

週刊WEB

企業経営

MAGA
ZINE

Vol. 689 2020. 9. 1

ネットジャーナル

Weeklyエコノミスト・レター 2020年8月24日

求められる米国の追加経済対策

～景気回復の持続に追加対策が不可欠も、
議会は結論先送りで休会入り。経済への影響を懸念

経済・金融フラッシュ 2020年8月21日

消費者物価（全国20年7月）

～コロナ禍でも一定の底堅さを維持するが、
10月以降は再びマイナスへ

経営 TOPICS

統計調査資料

毎月勤労統計調査

（令和2年6月分結果確報）

経営情報レポート

働きやすい職場づくりで人材確保・定着につなげる 健康経営の実践ポイント

経営データベース

ジャンル：人事制度 > サブジャンル：社員教育
コミュニケーション不足の改善策
部下の叱り方

本誌掲載記事の無断転載を禁じます。

発行：税理士法人日下事務所

ネット
ジャーナル

ニッセイ基礎研究所

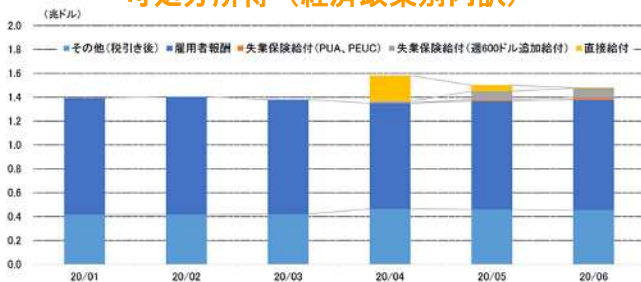
求められる米国の追加経済対策 ～景気回復の持続に追加対策が不可欠も、議会は結論先送りで休会入り。経済への影響を懸念

1 新型コロナの感染拡大に伴う経済活動の落ち込みを緩和するため、米議会は3月から4月にかけて累次に亘る経済対策を実施した。政策の目玉は、個人向け支援策では、家計への直接給付や失業保険給付の拡充、中小企業向けには給与保護プログラム（PPP）、州・地方政府向けには補助金支給などである。

2 これらの経済対策の結果、家計の可処分所得は4－6月期に合計4,600億ドル押し上げられたほか、PPPでは中小企業従業員の8割超に相当する51百万人が恩恵を受けたとされる。

米経済は4月にかけて戦後最大の落ち込みとなったものの、5月には早くも底打ちしたとみられるが、これらの経済対策が一定程度奏功したと言えよう。

可処分所得（経済政策別内訳）



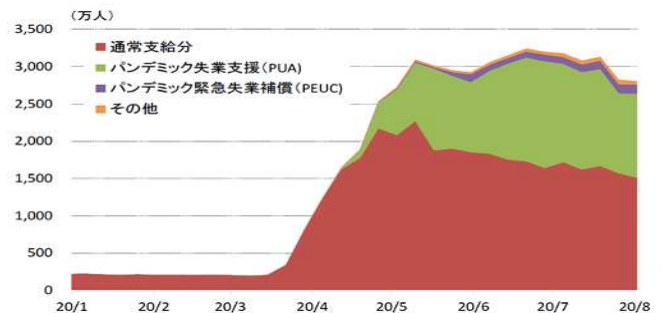
(注) 季節調整済
(資料) BEA よりニッセイ基礎研究所作成

3 もっとも、これらの経済対策の多くが時限措置となっており、期限切れに伴う政策効果の剥落が懸念されている。

失業保険の継続受給者数が依然として高水準を維持している中、足元で消費回復ペースも鈍化しており、米景気回復を

着実にするためには追加経済対策が不可欠だ。

失業保険継続受給者数（プログラム別）



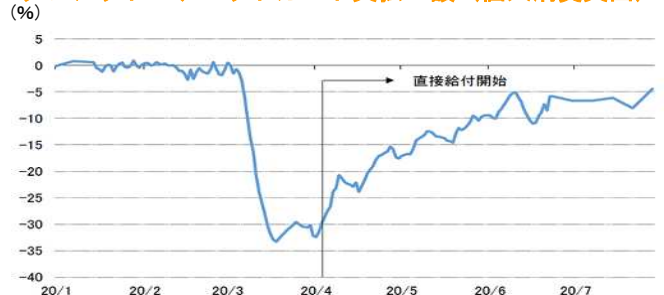
(注) 未季調
(資料) 労働省(DOL)よりニッセイ基礎研究所作成

4 与野党ともに追加対策の必要性では合意しているものの、州・地方政府に対する補助金支給の扱いなどを巡って対立しており、政策合意には至っていない。

また、議会は9月までの夏季休会に入っただため、早期の合意は困難となっている。

追加経済対策の速やかな実施は、米景気回復を確実にするために不可欠であり、早期の合意が求められる。

クレジット・デビットカード支払い額（個人消費支出）



(注) クレジット、デビットカード支払い額に基づく個人消費支出推計。グラフは支出額の7日移動平均額を20年1月実績と比較した時の乖離率。季節調整済
(資料) Opportunity Insights Economi Tracker よりニッセイ基礎研究所作成

