

Monthly Letter

2014 August



企業と人のアタマとココロをスッキリさせるお手伝い

オフィス石野

お問い合わせ info@of-i.jp



052-211-5185



052-211-5186

名古屋市中区丸の内2-10-30 インテリジェント林ビル 2F

メンタルヘルス支援会社の産業医紹介サービスが拡大中

◆ストレスチェックの義務化

先日、労働安全衛生法の改正案が成立し、医師、保健師などによるストレスチェックの実施が事業者に義務付けられることになりました（従業員 50 人未満の事業場については、当分の間努力義務）。

これにより、企業は社員が精神疾患を発症する前に対策をとることが求められます。

◆産業医との相性も大事

従来から 50 名以上の労働者を雇用している事業場は、産業医による毎月の訪問、労働者の健康管理指導の実施が必要ですし、月 80 時間超の残業をした労働者等がいる事業場（50 名未満の事業場も含む）では、労働者の疲労の程度を把握し、本人の申出により医師の面談を実施する義務があります。これらに違反する場合は行政指導の対象となります（罰則もあり）。

多くの企業では、もちろん産業医の選任は行っているのですが、近年のメンタルヘルス不全による職場の問題への対応が重要になってきた流れを受け、自社が求めるものと産業医との相性が合わないケースも増えてきたようです。

◆精神疾患による労災件数

過労や職場でのいじめにより「うつ病」などの精神疾患を発症したとして労災申請をした人数は、2013 年度には 1,409 人となり、過去最多を更新しました。また、実際に労災認定された人は 2 年連続で 400 人を超えています。

メンタルヘルス不全や精神疾患の発症を招かないためには、事前の対策が重要です。長時間労働や過重労働は、日ごらの労務管理で対応し、併せてこのようなサービスを利用することも検討すべきでしょう。

中小零細企業の経営を支援する「よろず支援拠点」とは？

◆国が設置する「経営相談所」

「よろず支援拠点」は、国が全国に設置する経営相談所のことで、経済産業省・中小企業庁の「中小企業・小規模事業者ワンストップ総合支援事業」により設置されています。

経済産業省は、平成 26 年度から各都道府県に 1 か所ずつ、地域の支援機関と連携しながら中小企業・小規模事業者が抱える様々な経営上の相談に応えるため、このよろず支援拠点を整備することとしています。

先月 2 日に 40 拠点が開設しましたが、同月 30 日には新たに 7 拠点が開設され、全国 47 都道府県に「よろず支援拠点」が開設されています。

最寄りのよろず支援拠点へ直接連絡すると、専門のスタッフが相談に応じ、適切な解決方法を提案してもらえとのこと。

◆開設に至った背景

全国 385 万の中小企業、中でもその 9 割を占める小規模事業者については、地域の経済や雇用を支える重要な存在であるにもかかわらず、その相談対応を担う既存の支援機関の、機関ごと・地域ごとに支援のレベルや質、専門分野、活動内容等のばらつきが課題となっていました。

そこで、相談体制の整備が必要ということになり、開設に至ったとのこと。

◆主な役割と具体的な業務は？

「よろず支援拠点」の主な役割と具体的な業務には、以下のものがあります。経営のことで困ったことがあれば、一度相談してみるのもよいかもしれません。

(1) 総合的・先進的アドバイス

他の支援機関では十分に解決できない経営相談に応じ、中小企業・小規模事業者の課題を分析。解決策を提示し、フォローアップも実施する。具体的な支援のイメージとしては、売上拡大（新規顧客獲得や海外進出等）、再生・経営改善、現場改善（生産性向上）等。

(2) 支援チーム等の編成支援

中小企業・小規模事業者の課題に応じた適切な支援チームの編成を支援。支援チーム編成のため、複数の支援機関、公的機関、起業 OB 等の「支援専門家」や、大学、大企業等の事業連携の相手先との調整。具体的な支援のイメージとしては、企業が抱える複数の経営課題に対し、適切な支援ができる機関・専門家による支援チーム編成の主導等。

(3) 的確な支援機関等の紹介

支援機関等との接点がなく、相談先に悩む中小企業・小規模事業者の相談窓口としての相談対応。相談内容に応じて、適切な支援者につなぐことによる支援機関・専門家の紹介。

好況で変わってきた？ 新入社員の働くことに対する意識

◆「第一志望に入社」昨年から微増

日本生産性本部と日本経済青年協議会が今年度の新入社員を対象に実施した「働くことへの意識」の調査結果によると、「第一志望の会社に入れた」と答えた新入社員は、質問を開始した 2009 年以降で過去最低を更新した昨年の 52.0%から、わずかに改善され 55.0%でした。

