

日本生産性本部 第2次中期運動目標  
日本の改革と生産性運動の新展開  
～基盤整備の3年から改革実践の3年へ



日本生産性本部はSDGsの達成に貢献します

# 生産性新聞

発行所 公益財団法人 日本生産性本部 会員サービスセンター

〒102-8643  
東京都千代田区平河町2-13-12  
☎03-3511-4029  
毎月5日、15日、25日の3回発行  
年間購読料 7,840円  
(消費税、送料込)  
1部 262円(消費税込)

生産性新聞記事検索サービス  
みるしるさがす  
ID: jpcnews2  
パスワード: 202111  
※ID・パスワードは定期的に  
変更し、生産性新聞の紙面  
で都度お知らせします。

2022年(令和4年)1月25日(火曜日) 第2676号

## ユーザーインの 発想が革新生む

2022年のグループ売上高1兆円達成を当面の目標に掲げ、成長を続けるアイリスオーヤマの大山健太郎代表取締役会長は、生産性新聞のインタビューに際し、製造業として国際競争を勝ち抜くためには、汎用機を活用して内製化率を高め、変化への対応力を磨く必要があるとの考えを示した。また、成熟市場においてイノベーションを実現するためには、マーケットインではなく、ユーザーインの発想による商品開発が鍵になると指摘した。



アイリスオーヤマ代表取締役会長  
大山健太郎氏

### 論争 生産性白書

大山健太郎氏は、父親が1958年に設立した会社を、父の急逝を機に引き継ぎ、71年に株式会社化した。「三下下請け加工業から這い上がった」(大山氏)経験から、旋盤やフライス盤、プレス機、成形機などの汎用機を使いこなし、さまざま

## 消費者も気づかぬニーズ見つけろ

まなモノをつくる技術がある。そこで「業態」として、さまざまなモノづくりの内製化率を高めている。大山氏は、「大企業から中小企業まで、ほとんどの製造業がプラスチックを製造するプラスチック業、金属を製造する金属業という業種業として経営している。当社も、変化対応型を中心とし、買い手目線で企業の体制を構築している業態であることが強みになっている」と話す。

大手製造業の中でも垂直統合で内製化率を高める戦略は珍しくない。そして、その場合は専用の製造装置を使って、自動化による大量生産で早期のシェア獲得と短期的な収益増を狙うケースが多い。しかし、中国や韓国メーカーが技術導入でキャッチアップし、またユーザーの商品を作っている技術が陳腐化してしまつと、その投資が重荷となるリスクを抱えている。

アイリスの垂直統合は変化する市場の中で、汎用機を使うという発想で開発した。クリア収納は、「しまもの便利な道具は多いが、しまった物を探すのには不便」という悩みを解決する発想で中身が見える収納を世に送り出した。

また、東日本大震災をきっかけに参入した精米事業だが、かねて生産者側の都合による大きなポリ袋での米の販売には疑問を持っていたという。独自の低温製法による精米と、合単位の小分けパックでの販売は、「おいしい、簡単、便利」と好評だ。

大山氏は「これまで精米は第一次産業だった。東北の震災復興支援のためにアイリスがコメに参入し、ビジネス環境が大きく変わったと評価していただいている。プロダクトアウトの発想での農家の支援ではなく、消費者のライフスタイルで考えるユーザーインの発想が奏功したと思ってい

## 日本、G7で最下位続く

### 労働生産性国際比較 就業1時間当たり付加価値

日本生産性本部は、D加盟38カ国中23位だ。OECD加盟38カ国中23位(2019年は21位)となり、1970年以降最も低い順位になっている。2020年の日本の一人当たり労働生産性は、7万8655円(8066円/購買力平価換算)で、OECD加盟38カ国中28位。

日本の一人当たり労働生産性は、ポロランド(7万9418円)と817万円)やエストニア(7万6882円)より低い。OECD加盟38カ国中28位(2019年は26位)と、1970年以降最も低い順位になっている。就業1時間当たりと同様、就業者一人当たりでも、主要先進7カ国で最も低い水準となっている。

前年から実質ベースで3.9%落ち込んだこともあり、OECD加盟38カ国中28位(2019年は26位)と、1970年以降最も低い順位になっている。就業1時間当たりと同様、就業者一人当たりでも、主要先進7カ国で最も低い水準となっている。

CONTENTS

- 1 論争「生産性白書」インタビュー詳細
- 2 「コロナ危機に克つ」インタビュー
- 3 産業界・組織心理から紐解くレワーク時代のマネジメント
- 4 高齢社員の戦力的活用と人事管理
- 5 生産性を高めるビジネススキル



### リーガル エシカル コンプライアンス

# (法令+倫理)×責任×行動

## ビジネスコンプライアンス検定

基盤となる法令の理念と目的、および、健全な組織活動を推進するための行動のあり方を認定

主催 サーティファイ コンプライアンス検定委員会 後援 EY新日本有限責任監査法人 株式会社東洋経済新報社

### 第35回公開試験概要

試験日 2022年7月31日(日)

試験時間 初級 60分  
10:00~12:00の間に試験開始  
上級 120分  
13:00~15:00の間に試験開始

受験料(税込) 初級 5,700円/上級 8,200円

実施会場 自宅、または所属する企業、教育機関等の団体施設(要:インターネット環境、パソコン等)

申込締切 2022年7月24日(日)

申込方法 Web申込にて受け付けております。詳細は、以下をご覧ください。  
<https://www.sikaku.gr.jp/co/individual/>

### サーティファイ団体受験制度

企業・各種法人等の団体が、設置保有する施設において所属する社員・スタッフ等を対象に団体単位で検定を実施する制度のことをいいます。団体受験を行うことにより、種々の優遇制度を受けることが可能となります。