「Weeklyエコノミスト・レター」の全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください

ネット
ジャーナル

消費者物価(全国20年7月) ～コロナ禍でも一定の底堅さを維持するが、 10月以降は再びマイナスへ

ニッセイ基礎研究所

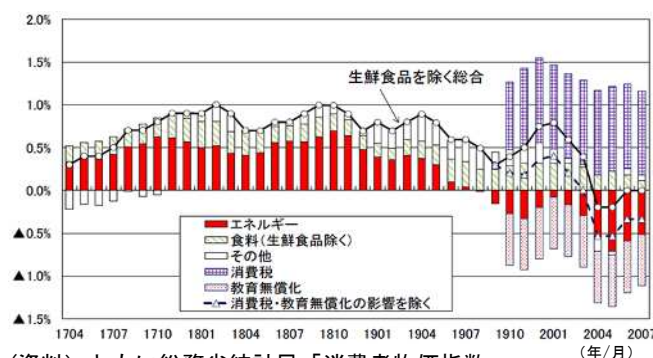
1 コア CPI 上昇率は 2 ヶ月連続のゼロ%

総務省が8月21日に公表した消費者物価指数によると、20年7月の消費者物価(全国、生鮮食品を除く総合、以下コアCPI)は前年比0.0%(6月:同0.0%)と前月に続きゼロ%となった。事前の市場予想(QUICK集計:0.1%、当社予想も0.1%)を下回る結果であった。生鮮食品及びエネルギーを除く総合(コアコアCPI)は前年比0.4%(6月:同0.4%)、総合は前年比0.3%(6月:同0.1%)となった。

参考値として公表されている消費税調整済(幼児教育無償化の影響も調整)のコアCPIは前年比▲0.3%(6月:同▲0.4%)であった。

消費者物価指数(生鮮食品除く、全国)の要因分解

(前年比)

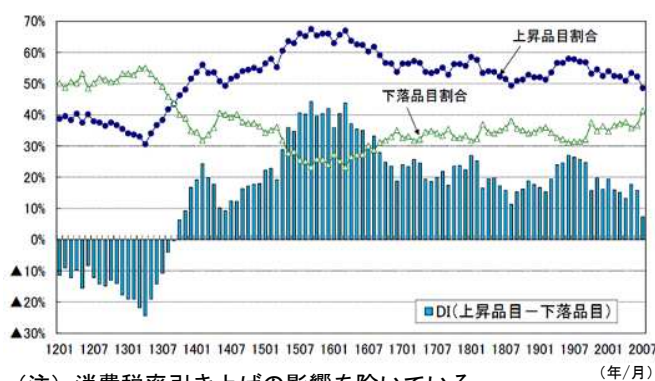


2 上昇品目数の割合が 50%を割り込む

消費者物価指数の調査対象523品目(生鮮食品を除く)を、前年に比べて上昇している品目と下落している品目に分けてみると(消費税率引き上げの影響を除いている)、7月の上昇品目数は254品目(6月は273品目)、下落品目数は216

品目(6月は191品目)となり、上昇品目数が前月から減少した。上昇品目数の割合は48.6%(6月は52.2%)、下落品目数の割合は41.3%(6月は36.5%)、「上昇品目割合」－「下落品目割合」は7.3%(6月は15.7%)であった。

消費者物価(除く生鮮食品)の 「上昇品目数(割合)ー下落品目数(割合)」



3 コア CPI 上昇率は 10 月以降、 はっきりとしたマイナスに

コアCPI上昇率は2ヵ月連続でゼロ%となった。緊急事態宣言後の需要の急激な落ち込みを考えれば、物価は一定の底堅さを維持していると判断される。巣ごもり需要の高まりから、食料品、日用品、家電製品などの消費は堅調なものが多いこと、自粛要請などにより需要が急激に落ち込んでいる外食、旅行などのサービスについては、通常の景気悪化時と異なり、値下げによる需要喚起が期待できないことがその背景にあると考えられる。

経済・金融フラッシュの全文は、
当事務所のホームページの「マクロ経済予測レポート」
よりご確認ください。

毎月勤労統計調査 (令和2年6月分結果確報)

厚生労働省 2020年8月25日公表

(前年同月と比較して)

- 現金給与総額は443,111円(2.0%減)となった。うち一般労働者が591,784円(2.9%減)、パートタイム労働者が105,223円(0.9%増)となり、パートタイム労働者比率が30.67%(0.64ポイント下落)となった。
なお、一般労働者の所定内給与は313,384円(0.2%減)、パートタイム労働者の時間当たり給与は1,233円(5.8%増)となった。
- 共通事業所による現金給与総額は1.2%減となった。
うち一般労働者が1.6%減、パートタイム労働者が前年同月と同水準となった。
- 就業形態計の所定外労働時間は8.0時間(23.9%減)となった。

※令和2年1月に30人以上規模の事業所の標本の部分入替えを行いました。1月は入替え前後の両方の事業所を調べており、新旧事業所の結果を比較したところ、現金給与総額では-681円(-0.2%)、きまって支給する給与では-819円(-0.3%)の断層が生じています。

※平成30年に基準とする母集団労働者数(ベンチマーク)の更新を行ったため、平成30年においてはベンチマークの違いによる断層が発生していました。令和2年はベンチマーク更新を行わないため、ベンチマークの違いによる断層はありません。