その年の新入社員の就職活動が順調だったかどうかで敏感に変化する項目に、「人並み以上に働きたいか」との質問があり、景況感や就職活動の厳しさによって、「人並み以上」と「人並みで十分」が相反する動きを見せているようです。

バブル経済末期（平成 2～3 年）には、「人並みで十分」が「人並み以上」を上回っていましたが、その後、景気が低迷すると、平成 12 年以降は入れ替わりを繰り返しています。

最近では、平成 25・26 年度と「人並み以上」が減少、「人並みで十分」が増加し、新入社員の意識はバブル経済末期と同様の売り手市場の時のようになってきたようです。

◆「定年まで同じ会社で働きたい」は減少

また、「この会社でずっと働きたいか」という問いには、一昨年は過去最高を記録した「定年まで勤めたい」が 28.8%に減少し、代わって「状況次第でかわる」が 34.5%となり、2年連続で「定年まで勤めたい」を上回りました。

不況が続いたことでしばらく増加していたものが、景況感の好転とともに減少傾向にあるようです。

◆約 7 割が「手当が出るなら残業はいとわない」

「残業についてどう思うか」を聞いてみたところ、昨年度に続き「手当がもらえるからやってもよい」が最多となり、昨年度の 63.0%から 69.4%に急増し、過去最高を更新したそうです。

昨今のいわゆる「ブラック企業」による残業代の不払いなどの報道に敏感になっており、残業はいとわないけれども、それに見合った処遇を求めている傾向にあるようです。

◆「社長になりたい」は 1 割を下回る

また、産業能率大学がまとめた「2014 年度新入社員の会社生活調査」によると、最終的に目標とする役職・地位について、「社長」と答えた人が 9.0%となり、調査を開始した 1990 年以降で過去最低だった昨年の 11.9%を下回り、初めて 1 割を下回りました。

一方、女性の管理職登用を進める企業が増えている中、将来の進路として「管理職で部門の指揮をとる」と回答した女性の新入社員が 28.8%で、過去最高となったようです。

企業にとっての適正な人員構成

◆理想通りにはいかない!?

企業においては、適正な数の従業員を抱え、管理職・非管理職がそれぞれ適正な割合を占めていることが理想だと言えるでしょう。

しかし、理想通りにはっていないことが、株式会社トランストラクチャが実施した「適正人員数・人員構成に関する調査」（上場・非上場の163社が回答）の結果からわかりました。

◆管理職・非管理職のバランス

まず、「管理職と非管理職の人員比率は適正か」との質問に対し、「適正である」と回答した企業は42%、「管理職の人員比率が多すぎる」と回答した企業は41%でした。

管理職・非管理職のバランス、特に賃金の高い管理職の割合の多さに悩みを抱える企業は多いようです。

◆人員構成の適正化

次に、組織のパフォーマンスを高めるために「人員構成の適正化を進めるべきか」との質問に対しては、「進めるべき」との回答が73%と非常に高く、「そうは思わない」との回答は10%にとどまりました。

人員構成に悩む多くの企業が、何らかの施策を講じる必要があると考えているようです。

◆組織のパフォーマンスを高める

では、組織のパフォーマンスを高めるためには具体的にどのような施策が必要なのでしょうか？

この点に関しては、「業務内容の見直しや業務プロセスの変更を進めるべき」と回答した企業が80%に上りました。

会社内の業務の棚卸しを実施して全体の業務内容を見直し、適正な人員配置を行い、あわせて業務プロセスも見直すことが、無駄な残業を削減して利益を上げることに繋がるでしょう。

オフィス石野よりひとこと

8月に入り、いっそう暑さ厳しく感じるようになりました。夏の暑さが苦手な方も得意な方もそれぞれかと思いますが、この時季には休養をしっかりと頂きたいと思います。

お盆休みがこの時季にあるのは、ある意味、「体をしっかりと休めてね」という意味かもしれませんね。

《オフィス石野 夏季休暇のお知らせ》

平成26年8月13日（水）～平成26年8月17日（日）まで 夏季休暇とさせていただきます。

今月は稼働日が少ない方も多いかと思いますが、しっかりと休む分、少ない稼働日ですっきりとお仕事をやり切りたいですね！ メリハリをつけて、お互いに頑張りましょう！