受験者数 一名様より実施が可能です。

試験日 初級に限り、サーティファイが認定した期間内であれば、団体が自由に試験日を設定いただけます。

その他 申請や会場登録のための費用は一切必要ありません。

詳細は、以下をご覧ください。  
<https://www.sikaku.gr.jp/co/organization/>

### コンプライアンスに関する知識を項目ごとに整理し体系的に理解

## ビジネスコンプライアンス検定 公式テキスト

社会的要請に応えるコンプライアンスの考え方と、フルセットコンプライアンスの方法論も詳細したビジネスコンプライアンス検定完全準拠のテキストです。

- 初級公式テキスト  
初級ビジネスコンプライアンス  
編著: 郷原 信郎  
発行: 東洋経済新報社  
価格: 3,080円(税込)
- 上級公式テキスト  
企業法とコンプライアンス  
編著: 郷原 信郎  
発行: 東洋経済新報社  
価格: 4,180円(税込)

### サーティファイコンプライアンス検定委員会

委員長 郷原 信郎 郷原総合コンプライアンス法律事務所 代表弁護士等  
委員 大槻 哲也 社会保険労務士法人大槻経営労務管理事務所 名誉会長/全国社会保険労務士会連合会 名誉会長等  
委員 野村 修也 中央大学法科大学院 教授/森・濱田松本法律事務所 客員弁護士等  
委員 藤沼 亜起 元IPRS財団評議会 副議長/元新日本監査法人 代表社員/元日本公認会計士協会 会長/元金融庁 企業会計審議会 臨時委員/公益財団法人 財務会計基準機構 評議員/一般社団法人日本公認不正検査士協会 理事長等  
委員 国山 広一 株式会社サーティファイ 代表取締役

2021年1月現在

### ビジネス能力認定

# サーティファイ

株式会社サーティファイ認定試験事務局

お問合せ先  
〒103-0025  
東京都中央区日本橋茅場町2-11-8  
茅場町駅前ビル  
TEL: 0120-031-749  
FAX: 0120-031-750  
URL: <https://www.sikaku.gr.jp/co/>



# アイリスオーヤマ代表取締役会長 大山健太郎氏 インタビュー詳報

## 論争 生産性白書

### 挑む

日本の産業界が欧米にキヤッチアップして

いるときは、海外に比べてサプライチェーンが整備されていることが強みになって、高度成長を実現した。しかし、今はそのサプライチェーンがあるがために小回りが利かず、コスト競争力も落ちている。

製造業は、一次下請け、二次下請け、三次下請けがピラミッド構造をつくっている。元請けと三次下請けを比べると、人件費が少しいくらいいで、コスト構造に大きな差はない。しかし、実際は3段階重ねになることで、コストは倍に広がってしまう。それでは国際的にコスト競争力を高めることは難しい。

日本が輸出競争で韓国や中国に追われる立場になると、内製化率が高い韓国や中国企業には勝てない。今でも産業界の議論ではサプライチェーンの重要性を指摘する声は根強いが、それが競争力強化に繋がるのかどうかは疑問だ。

当社ではできるだけ内製化率を高めている。他の大手メーカーのように専用の製造装置を使うのではなく、旋盤やフライス盤、プレス機、成形機などの汎用機を使う。業種ではなく、業態業を展開しているため、コスト競争力も変化への対応力も高い。

大手企業の考える、内製化を高める垂直統合型の戦略は、変化対応型とは言えない。専用機を使うがゆえに、ボタンの一つで大量生産が可能で、短期的な競争には強い。しかし、その商品のブームが去り、別の商品が主戦場になると、

# 業種業でなく業態業、変化に機敏対応

その機械は全く役に立たなくなるからだ。

「選択と集中」の落とし穴 ほとんどの製造業は業種業であり、大小に関わらず、鉄を

作っている会社は製鉄会社で、化学品を作っている会社は化学会社だ。アイリスは変化対応中心の業態業で、さまざまな汎用機を持ち、園芸用品やペット用品、家電など、さまざまなモノを作っている。

私たちは製造業を業態化した。モノづくりの原点は同じだが、三次下請けから這い上がってきただけに、上からの発想ではなく、下からの目線で、常に「なぜ」を考えて、ビジネスチャンス優先の経営を貫いている。上からの発想では、全部下請けに投げたり、いったん内製化すると注文を

## 下から目線で「なぜ」を考える

止めて設備を償却したりする。リスクをすべて下請けに寄せてしまえば、競争力を高めることはできない。

日本企業の多くはジャック・ウェルチ氏が掲げた「選択と集中」を経営改革の手法にした。無駄を削ぎ落とし、弱い部分は切り捨てた。しかし、その集中した一本柱が倒れてしまうところにもならない。

この差はビジネスを短期的に見るか長期的に見るかの違いだ。上場企業は四半期の決算期間で評価され、長期的視点が見えない。当社は上場の視点で見ることができない。当社は工場稼働率70%の経営を実践している。減価償却はあくまでも会計上の措置であり、ある設備の償却期間が

5年とされていても、5年で機械が動かなくなるわけではない。長い目で見ると、稼働率は70%でも100%でも同じことだ。

1兆円企業への道のりは一足飛びではない。約40年間、着実に右肩上がりを続けてきた。設備投資は目先の受注ではなく、先を見ながら行ってきた。コロナ禍でのマスクの生産体制の構築でも、建屋に余裕があるから、早急にクリンルームとして改造し、瞬間力のある対応ができた。私たちは常に変化対応の経営を目指し、その一部としてモノづくりをしている。

