持ちは相手にストレートに伝わります。そのような「**ほめる力**」を持てるようになれば、**当然、人間力も上がる**のではないのでしょうか。

「ほめっぱなし」は罪深い

叱ると、叱る方も叱られる方も気まずいので、どこかでフォローを入れようと思います。ところが、ほめると自分も相手も気持ちがいいので、そのままにしてしまいがちです。

「相手の成長を願って叱る」場合と同じように、「相手の成長を願ってほめる」場合は、**ほめっぱなしにするのではなく、改善点をアドバイスすべきだ**と西村氏は言います。

ほめること、叱ること、どれを取っても簡単にはいきません。しかし本当に大事なことは、表面的な言葉、感情ではなく、

- ・叱る時は「心の底から叱り」
- ・ほめる時は「心の底からほめる」

ことだと感じます。また、それらは決して、大声で大きなジェスチャーで大げさに表現する必要は、決してないと思います。静かな言葉であっても、きちんと伝わるものだと感じます。



所長のひとこと ~ 投げかけたものが返ってくる

以前読んだ本で、印象に残った言葉に「振り子の原理」という言葉があります。これがどんな意味かというと、「振り子は、左に振れた分だけ、同じように右に振れます。人間関係にもこの原理があてはまり、

- ・人を嫌えば嫌われ、
- ・威張っていると威張られてしまい、
- ・与えれば与えられ、
- ・親切にすれば、親切が返ってくる。

というように、自分の行為・行動が、そのまま自分の方へ戻ってくる」とのことです。



正直、この言葉も日々の仕事のなかでつい忘れがちになっていたのですが、最近買った本に「投げかけを続けると、約3年ほどで自分の周りが変わるように思います。3年間同じことを続けていくと、3年後にはその投げかけたものの集積に囲まれるようになります。楽しい話を3年間続けていけば、3年後は楽しい話に囲まれることとなります。イヤな話を3年間続けていけば、3年後はイヤな話ばかりに囲まれることとなります」という、振り子の原理と意味合いが同じようなことが書いてありました。

今一度、最近の自分を戒めた、ある夏の日でした。

國本豊社労士事務所は、以下の業務を行うことで、地域の事業主様をサポートいたします！

(以下は顧問契約先へのフルサポートですが、単発の相談も喜んでお受けいたします)

・就業規則の作成

(プロが作る就業規則です。会社の発展、社員の安心感につながる規則を作成します。法改正にも随時対応します)

・労働保険、社会保険手続き

労働保険年度更新(7月) 社会保険算定基礎届(7月) 36協定作成届出(定時) 労災事故手続き
1年単位変形労働時間届(定時) 介護保険料変更、控除額お知らせ(3月) 雇用保険料率変更お知らせ(4月)
健康保険料、厚生年金保険料変更、控除額お知らせ(9月) 入社・退職社員様に関する保険関係届 年金相談等

・情報発信、相談業務

労働基準監督署の調査対応 御社に役立つ助成金情報があれば、ご提案します
土日朝夜問わず雇用に関するお困り事の電話、メール相談をします。もちろん、訪問相談もいたします
給与改定時ご連絡いただければ給与台帳を拝見し、社会保険料算出、月額変更等の確認をします
御社に役立つ有効情報をタイムリーに発信、ご提案します 毎月1回人事労務ニュースを持参(又は発送)します

お客様の喜び=私の喜び くにもとゆたか 國本 豊 社会保険労務士事務所

〒742 - 0034 山口県柳井市余田 1310
TEL 0820 24 6886 FAX 0820 24 6887
ホームページ <http://k-sr.jp>

社長様が一所懸命積み立てている
退職金。社員の方はご存知ですか？
さっかく会社で支払うならモチベー
ションアップにつなげませんか？ご
検討の方は、國本へご相談下さい。



公的活動

- ・山口商工会議所エキスパート登録
- ・財団法人やまぐち産業振興財団専門家登録
- ・柳井商工会議所青年部所属
- ・柳井商工会議所中小企業支援センターコーディネーター
- ・柳井市倫理法人会会員(広報委員をしています)
- 講演、メディア出演等
- ・KRY ラジオ「おはようKRY」電話出演(平成20年3月)
- ・FM山口「ザ・ムーブマン」に出演(平成21年11月)
- ・柳井ライオンズクラブにて講演(平成22年11月)
- ・柳井市倫理法人会モーニングセミナー講師(2回)