

事 務 所 便 り NO 9 1 号

会社・事業を成功させる 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。

「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

独立行政法人労働政策研究・研修機構（JILPT）は、「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「パワー・ハラスメントが発生する背景・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

- ・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。

「仕事」と「介護」を両立する時代へ

◆労使双方にとって非常に重大な問題

「仕事と介護を両立する社員が増加する時代」が近々到来すると言われています。これは、企業にとっても社員にとっても、非常に重大な問題です。

東京大学社会科学研究所「ワーク・ライフ・バランス推進・研究プロジェクト」では、「従業員の介護ニーズに関する調査」を実施し、報告書をまとめました。

◆社員の介護の状況

この調査では、主に40歳以上の社員を対象に、仕事と介護の両立に関する不安などについて調査しています（下記は、大企業に勤務している人が対象の調査結果で

す）。

現在の介護の状況ですが、「現在、介護をしている」という人は全体の13.9%（男性12.3%・女性16.7%）でした。

そして、「将来の介護に対する不安の内容」（複数回答）については、次の通りとなっています。

- （1）介護がいつまで続くかわからず、将来の見通しを立てにくい（50.0%）
- （2）適切な介護サービスが受けられるかどうかわからない（43.5%）
- （3）公的介護保険制度の仕組みがわからない（39.1%）
- （4）仕事を辞めずに介護と仕事を両立するための仕組みがわからない（29.9%）
- （5）介護休業などを職場で取得している人がいない（27.3%）

◆勤務先の支援制度に不満！

また、株式会社第一生命経済研究所が、20歳から69歳までの正社員として働いている人で、現在または過去に親（配偶者の親を含む）の介護経験がある人（953名）を対象に行ったアンケート調査では、「介護で仕事を辞めたい」と思うことがある人のうち69.0%が、「勤務先の両立支援制度に不満がある」と回答しています。

社員の「育児支援」のみならず、「介護支援」にまで配慮することのできる余裕のある企業は多くないかもしれませんが、そのような配慮が必要となる時代が近い将来やってくるかもしれません。

8月の税務と労働の手続き続

10日

- 源泉徴収税額・住民税特別徴収税額の納付
- 雇用保険被保険者資格取得届の提出
- 労働保険一括有期事業開始届の提出

31日

- 個人事業税の納付＜第1期分＞
- 個人の道府県民税・市町村民税の納付＜第2期分＞
- 健保・厚年保険料の納付
- 外国人雇用状況報告（雇用保険の被保険者でない場合）＜雇入れ・離職の翌月末日＞