好不況の循環を言い訳にする経営はやめようと考えてやってきた。変化は常に起こるもので、その変化に対応する

ことが重要であり、そのために稼働率70%経営をしてきた。短期で利益を出すのであれば、稼働率を100%に近づけて、売り抜ければいいが、それでは成長を長続きさせることはできない。

ほとんどの企業が「顧客第一」を掲げているが、その「顧客」は「得意先」であることが多い。しかし、得意先は誰かに売るためにその商品を生かしている。流通というものはあくまで手段であり、当社にとっては、生活用品を買ってくれるエンドユーザーが本当のお客様だ。

「原価積み上げ方式」で価格を設定するのが、多くの企業がやっているモノづくりだが、それはユーザーの視点が欠けていると言わざるを得ない。企業は原価計算で考えるが、お客様はその商品の原価を知らないからだ。

そして、お客様は店頭並んでいる商品が高いか安いかわかっている。だから、エンドユーザーの目線で引き算をして、もし、計算が合わなければ、合うためにはどうすればいいか、知恵を絞る。末端価格を決めて、それを

目的は永遠に存続すること」を掲げている。いかなる時代環境においても利益の出せる仕組みを確立することが大事だ。企業の使命として、「健全な成長を続けることにより社会貢献し、利益の還元と循環を図る」と、「働く社員にとって良い会社を目指し、会社が良くなると社員が良くなり、社員が良くなると会社が良くなる仕組みづくり」も大切にしている。

株式会社は会社を良くするために、営業利益の5%を幹部社員に対する配当として分配している。

日本にお金がなかった時代は、間接金融では足りず、株式市場から資金調達することで、成長できた企業は多い。しかし、今は、金融機関がほぼ金利がない条件でもお金を借りてほしいという金余りの時代だ。株式市場から資金を調達して、株主へ配当を支払う必要はない。

株主がいて、会社ができたとしても、業績を支えているのは株主ではない。業績を支えているのは間違いなく働く従業員であり、従業員あってこそ会社だと思ふ。

株主がいて、会社ができたとしても、業績を支えているのは株主ではない。業績を支えているのは間違いなく働く従業員であり、従業員あってこそ会社だと思ふ。

株主がいて、会社ができたとしても、業績を支えているのは株主ではない。業績を支えているのは間違いなく働く従業員であり、従業員あってこそ会社だと思ふ。

株主がいて、会社ができたとしても、業績を支えているのは株主ではない。業績を支えているのは間違いなく働く従業員であり、従業員あってこそ会社だと思ふ。

株主がいて、会社ができたとしても、業績を支えているのは株主ではない。業績を支えているのは間違いなく働く従業員であり、従業員あってこそ会社だと思ふ。

ホテル近くにある「中台運動公園」はスポーツ施設が揃った広大なスポーツ公園。大学・企業の合宿や研修にぴったりな当ホテルをご利用ください!

成田山行事への参拝やスポーツイベント観戦の拠点としてご検討ください。近隣にゴルフ場も多数あり、ゴルフパックも実施中です。視察団体・セミナー・ビジネスユース向けのプランもご用意しております。



### 各種お得な宿泊プランを実施中!

JR成田駅前徒歩2分という好立地。

成田 U-シティホテル Tel. 0476-24-0101  
〒286-0035 千葉県成田市開港台1-1-2 (東京営業所) Tel. 03-6408-1372 www.u-cityhotel.com



# コロナ危機に克つ

## 連合大阪 多様性を実現する取り組み



### 田中宏和会長が目指すもの

連合大阪の田中宏和会長(関西生産性本部副会長)は、第33・34年度(2021年11月〜2023年10月)の運動方針として、「一人ひとりが尊重された真の多様性とジェンダー平等の推進」を重点取り組みに盛り込んだ方針を明らかにした。フェアワークやハラスメント防止なども含め、真の多様性が根付く社会・職場の実現に向けた取り組みを強化することで、新型コロナウイルス感染症拡大の影響で浮き彫りとなった働き方をめぐるさまざまな課題の解決を目指す。

の取り組みだけでは、目標達成が困難な局面もあり、今後この「モデル地方連合会」の取り組みを継続するならば、構成組織本部も巻き込んだ連合(本部)のより強い指導力が不可欠だ。

政府は、2020年を目標年度として、「指導的地位に占める女性の割合を30%程度

一方、労働組合にとっての生産性運動を考えたときに、これまでは、どちらかという労働組合というのは労働関係の枠の中で生産性運動を考えたように思う。

## 「ジェンダー平等」推進

### 労働相談の声を政策に反映へ

連合は2013年5月31日の第65回中央委員会で、「連合第4次男女平等参画推進計画」を機関決定し、その中で、取り組みの推進に向けて「モデル組織」を設定することを確認した。その後、2014年11月の連合中央執行委員会で、連合大阪が47地方連合会唯一のモデル地方連合会と位置付けられた。

一人ひとりが尊重された真の多様性を実現するには、ジェンダー平等の推進がその突破口になり、極めて重要であると考えている。連合大阪では、全構成組織において「運動方針に男女平等参画を明記する」、全構成組織において「女性役員を選出する」、連合大阪・構成組織・単組は「役員と機関会議の女性参画率を30%に」という目標を掲げて、取り組みを強化してきた。

その結果、目標に対して、100%の達成には至らなかったものの、数値的には前進した。ただ、地方連合会として

女性初の連合会長である芳野友子氏が「ジェンダー主流化」を浸透させるには「まず参画すること」の重要性を発信した。まさに同感であり、会長の発信力に大いに期待したい。

一方、労働組合にとっての生産性運動を考えたときに、これまでは、どちらかという労働組合というのは労働関係の枠の中で生産性運動を考えたように思う。

また、このことに加え、2020年2月以降では、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う相談内容が大幅に増えている。ちなみに2020年は年間2900件である。