(事業所規模5人以上、令和2年6月確報)

区分	就業形態計		一般労働者		パートタイム労働者	
	前年比(差)		前年比(差)		前年比(差)	
月間現金給与額	円	%	円	%	円	%
現金給与総額	443,111	-2.0	591,784	-2.9	105,223	0.9
きまって支給する給与	261,554	-1.5	333,614	-2.1	97,783	-0.9
所定内給与	246,782	0.4	313,384	-0.2	95,415	-0.2
(時間当たり給与)	—	—	—	—	1,233	5.8
所定外給与	14,772	-24.5	20,230	-25.2	2,368	-24.1
特別に支払われた給与	181,557	-2.5	258,170	-3.8	7,440	35.5
実質賃金						
現金給与総額	—	-2.1	—	-3.0	—	0.9
きまって支給する給与	—	-1.6	—	-2.3	—	-1.0
月間実労働時間数等	時間	%	時間	%	時間	%
総実労働時間	136.9	-4.0	162.2	-4.0	79.3	-6.0
所定内労働時間	128.9	-2.4	151.5	-2.2	77.4	-5.6
所定外労働時間	8.0	-23.9	10.7	-24.1	1.9	-20.9
出勤日数	日	日	日	日	日	日
	18.1	-0.4	19.9	-0.4	14.1	-0.6
常用雇用	千人	%	千人	%	千人	%
本調査期間末	51,167	0.6	35,476	1.5	15,691	-1.5
パートタイム労働者比率	%	ポイント	%	ポイント	%	ポイント
	30.67	-0.64	—	—	—	—

注1：令和元年6月分速報から、「500人以上規模の事業所」について全数調査による値に変更している。(以下同)

注2：平成30年11月分確報から、平成24年以降において東京都の「500人以上規模の事業所」についても再集計した値(再集計値)に変更しており、従来の公表値とは接続しないことに注意。(以下同)

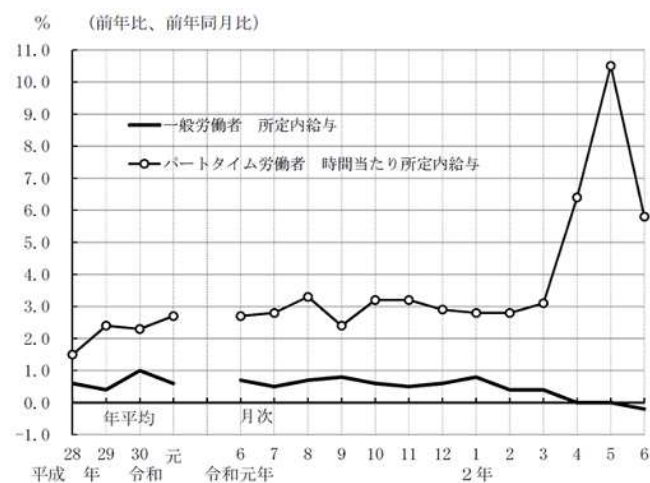
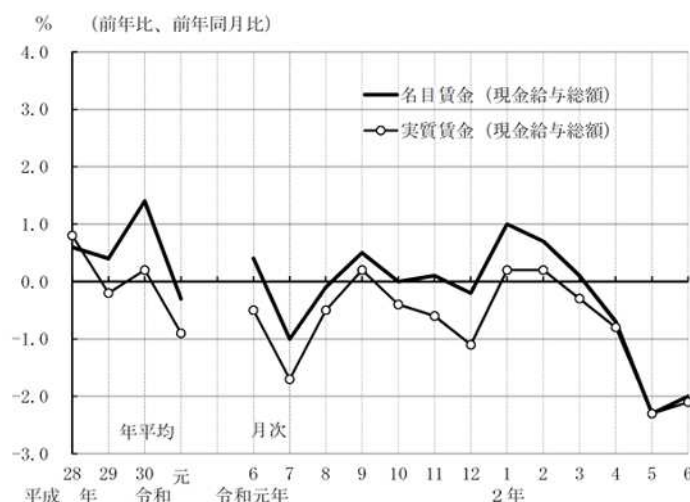
注3：前年比(差)は、単位が%のものは前年同月比、ポイント又は日のものは前年同月差である。

注4：今回の調査対象事業所数は31,123事業所、回答事業所数は24,215事業所、回収率は77.8%であった。

[賃金の動き]

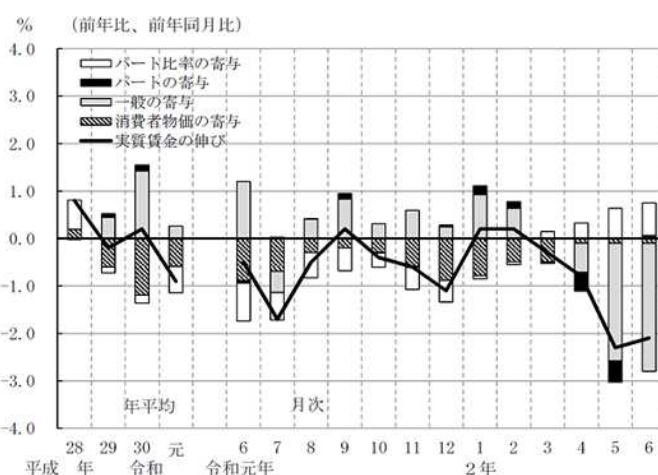
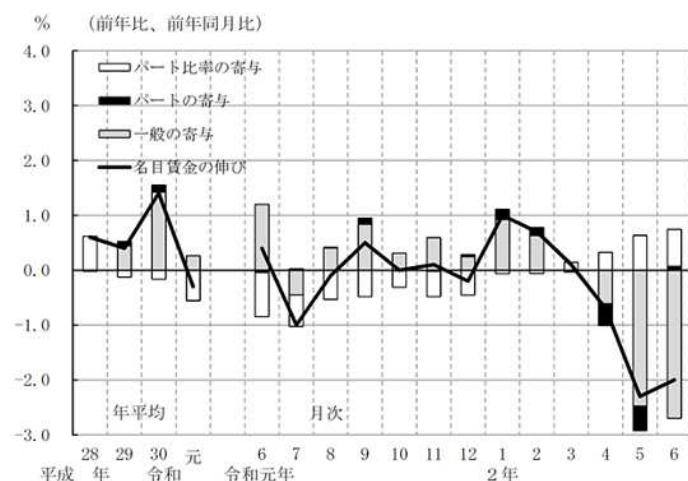
労働者全体

一般労働者とパートタイム労働者



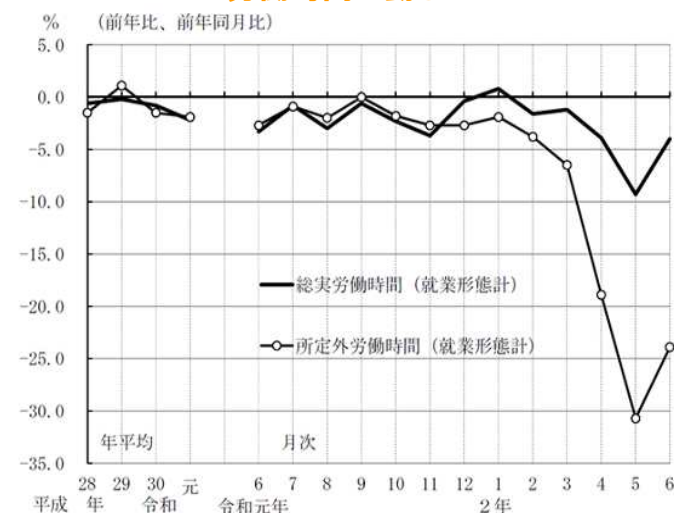
名目賃金(現金給与総額)の前年比、 前年同月比の要因分解

実質賃金(現金給与総額)の前年比、 前年同月比の要因分解



労働時間の動き

常用雇用、パートタイム労働者比率の動き



月間現金給与額

(事業所規模5人以上、令和2年6月確報)