このように、労働相談の増加のみならず、コロナ禍での新たな相談で掲げたスローガンが、「平和」と、道ひらく安心社

32年前に連合・連合大阪が結成された時のスローガンと同じであり、今の時代に照らすと、「平和」とは、コロナ禍で顕在化したさまざまな社会課題や働く者の雇用環境の改善を求めていくことである。猛威をふるっている自然災害への対応も「平和」の実現には重要である。一方、格差や貧困の解消、それにつながるフェアワークをどう実現するかというところは「幸せ」につながる、「道ひらく」は、「ジェンダー平等」の実現などがそれに相当する。

大阪の政治の安定も「平和、幸せ、道ひらく」ために重要であることは言うまでもない。労働運動の社会への波及に力を尽くすことが、社会的な役割を果たす一歩であること確信している。

標準成は先送りされたが、「黄金の3割理論」(ハーバード大学の社会学者であるロザベア・モス・カンター氏が提唱したもので、組織のなかでマインリテイの割合が3割となったときに、組織全体の文化が傾くという理論)という観点からも極めて重要な数値目標である。

労働組合としての役割を積極的に果たしていくために、連合大阪は「ジェンダー平等推進計画」(2021年11月)を策定し、構成組織や地域組織と連携を深めながら、確立した数値目標と行動目標達成の取り組みを強化していき

このためには、私たち労働組合としても、フリーランスや業務委託、請負など、いわゆる「曖昧な雇用」で働く就業者や外国人労働者にも呼び掛けて、働く仲間を増やし、労働組合づくりに参加して、生産性運動につなげていく取り組みをもっと積極的に進めていかなければならない。

連合大阪には、新型コロナウイルス感染拡大に伴う緊急事態宣言下での休業補償問題や感染経路不明な時の労災補償問題、休業問題に関連した解雇、契約打ち切りなどについての電話相談が寄せられている。これに対応し、加盟組織の組合員や労働組合に加入しよう

この基金による支援は、連合大阪法曹団と連携し、コロナ禍で浮かび上がった労働をめぐる課題に特化して、社会課題の解決に取り組もうという狙いだ。コロナ禍での労働課題が落ち着くまでの間は、連合大阪の「なんでも労働相談」は、年間2400件(2019年)の相談を受けている。これは、働き方改革関連法の制定、インターネッ

トなどによる多様な媒体を活用していることも相まって、大幅な増加傾向にある。また、このことに加え、2020年2月以降では、新型コロナウイルスの感染拡大に伴う相談内容が大幅に増えている。ちなみに2020年は年間2900件である。

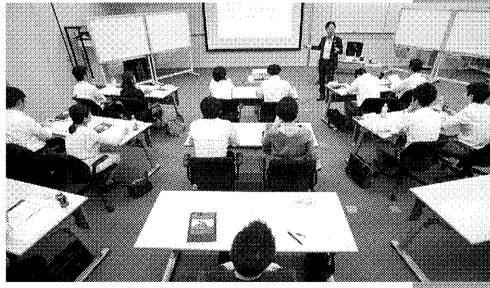
このように、労働相談の増加のみならず、コロナ禍での新たな相談で掲げたスローガンが、「平和」と、道ひらく安心社

32年前に連合・連合大阪が結成された時のスローガンと同じであり、今の時代に照らすと、「平和」とは、コロナ禍で顕在化したさまざまな社会課題や働く者の雇用環境の改善を求めていくことである。猛威をふるっている自然災害への対応も「平和」の実現には重要である。一方、格差や貧困の解消、それにつながるフェアワークをどう実現するかというところは「幸せ」につながる、「道ひらく」は、「ジェンダー平等」の実現などがそれに相当する。

大阪の政治の安定も「平和、幸せ、道ひらく」ために重要であることは言うまでもない。労働運動の社会への波及に力を尽くすことが、社会的な役割を果たす一歩であること確信している。

# 時代を捉え、意識を変え、行動を変える学びの場

経営アカデミーは、公益財団法人日本生産性本部に1965年に創設された、我が国初の本格的なビジネススクールの1つです。以来55年以上にわたり、産業界からの支持をいただき、15,000名以上の修了者(経営アカデミー・マスター)を輩出。多くの方が企業のトップ、産業界のリーダーとして活躍されています。



※修了者には、「経営アカデミー・マスター」の称号が付与されます。(全日本能率連盟登録資格称号第14号)

## 経営アカデミー 2022年度 開講コース

- トップマネジメント・コース
- 経営戦略コース
- 技術経営コース
- 組織変革とリーダーシップコース
- マーケティング戦略コース
- 生産革新マネジメントコース
- 人事革新コース
- 経営財務コース
- 事業変革イノベーションコース
- イノベーション・デザインコース

※各プログラムの詳細はwebでご確認ください。 ※対面・集合に加え、オンライン(Zoom)でも受講いただけます。

**経営アカデミー**  
Academy of Management Development

公益財団法人 日本生産性本部  
経営アカデミー  
〒100-0005 東京都千代田区丸の内1-6-2  
新丸の内センタービル6階  
TEL: 03-5221-8455 FAX: 03-5221-8479

■ 経営アカデミーのお問い合わせ・お申し込みは  
mail [academy\\_info@jpc-net.jp](mailto:academy_info@jpc-net.jp)  
URL <https://www.k-academy.jp/>



# デジタル化推進、新政権に期待

## イノベーション会議アンケート

日本生産性本部のイノベーション会議(座長 大田弘子同本部副会長、政策研究大学院大学特別教授)はこのほど、「新政権への期待とDX(デジタルトランスフォーメーション)に関する緊急アンケート」調査結果の速報版を公表した。対象は上場企業の経営者やデジタル戦略専門役員で、有効回答は143社。