産 業	現金給与総額		きまって支給 する給与		所 定 内 給 与		所 定 外 給 与		特別に支払われ た給与	
	前年比		前年比		前年比		前年比		前年比	
就業形態計	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
調査産業計	443,111	-2.0	261,554	-1.5	246,782	0.4	14,772	-24.5	181,557	-2.5
鉱業、採石業等	518,493	-4.6	317,259	0.4	290,803	-0.1	26,456	5.4	201,234	-11.5
建設業	561,928	6.1	339,122	0.0	317,131	0.9	21,991	-10.8	222,806	16.7
製造業	479,920	-5.9	297,813	-4.6	278,003	-1.0	19,810	-37.5	182,107	-8.0
電気・ガス業	1,088,941	-2.2	432,529	-0.2	385,077	0.2	47,452	-3.1	656,412	-3.4
情報通信業	799,828	-4.3	380,318	-0.6	352,460	0.3	27,858	-11.0	419,510	-7.5
運輸業、郵便業	437,438	-10.7	288,561	-4.0	253,955	-1.4	34,606	-19.5	148,877	-21.5
卸売業、小売業	351,796	-0.9	234,226	-0.2	225,146	1.1	9,080	-24.9	117,570	-2.2
金融業、保険業	880,552	2.7	368,138	1.5	344,909	2.0	23,229	-5.2	512,414	3.7
不動産・物品賃貸業	512,241	-2.8	289,430	0.5	275,172	2.1	14,258	-23.2	222,811	-6.5
学術研究等	716,134	-1.6	371,395	-2.3	350,126	-0.7	21,269	-22.3	344,739	-0.8
飲食サービス業等	124,654	-6.4	110,633	-5.5	106,357	-3.2	4,276	-40.2	14,021	-13.2
生活関連サービス等	244,772	2.1	187,563	-0.8	182,394	1.6	5,169	-45.9	57,209	13.1
教育、学習支援業	708,346	3.3	294,222	1.0	289,608	1.5	4,614	-22.9	414,124	5.0
医療、福祉	411,265	-0.1	254,315	0.4	241,929	1.6	12,386	-17.1	156,950	-1.0
複合サービス事業	637,561	-6.8	289,403	-3.5	274,768	-1.8	14,635	-27.0	348,158	-9.3
その他のサービス業	323,733	-6.3	222,514	-3.0	208,854	-1.1	13,660	-25.0	101,219	-12.9
一般労働者	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
調査産業計	591,784	-2.9	333,614	-2.1	313,384	-0.2	20,230	-25.2	258,170	-3.8
鉱業、採石業等	533,604	-3.8	325,201	1.1	297,789	0.6	27,412	6.5	208,403	-10.5
建設業	584,545	5.5	350,637	-0.6	327,633	0.3	23,004	-11.3	233,908	15.8
製造業	533,008	-6.2	324,721	-4.9	302,572	-1.1	22,149	-37.9	208,287	-8.1
電気・ガス業	1,142,347	-1.6	450,321	0.3	400,081	0.6	50,240	-2.4	692,026	-2.9
情報通信業	835,267	-5.3	394,039	-1.4	364,886	-0.5	29,153	-11.9	441,228	-8.5
運輸業、郵便業	503,460	-12.0	324,906	-4.9	284,686	-2.3	40,220	-20.5	178,554	-22.4
卸売業、小売業	543,226	-1.9	338,282	-1.2	323,747	0.3	14,535	-25.7	204,944	-3.0
金融業、保険業	968,169	3.1	396,006	1.6	370,246	2.0	25,760	-4.8	572,163	4.1
不動産・物品賃貸業	634,085	-2.7	346,598	0.9	328,640	2.6	17,958	-22.3	287,487	-6.6
学術研究等	786,940	-0.9	401,076	-1.9	377,359	-0.4	23,717	-21.2	385,864	0.1
飲食サービス業等	298,380	-11.4	242,560	-9.0	230,009	-5.7	12,551	-44.8	55,820	-20.5
生活関連サービス等	382,160	0.7	278,662	-1.1	270,000	1.6	8,662	-45.7	103,498	5.9
教育、学習支援業	975,061	-0.6	383,289	-1.9	376,968	-1.3	6,321	-25.0	591,772	0.3
医療、福祉	543,435	-0.8	319,668	0.1	302,483	1.4	17,185	-18.0	223,767	-2.1
複合サービス事業	745,607	-5.6	323,783	-3.2	308,329	-1.1	15,454	-31.4	421,824	-7.2
その他のサービス業	420,178	-6.4	276,114	-2.5	257,733	-0.4	18,381	-24.7	144,064	-13.1
パートタイム労働者	円	%	円	%	円	%	円	%	円	%
調査産業計	105,223	0.9	97,783	-0.9	95,415	-0.2	2,368	-24.1	7,440	35.5
鉱業、採石業等	121,277	-12.7	108,492	-7.2	107,166	-7.0	1,326	-15.4	12,785	-42.3
建設業	125,050	6.5	116,696	1.5	114,276	1.9	2,420	-12.7	8,354	223.0
製造業	127,035	0.4	118,953	-0.2	114,691	1.0	4,262	-24.0	8,082	8.6
電気・ガス業	231,249	26.5	146,783	8.0	144,099	6.9	2,684	164.7	84,466	80.1
情報通信業	133,800	4.6	122,442	3.5	118,917	4.0	3,525	-9.2	11,358	18.1
運輸業、郵便業	125,121	-2.5	116,629	0.0	108,576	1.4	8,053	-14.6	8,492	-28.1
卸売業、小売業	100,878	1.2	97,834	1.3	95,903	1.9	1,931	-21.7	3,044	-1.2
金融業、保険業	166,028	5.2	140,872	6.5	138,281	6.7	2,591	-4.2	25,156	-1.4
不動産・物品賃貸業	101,182	-3.3	96,565	-4.3	94,788	-3.0	1,777	-43.9	4,617	23.9
学術研究等	160,954	14.0	138,673	7.9	136,593	9.2	2,080	-38.0	22,281	75.5
飲食サービス業等	71,532	-6.1	70,292	-6.4	68,546	-5.3	1,746	-37.5	1,240	18.7
生活関連サービス等	90,549	-5.6	85,302	-9.0	84,055	-7.5	1,247	-58.3	5,247	152.4
教育、学習支援業	118,708	14.4	97,319	1.8	96,477	2.2	842	-28.1	21,389	160.6
医療、福祉	130,811	4.1	115,640	1.1	113,437	1.2	2,203	-3.9	15,171	34.4
複合サービス事業	198,812	8.7	149,795	9.7	138,484	7.8	11,311	37.4	49,017	5.6
その他のサービス業	106,232	-5.2	101,637	-5.8	98,622	-4.8	3,015	-28.2	4,595	7.7

毎月勤労統計調査（令和2年6月分結果確報）の全文は、
当事務所のホームページの「企業経営 TOPICS」よりご確認ください。



働きやすい職場づくりで人材確保・定着につなげる

健康経営の 実践ポイント

1. 採用活動の強化が急務となっている中小企業
2. 経済産業省が推奨している「健康経営」
3. 健康経営優良法人認定取得のポイント
4. 健康経営を実践している企業の事例