新政権への期待については、コロナ対策以外に、新政権に力を入れてほしい経済政策では、「デジタル化の推進」が66.4%で最も多く、次いで「規制改革」が33.6%だった。自社にとっての新政権への期待では、「デジタル関連投資支援」が65.0%と最も多く、以下、「規制改革」が48.3%、「企業の研究開発支援」42.0%の順で多かった。

生産性向上のために政府がすべきことでは、「デジタル化の推進」77.6%、「規制改革」58.0%となっており、経済政策・経営環境・生産性向上の「質的に不足している」と「量的に不足している」がともに84.9%と最も多かった。

DXで使用するデータについては、「顧客の属性や購買・来店などの履歴情報」(62.4%)、「コスト削減」が93.6%と最も多く、以下、「企業文化・働き方の変革」(70.4%)、「顧客満足度の向上」(68.0%)、「既存製品・サービスの高付加価値化」(62.4%)と続いている。

DXを進めるうえで、DXに必要な人材が「量的に不足している」と「質的に不足している」がともに84.9%と最も多かった。

# 健康から見つめる健康いきいき職場づくり

## 定例セミナー開催

健康いきいき職場づくりフォーラム(事務局 日本生産性本部)は11月26日、定例セミナー「理論から見つめる健康いきいき職場づくりの新潮流」経済学・経営学・臨床心理学の視点から」をオンラインで開催した。

当日は滝澤美帆・学習院大学経済学部教授、大月友・早稲田大学人間科学術院准教授、高尾義明・東京都立大学経済経営学部教授、奈良恵子・日本生活協同組合連合会通販本部本部長が登壇し、会社、職場、個人のレベルにおいて、現在そして今後求められる健康いきいき職場づくりの新たな視点の紹介と、最新理論を組織運営に活用している実践事例について話題提供した。

その後、グループ討議等も交えてセミナー参加者間で活発な意見交換が行われた。

冒頭、滝澤氏は「経済学から読み解く健康経営の意義」というテーマで経済学の視点から

「バックカスティングで経営」

日本生産性本部の経営品質協議会は、「未来創造塾」バックカスティングで経営をデザインする経営者コース」を2月から4月まで

# 未来創造塾を開催

## バックカスティングで経営

現在の経営環境において、安易なハウツーの習得ではなく、「バックカスティング」という考え方を掘り所としながら、第一線の講

師陣及び受講者同士の議論を通して、経営者のあり方や役割を問う。

塾長にはアサヒグループレポートディンクス特別顧問で経営品質協議会代表の泉谷直木氏が就任し、全6回を指導する。コーディネーターはヤマオコーポレ

「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、30代が39.9%と最も多く、10代が27.2%、20代が29.0%、40代が27.5%と続いている。

最近3年間の「心の病」の増減については、「増加傾向」が22.9%、「横ばい」が59.7%、「減少傾向」が11.1%。「増加傾向」は前回の2019年調査で増加に転じたが、今回は減少し、過去最低になった。

コロナ禍で従業員のメンタルヘルスが「悪化した」企業は約4割(「悪くなった」1.4%と「やや悪くなった」39.9%の合計)だった。

問い合わせは同本部メンタルヘルス研究所、電話03(3511)4024まで。

「心の病」30代が最多

メンタルヘルス研究所

日本生産性本部のメンタルヘルス研究所は、このほど、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を取りまとめた。同調査は上場企業144社の人事担当

「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、30代が39.9%と最も多く、10代が27.2%、20代が29.0%、40代が27.5%と続いている。

最近3年間の「心の病」の増減については、「増加傾向」が22.9%、「横ばい」が59.7%、「減少傾向」が11.1%。「増加傾向」は前回の2019年調査で増加に転じたが、今回は減少し、過去最低になった。

コロナ禍で従業員のメンタルヘルスが「悪化した」企業は約4割(「悪くなった」1.4%と「やや悪くなった」39.9%の合計)だった。

問い合わせは同本部メンタルヘルス研究所、電話03(3511)4024まで。

「心の病」30代が最多

メンタルヘルス研究所

日本生産性本部のメンタルヘルス研究所は、このほど、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を取りまとめた。同調査は上場企業144社の人事担当

「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、30代が39.9%と最も多く、10代が27.2%、20代が29.0%、40代が27.5%と続いている。

最近3年間の「心の病」の増減については、「増加傾向」が22.9%、「横ばい」が59.7%、「減少傾向」が11.1%。「増加傾向」は前回の2019年調査で増加に転じたが、今回は減少し、過去最低になった。

コロナ禍で従業員のメンタルヘルスが「悪化した」企業は約4割(「悪くなった」1.4%と「やや悪くなった」39.9%の合計)だった。

問い合わせは同本部メンタルヘルス研究所、電話03(3511)4024まで。

「心の病」30代が最多

メンタルヘルス研究所

日本生産性本部のメンタルヘルス研究所は、このほど、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を取りまとめた。同調査は上場企業144社の人事担当

「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、30代が39.9%と最も多く、10代が27.2%、20代が29.0%、40代が27.5%と続いている。

最近3年間の「心の病」の増減については、「増加傾向」が22.9%、「横ばい」が59.7%、「減少傾向」が11.1%。「増加傾向」は前回の2019年調査で増加に転じたが、今回は減少し、過去最低になった。

コロナ禍で従業員のメンタルヘルスが「悪化した」企業は約4割(「悪くなった」1.4%と「やや悪くなった」39.9%の合計)だった。

問い合わせは同本部メンタルヘルス研究所、電話03(3511)4024まで。

「心の病」30代が最多

メンタルヘルス研究所

日本生産性本部のメンタルヘルス研究所は、このほど、「メンタルヘルスの取り組み」に関する企業アンケート調査結果を取りまとめた。同調査は上場企業144社の人事担当

「心の病」が最も多い年齢層を尋ねたところ、30代が39.9%と最も多く、10代が27.2%、20代が29.0%、40代が27.5%と続いている。

最近3年間の「心の病」の増減については、「増加傾向」が22.9%、「横ばい」が59.7%、「減少傾向」が11.1%。「増加傾向」は前回の2019年調査で増加に転じたが、今回は減少し、過去最低になった。

コロナ禍で従業員のメンタルヘルスが「悪化した」企業は約4割(「悪くなった」1.4%と「やや悪くなった」39.9%の合計)だった。

問い合わせは同本部メンタルヘルス研究所、電話03(3511)4024まで。

CHIC TOKYO STAY

粋な街の、意気なおもてなし

ROYAL PARK HOTEL

日ヤルパークホテル 〒103-8520 東京都中央区日本橋蛸殻町 2-1-1 Phone: 03-3667-1111(代表) https://www.rph.co.jp



# 業務基準書が 企業の業績を変える

日本生産性本部主任経営コンサルタント 鍛冶田 良

本稿では、生活協同組合コープさっぽろにインタビューした内容を基に、「業務基準書作成の事例編」をお伝えします(ご回答者＝生活協同組合コープさっぽろ人財育成部三浦部長、加藤・教育グループ長)。

業務基準書を導入する背景・きっかけ

2008年に後方業務と店舗での朝一作業が標準化したことを契機にマニュアルを作成する機会がありました。しかし、「ビジュアルが多かった」「観念的な記述が多く、実現するのが困難な内容が多かった」「完成形として扱われ、情報を更新することがなく2014年まで古い情報が記載されたままだった」といった問題点により定着しなかったそうです。

## さらなるスキルアップ生む

6年後の2014年マニュアルを改善しましたが、こちらも定着に至りませんでした。2016年に、「MJ JIGRAM(2006年にわたって無印良品の店舗に関するあらゆる業務のやり方を詳細に記載したマニュアルのこと。38億円の売上を達成した優れたマニュアル)」を基にした業

務基準書の作成に取り組みました。大見理事長が無印良品の松井忠三氏と交流があったことも後押しとなったそうです。同年、業務仕組み化のセミナーに参加いただき、店舗事業部と宅配事業部の業務基準書の作成を担当する。農産・畜産・水産・デリ

○業務基準書の規模 413冊3万9000ページ(2020年9月現在)。  
○更新のタイミング 年3回、4月・8月・12月の1日が更新日。最大の更新が8月に行われ、それを受けて9月に全部署による業務基準書のプレゼンテーションを実施している。トップの前で、現在の到達点と成果、今後の課題を報告。

○更新内容 標準化推進委員会です。現場の積極的関与を促すため、業務基準書の作成を、業務基準書の現場でのシミュレーション動画を見ながら進めたいという問題点がありました。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

○業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む 業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

不可欠です。トップ直轄の委員会である標準化推進委員会が、2カ月に1回、情報共有や先進事例・優秀事例の学習、進捗点検などを進めています。

大見理事長はトヨタ生産方式に強く関心があり、主たる考え方はIEやQCの手法に基

づくっています。トップの前で、現在の到達点と成果、今後の課題を報告。

2020年から業務基準書の動画化を進めたいという問題点がありました。

現場の積極的関与を促すため、業務基準書の作成を、業務基準書の現場でのシミュレーション動画を見ながら進めたいという問題点がありました。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。業務基準書の作成に必要となるスキルアップ生む。

《グループホテル》  
**東京 / 幕張 / 大阪**  
 札幌 / 長岡 / 湯沢(湯沢・NASPA)  
 東京(大崎) / 横浜 / 高岡 / 鳥取 / 博多 / 佐賀  
 北京  
 アソシエイトホテル  
 新潟 / 金沢 / 近江八幡  
 ご予約・お問合せ(9:00~18:00)  
 ☎ 0120-227021  
 The New Otani  
 ニューオータニホテルズ  
 www.newotani.co.jp

確かなステイタスと上質なおもてなしを。  
 400年の歴史を有する1万坪のホテルニューオータニ(東京)の日本庭園



産業・組織心理学から紐解く

テレワーク時代のマネジメント

5

2021年夏に猛威を振るったコロナウイルスのデルタ株の影響も秋頃には落ち着き、年末にかけて久しぶりに以前の日常を思い出させる生活が続いた。それに伴いテレワークから再び出社の割合を増やした企業も多かったと思われる。しかし、年が明けて新しい変異株の影響によりかつてない感染拡大に直面している。今後、多くの企業では再びテレワークに移行する動きが進むと予想される。

九州大学大学院人間環境学研究院 准教授 池田 浩

ワークライフバランスの肝 仕事と家庭との境界マネジメント

コロナ禍前であれば、職場に出社して始業時間と終業時間が定められていたことで、職場と自宅という場所や、仕事と家庭(プライベート)の時間の「境界」が明確になっていた。これは、自らの役割や気持ちの切り替える大きな意味を持っていた。一方で、テレワークによって、働く場所と時間の自由度が増したことは、自律的に働く機会と環境をもたらし、しなやかに働くことも可能になった。しかし、自宅でも仕事ができるようになると、場所と時間の境界が曖昧になり、「いつでもどこでも仕事に追われる」ことが起こる。