参考文献

「健康経営実務必携」(稲田耕平、阿藤通明、坂野祐輔著 日本法令) 「人材戦略がすべてを解決する」(小山昇著 株式会社 KADOKAWA) 「健康経営優良法人取り組み事例集」(経済産業省 商務・サービスグループ ヘルスケア産業課) 「企業の「健康経営」ガイドブック～連携・協働による健康づくりのススメ～」(経済産業省 商務情報政策局 ヘルスケア産業課)

1

企業経営情報レポート

採用活動の強化が急務となっている中小企業

自社の成長は、人材採用の成否に左右されるといっても過言ではありません。

本レポートでは、職場環境の整備等により企業価値を高めることのできる健康経営に着目し、人材確保・定着につながるポイントを解説します。

■ 中小企業が新卒者の採用活動に力を入れなければならない理由

積極的な人材採用活動は、自社に活力を与えます。中小企業は、上記のとおり年齢層のバランスを取るためにも、特に新卒採用活動には力を入れる必要があります。新卒者の採用によるメリットとしては、他社での経験がないために、凝り固まった既成概念をあまり持っておらず、自社のやり方に素直にに応じてくれ、自社のビジョン・方針を浸透させやすいことが挙げられます。一方、中途採用の場合には、経験や高い能力を有していても価値観の違いから、すれ違いが生じ、社風に合わなければ、最悪の場合には早期退職を招くリスクを抱えています。

また、新卒が入社することで、社内の活気が高まり、既存社員のやる気が再燃されたり、指導する立場を担う先輩社員が部下への指導を通じて自身の成長が期待されます。

■ 人材確保・定着につなげるダイバーシティ経営への取り組み

(1)ダイバーシティ経営の取り組み強化の必要性

少子・高齢化により労働力人口が減少している中で、中小企業が人材を確保するためには、多様な人材の受け入れを可能にするダイバーシティ経営を行うことが必要となっています。

ダイバーシティ経営を行う上で重要となるのが、職場内での理解とサポート体制の構築です。社員同士が働き方の多様性を認め合い、協力する体制構築が必要となります。

そのために、社員一人ひとりを大事にするという経営者の姿勢も重要といえます。

■ダイバーシティ経営とは

多様な人材を活かし、その能力が最大限発揮できる機会を提供する経営

■ダイバーシティ経営における多様性への対応

<多様な人材の登用>

- 積極的な女性の登用
- 高齢者の活用
- 障害者の活用
- 外国人労働者の活用 等

<多様な働き方の実現>

- 非正規社員の確保
- 育児や親の介護への対応
- 病気と仕事の両立
- 休業制度の活用 等



実現のためには、
社員一人ひとりが
働きやすい
職場づくりが必要

2

企業経営情報レポート

経済産業省が推奨している「健康経営」

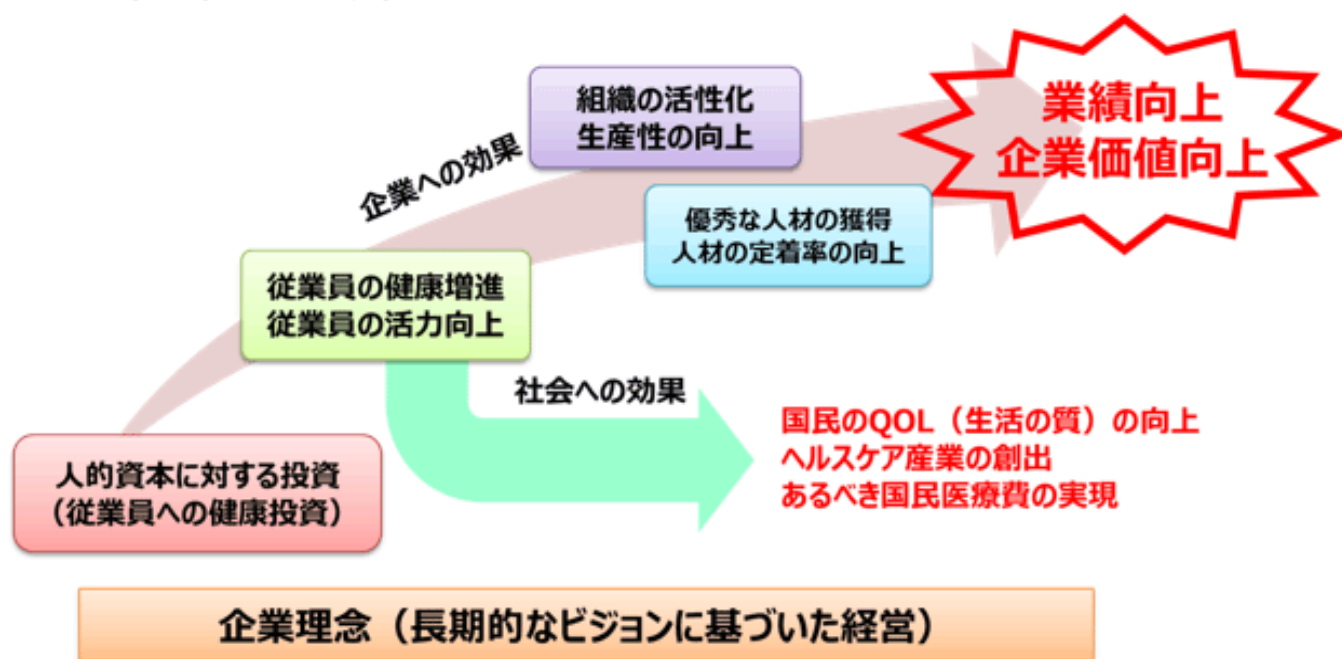
■ 健康経営の推奨効果

(1) 健康管理を戦略的に実績する「健康経営」

健康経営とは、「社員の健康保持・増進の取り組みが、将来的に収益性等を高める投資であるとの考えの下、健康管理を経営的視点から考え、戦略的に実践すること」と定義づけされています。