他方、感染の波とは一線を画して、テレワークの制度を本格的に導入する企業が増えてきている。大手IT企業やフリーマーケットアプリを手掛ける企業では、テレワークを充実させるため、社員の住む場所の制限を撤廃することを相次いで発表している。その主なねらいは、働く場所や時間の自由度を高めて多様な働き方を尊重することで人材を確保することにあると言える。そこに関わるのが「ワークライフバランス」である。

テレワークは、コロナ禍を機に急速に普及したことで様々なメリットやデメリットが浮き彫りになった。その最大のメリットは「通勤からの開放」であろう。朝日新聞の調査(2021年1月13日)によれば、テレワークで仕事と私

2022年日本経済の展望

会員月例研究会12月例会

日本生産性本部は12月7日、講師に日本総望、コロナ後世界の姿を合研究所副理事長の山田久氏を招き、会員月例研究会12月例会「2022年日本経済の展望」を開催した。

生活のバランスが変化したか尋ねたところ、「仕事重視」(5%)よりも、「私生活重視」(39%)と回答した人が大きく上回り、仕事だけでなく家庭やプライベートにも関心が向くようになった傾向がうかがえる。さらに、「通勤時間が不要になり、心にゆとりができた」人は全体で62%を占めており、これは首都圏1都3県だけに

ワークでは、ますますワーク・ファミリー・コンフリクトが生じやすくなる。例えば、仕事と家庭との境界が曖昧になることで二つの方向性の葛藤が生じることになり、一つは「仕事から家庭」への葛藤である。これは、仕事が終わらずに家庭生活や家事に支障をきたすものである。もう一つは「家庭から仕事」への葛藤である。子どもが急な病気や学校が一斉休校を得なくなったことで、仕事ができずに悪影響が生じるなどである。

組織と社員を守る! 不祥事対策 研修教材DVD アニメで再現! 不祥事の未然防止・再発防止シリーズ 第1巻 盗撮・ストーカー・飲酒運転・危険ドラッグ編 (29分) 第2巻 横領・情報漏洩・マタハラ編 (31分) 監修者: 坪 由美子(弁護士)/蟹江鬼太郎(弁護士) 価格: 2巻セット 88,000円(税込・送料込) / 各巻 44,000円(税込・送料込)

◆セミナーのご案内◆ 第48回 実務中心の賃金交渉セミナー 会場受講 2月2日(水) 10:00~16:30 2月3日(木) 9:30~16:00 ★全国町村会館(東京都千代田区永田町 1-11-35) オンライン受講 2月2日(水) 10:00~16:30 2月3日(木) 9:30~16:00 録画(オンデマンド)受講 2月10日(木)~3月4日(金) 講師 村上 陽子氏 村越 雅夫 参加対象者 労使の人事・賃金担当者、政策担当者 参加費用 会員 64,000円(税込)・一般 70,000円(税込) ※3人以上のお申込みの場合、会員に限り1人につき60,000円(税込)。



高齢社員の戦力的活用と人事管理

70歳までの就業機会の確保と活用

高千穂大学経営学部教授 田口 和雄

65歳定年が抱える賃金・ポスト問題

前回は70歳までの就業機会の確保を取り上げた。企業は65歳以降の高齢社員活用を基本戦略を従来の社内活用型、今回の改正高齢法で新設された社外活躍型の中からどちらかを決めることに加えて、65歳定年制の義務化に備えた60歳代前半層の人事管理の見直しが必要課題になることを指摘した。そこで、第4回は65歳定年制の下での人事管理を考えることとする。

第1回で紹介したように、多くの企業がとる「実質65歳定年制」の雇用制度は「60歳定年制」と「65歳再雇用制度」であり、それに対応した正社員の人事

管理には高齢社員のモチベーションの低下問題が解決とは限らない。その背景には現在指摘されている賃金(賃金が下がることへの不満)が指摘されている。その背景には現在指摘されている賃金(賃金が下がることへの不満)が指摘されている。

第一は分業型人事管理(分業型)の低賃金・低年金の問題が解決とは限らない。その背景には現在指摘されている賃金(賃金が下がることへの不満)が指摘されている。

短いため、常に「貢献」を求められてきた。60歳の定年時点を過ぎれば、年齢による賃金の減少が避けられなくなる。また、65歳定年制を導入する際の課題として、65歳定年制の導入による賃金・ポストの問題が指摘されている。

65歳定年制を導入する際には、65歳定年制の導入による賃金・ポストの問題が指摘されている。その背景には現在指摘されている賃金(賃金が下がることへの不満)が指摘されている。

不足問題の是正のため、65歳定年制の導入による賃金・ポストの問題が指摘されている。その背景には現在指摘されている賃金(賃金が下がることへの不満)が指摘されている。



全労生 議長 (UASEN会長)

ネットワーク 全労生

影響を与えてきました。ワクチン接種などを進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

株は感染力が強いものもあります。まだ新型の社会保険負担は3割増しです。また、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

昨年、全労生では、労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

2020年以降、新型コロナウイルス禍が世界中の社会・経済、そして労働者に多大かつ深刻な影響を与えています。

株は感染力が強いものもあります。また、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

昨年、全労生では、労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

2020年以降、新型コロナウイルス禍が世界中の社会・経済、そして労働者に多大かつ深刻な影響を与えています。

株は感染力が強いものもあります。また、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

昨年、全労生では、労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

労働者の賃金改善を進めたいものだと思います。この状況下で、感染が広がらないように、感染対策は最低限に留めておく必要があります。

Production Diary 2022 advertisement with image of hands holding a clock and the text '時間を創造する' (Creating Time).