企業が社員の健康保持・増進に取り組むことは、社員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらすとともに、その取り組みが評価されると、人材確保にも良い影響をもたらします。

■ 健康経営の推進による効果



（出所：健康経営の推進について 経済産業省ヘルスケア産業課データを一部引用）

(2) 健康経営の実践に向けた体系

健康経営を経営課題として戦略的に実践するためには、組織マネジメントの一環として、健康経営を体系的に理解し、その実践手法を検討する必要があります。

健康経営の実践には、健康経営の取り組みが経営基盤から現場の施策までの様々なレベルで連動・連携していることが重要であり、これは「①経営理念・方針」、「②組織体制」、「③制度・施策実行」、「④評価改善」の取り組みに大別されます。

これらの4つの取り組みの基礎として「⑤法令遵守・リスクマネジメント」が実践されます。

3

企業経営情報レポート

健康経営優良法人認定取得のポイント

■ 健康経営優良法人(中小規模法人部門)の認定基準

経済産業省は、従業員の健康管理を戦略的に取り組んでいる法人が社会的に評価される環境を整備することを目的として、平成 28 年度に「健康経営優良法人認定制度」を創設しています。

【認証デザイン】



本制度を運営する日本健康会議では、「健康経営優良法人 2020」として、大規模法人部門 1,480 法人(うち 500 法人が「ホワイト 500」)、中小規模法人部門 4,816 法人が認定され、前回から大規模法人で約 1.8 倍、中小規模法人部門では約 1.9 倍の認定数となりました。(令和 2 年 4 月 1 日現在)

その認定を受けるための中小規模法人部門の 2020 年基準は下記の通りです。

■ 健康経営優良法人2020(中小規模法人部門)の認定基準

大項目	中項目	小項目	評価項目	認定要件
1. 経営理念(経営者の自覚)			健康宣言の社内外への発信及び経営者自身の健診受診	必須
2. 組織体制			健康づくり担当者の設置	必須
3. 制度・施策実行	従業員の健康課題の把握と必要な対策の検討	健康課題の把握	①定期健診受診率(実質100%)	左記①～④のうち2項目以上
			②受診勧奨の取り組み	
			③50人未満の事業場におけるストレスチェックの実施	
		対策の検討	④健康増進・過重労働防止に向けた具体的目標(計画)の設定(※「健康経営優良法人2021」の認定基準では必須項目とする)	
	健康経営の実践に向けた基礎的な土台づくりとワークエンゲイジメント	ヘルスリテラシーの向上	⑤管理職又は従業員に対する教育機会の設定	左記⑤～⑧のうち少なくとも1項目
		ワークライフバランスの推進	⑥適切な働き方実現に向けた取り組み	
		職場の活性化	⑦コミュニケーションの促進に向けた取り組み	
		病気の治療と仕事の両立支援	⑧病気の治療と仕事の両立の促進に向けた取り組み(⑮以外)	
	従業員の心と身体の健康づくりに向けた具体的対策	保健指導	⑨保健指導の実施又は特定保健指導実施機会の提供に関する取り組み	左記⑨～⑮のうち3項目以上
		健康増進・生活習慣病予防対策	⑩食生活の改善に向けた取り組み	
			⑪運動機会の増進に向けた取り組み	
			⑫女性の健康保持・増進に向けた取り組み	
		感染症予防対策	⑬従業員の感染症予防に向けた取り組み	
		過重労働対策	⑭長時間労働者への対応に関する取り組み	
		メンタルヘルス対策	⑮メンタルヘルス不調者への対応に関する取り組み	
		受動喫煙対策	受動喫煙対策に関する取り組み	
4. 評価・改善		保険者へのデータ提供(保険者との連携)	(求めに応じて)40歳以上の従業員の健診データの提供	必須
5. 法令遵守・リスクマネジメント(自主申告) ※誓約書参照			定期健診の実施、健保等保険者による特定健康診査・特定保健指導の実施、50人以上の事業場におけるストレスチェックの実施、従業員の健康管理に関連する法令について重大な違反をしていないこと、など	必須

左記①～⑮のうち7項目以上

4

企業経営情報レポート

健康経営を実践している企業の事例

■ 社員全員で楽しみながら続けられる健康経営を推進

事例企業名：株式会社 東京堂

所在地：青森県むつ市

事業内容：オフィス環境トータルプランニング事業、音楽・英語教室運営事業
ティショナリー・ライフスタイル雑貨専門小売事業 等

(1)健康経営に取り組むきっかけ

2015 年から従業員の健康管理に取り組んでいますが、その3年ほど前に、女性従業員ががんを患ったことをきっかけに、従業員の予防検診等に積極的に取り組み、健康管理を強化。