# 生産性を高めるビジネススキル Part20

## 答えなき時代に身につけたい シン思考力とシン直感力

〈2〉

シン思考力・シン直感力を磨く法則1 『本能ベース』  
私は編集者としてこれまで何百冊の本の制作に関わってきました。おかげさまで多くのベストセラーを作ることができましたが、売れる本にはある共通項があります。それは、ベストセラーになるものには、お客様との「本能に刺さっている」という点です。『本能ベース』はヒットの条件です。元USJで現刀CEOの森

編集者  
アスコム取締役編集局長

柿内 尚文

### 頭ではなく、心で考える

「ムや部下のモチベーションを継続的に高いところで安定させたいと考えている」と思いますが、そのためには『本能ベース』のマネジメントが役立つのではないのでしょうか。本能ベースで大切なのは、頭で考えるのではなく心で考えるという楽しいことは苦にもならないことを鑑みながら、モチベーションを継続的に高い状態で維持するためにどうしたらいいのか。そこで出てくるキーワードは「楽しい」です。「楽しいことは続けたい」これが人間の本能です。

数分解すると大きく三つに分けられます。(1) 好きなどをしているとき(2) 目的を達成したとき(3) 人に喜ばれたとき、の三つです。この中で私が特に重視したいのが(3)の人に喜ばれる楽しさです。(1)と(2)は環境でそうできなかつたり、挫折を生む可能性もあります。一方で、(3)はどんな環境でもすぐに取り入れられるものだと思います。

人に喜ばれたときに楽しさを感じるので、リーダーには「喜ぶ力」が求められます。具体的には、「チームや部下の仕事の成果を全力で喜ぶ」「ちょっとした気遣いにも大きく喜ぶ」ほめるより「喜ぶ」といった行為です。人を喜ばすことが、自分の喜びになり、楽しみになる。

フランスの哲学者アランは「幸福だから笑うのではない、笑うから幸福なのだ」という言葉を残しました。喜びもこれと構造は同じではないでしょうか。小さなことでもちゃんと喜ぶことで、楽しさが生まれ、その結果、モチベーションの向上、離職率の低下、成果の向上、そしてエンゲージメントの向上につながっていくのです。「喜ぶ」「喜び合う」をカルチャーとしてチームや組織に浸透させていくことは、大きな価値を生むはずです。

## 企業のSNSリスク対策

2

社員やアルバイト従業員、または役員等(以下、「社員等」と言います)がSNS上で他人を誹謗中傷したり、悪ふざけをする動画を投稿したり、過激な発言をするなど、不適切な投稿を行ったことで炎上(投稿した内容に批判的コメントが殺到すること)が発生した場合、投稿者本人だけでなく、勤務先である企業も批判的とされる可能性があります。炎上は、

### 社員等による炎上のリスク

社員等がSNSに投稿した内容から企業の社内情報がインターネット上で拡散されたり、取引先の情報や顧客の個人情報などが漏えいした場合にも発生します。SNS上での不適切投稿や情報漏えいなどにより炎上が発生すると、ネットユーザーによって投稿者が特定され、投稿者の個人情報や

勤務先などの関係者の情報がインターネット上で晒され、誹謗中傷的にされます。たとえ匿名で投稿し、勤務先等を伏せていても、SNSへの過去の投稿内容や写真、位置情報の記録などから多くの情報が収集され、数時間の内には投稿者に残り続けます。

社員等による炎上が発生すると、企業は、社員等が引き起こした事態に関して責任を問われることになり、その結果、企業の評判や信用が毀損され、顧客離れや取引停止、新規受注の減少などが発生する可能性があります。

社員等がSNS上で他人の名譽を毀損したり情報漏えいなどのトラブルを発生させた場合、企業が不法行為や契約上の債務不履行などの責任を問われる可能性もあります。企業に法的責任がない場合でも、社員等への指導や管理に対する批判につながるため、組織として無関係でいられないことが多く、組織として謝罪することになったり、メディアからの取材対応に追われることがあります。

また、炎上により企業のレピュテーションが毀損されることで、社員等のモチベーションが低下したり、採用・求人への応募者が減るなど、人材確保の面において影響が生じることにも少なくありません。

さらに、社員等によるSNS上の炎上により企業に損害が発生する可能性があることを認識しながらこれを放置し、結果として損害を発生させてしまった場合、株主代表訴訟の提起など、役員等の責任を問われる可能性もあります。

このように、社員等によるSNS上の炎上により企業が受けるマイナスの影響は甚大なものとなりうることから、企業は、社員等のSNS利用に伴うリスクを理解した上で、リスクを顕在化させないための対策を講じる必要があります。

毎熊社会保険労務士事務所代表  
特定社会保険労務士

毎熊 典子



電通工業株式会社

〒140-0011 東京都品川区東大井5丁目11番2号 K-11ビル  
TEL: 03(5479)3711 FAX: 03(5479)3701  
URL: www.dentsu.ne.jp

通信コスト削減、業界初の回線管理業務のコンサルティングシステム

「回線秘書」特許第4868263号

■通信設備事業

PBX工事、電話設備工事、構内PHS工事、放送設備工事、LAN工事等を、公共工事を始めとしてオフィスビル、工場からマンション、ホテルまで、長年培った技術でお応えしています。

■消防設備事業

警報設備、避難設備、消火設備、防火設備工事等の設計・整備・保守を行い、消防管理をトータルにサポート致します。お客様の「安全と安心」を守るためのお手伝いをさせて頂いております。

■情報設備事業

ネットワークの設計・設置・工事・保守、イントラネット構築(ファイアウォール、DNS、Mail、Webサーバ)、ソフトウェアの受託開発・システム保守、ホームページ制作等を、お客様のニーズに合わせてお応えしています。

■レンタル事業

PBX、ボタン電話、ゲートウェイ機器のレンタルサービス、第2種通信事業者免許に従い、ホームページ、メール、レンタルサーバ・サービスを行っています。