社員が健康でいきいきと働く職場環境を整えることが、急病者の抑制や人材定着、企業業績につながると考えたことが健康経営に取り組んだきっかけとなっています。

(2)健康経営の推進体制

- ①全ての事業場に健康経営の管理統括者を1人ずつ設置し、本社と一体となって健康経営を推進。
- ②社内グループウェアを活用し、全従業員に情報共有しながら全社一体で健康経営を進めており、管理統括部では、毎月テレビ会議も用いて情報共有を図っている。

(3)取り組みのポイント

①地域の理解を得ながら適切な働き方を実現

- ・2017年4月には、従業員のより働きやすい職場環境を整えるため、各事業所の事業内容に合わせて100通り以上のシフトを制定。
- ・2018年4月からは、1時間単位で有給休暇を取得することを可能としました。
これにより有給休暇の取得推進にもつながり、自身の通院や趣味・習い事などの自由な時間を充てることで私生活を充実する事が出来ています。
- ・男性従業員が育児・介護に積極的に参加出来るように、育児・介護休暇取得にも取り組んでいます。子や孫のための休暇を制定し、保育園や学校行事にも参加しやすくなりました。

レポート全文は、当事務所のホームページの「企業経営情報レポート」よりご覧ください。

コミュニケーション不足の改善策

社内のコミュニケーション不足で、仕事に差し障りが出ています。改善策はないでしょうか。

コミュニケーションとは非常に抽象的な言葉ですが、仕事上においては、情報の円滑な受信・発信と捉えると、解決策が見えてきます。

ここで重要なのは報告・連絡・相談の大切さです。

これを社内で徹底しているか、していないかでは随分とアウトプットも異なってきます。

また円滑に仕事を進める一つのコミュニケーションの取り方と捉えていただければ結構です。

(1)報 告

- ①事前報告(着手報告) ⇒ プランを含めて仕事の着手を報告させる
- ②中間報告 ⇒ その仕事の進捗度合いを報告させる
- ③最終報告(結果報告) ⇒ 誰にどのように(口頭・文書・会議等)報告するのか徹底させる

報告には、上記の3つがあります。仕事の内容にもよりますが、全てが終了してから報告を受けるよりも、その前に受けていた方が修正が効きますし、指示した側も安心です。

(2)連 絡

連絡とは、その業務遂行上関わりが出てくると思われる関係者や関係部署にお知らせをすることです。耳に入れておいた方がよいと思われる人達です。

仕事を円滑に進める上では効果的です。

(3)相 談

業務を遂行する上で、わからないことや疑問に思うこと等を、遠慮せず聞ける体制を整備しておくことです。自分が全て答える必要はありません。場合によってはどこの誰に相談したらよいかをアドバイスすることもできるはずです。この報告・連絡・相談を上手に行えば、自然とコミュニケーションを密に取ることとなり、それが仕事を円滑に進めることとなります。

無論、報告・連絡・相談しやすい職場の風土作りも欠かせません。「なんでも聞けよ」と言っておいて部下が実際聞いてきたら「そのくらい自分でやれ」と怒鳴るのでは、今後の報告・連絡・相談は期待できません。

部下の叱り方

部下を叱れない管理職を見ていて歯がゆく思うのですが、どのように対処すればよいですか。

ここで考えなければならないのは、なんの為に“叱る”のかということです。上司が部下を“叱る”とき、それは考え方・スタンス・行動を変えて欲しいからです。そして何度言っても行動が変わらないから、ということもあるでしょう。いずれにせよ目的は行動変革です。ですから叱るのはその方法の一つであると言えるでしょう。

叱るとは、辞書を引くと「責め、とがめる」とあります。その他の方法にも、誉める、諭す、アドバイスする、共に考える・・・部下の性格や特徴、状況等を判断しながら使い分けることが、目標達成（部下の行動変革）の近道ではないでしょうか。確かにその方法の一つである叱る行為の比重は少なくなってきました。本来ならばここはアドバイスや諭すのではなく“叱る”のが最も功を奏すると思われる場面でも叱らない、これは問題です。何故なのでしょう？考えられる主な理由は以下の通りです。この他にも色々あると思いますが、参考にしてください。

■ 叱れない主な理由

- ① 叱り方がわからない（自分が叱られたことがない）
叱ろうと思っているのだが、その効果的方法がわからず叱れない
- ② 叱る（怒りの感情を伴う）ことは悪いことだと思っている
悪いことだと思っていると、人間は行動に移せない
- ③ 感情的になるのは大人気ない
特に日本人はこの傾向が強い。理性的に行うのが良いと思っている
- ④ 部下への無関心・責任のなさ
自分の子供は叱るが隣の子供は叱らないのと同じ論理
- ⑤ 叱った後の部下との関係や行動に対する恐れ
辞めてしまうのではないか、人間関係がまずくなるのではないか等
- ⑥ 自分に自信がない
本当にこれでいいのかと迷ったり思っていたりする

大切なのは部下の行動変革です。方法はたくさんありますので、それを柔軟に使い分けるとことです。そして、この状況では叱ることが最も効果があると思われたときに、それをためらわずに上手く使えるか、ということではないでしょうか。