

杉浦事務所便り



連絡先：〒060-0041
 札幌市中央区大通東 2 丁目 8-5 プレジデント札幌ビル 5 階
 電話：011-207-7771 FAX：011-207-7772
 e-mail：k.sugi@sr-roumu.com
 URL <http://www.sr-roumu.com>
 すぎうらブログ随時更新中！<http://ameblo.jp/sr-sugi/>

中小企業にとっての「BCP (事業継続計画)」の必要性

◆大企業を中心に進む BCP の策定

先ごろ公表された 2012 年版「防災白書」によると、東日本大震災後に「BCP (事業継続計画)」を策定する企業が増えていることが明らかになりました。

また、これまでの「早期復旧」のための対策に加えて、代替施設・代替手段、非常用電源設備、代替調達先の確保などを追加・改善項目として考える企業も多いということです。

◆中小企業ではどうか

では、中小企業はどうでしょうか。BCP などと聞くと「大企業がするもの。うちには関係ない」と思われるかもしれませんが。

白書の中では中小企業としての策定割合は明らかにされていません。しかし、大企業のサプライチェーンの中に位置することが多い中小企業にとっても、代替インフラの整備やデータのバックアップ、従業員の安否確認、復旧までの手順の確認等は他人事ではありません。

いざ事が起きてからでは十分な対応を行うことは難しいでしょう。最悪を想定し最善の準備をする、複数の代替案を準備することは、古今東西、戦略立案上の常識なのです。

さらに、BCP は単に災害対策としてではなく、うまく活用することで会社のイメージアップ・受注

増につなげることも可能です。

◆「企業価値向上策」としての BCP を

緊急事態の中で連絡が取れなかったり、ホームページが更新されていなかったりする会社は、他社から見てどうでしょう。

仮に自社が被災を免れたとしても、被災地域にある、あるいは被災地域に近ければ、県外や遠方の顧客にとっては「被害を受けて連絡も取れないのだ。もう仕事は頼めないな」という判断をされかねません。実際に、今回の東日本大震災後に「仕事が戻ってこない」という中小企業は多いようです。

一方、BCP の体制を構築し、自社の状況や周辺地域のインフラ状況等を積極的にホームページ等で公開していくことで顧客は安心し、その後の受注増にもつながるでしょう。

自社の従業員の安否確認等が重要なことは当然ですが、会社としては「企業価値向上の手段」として BCP を考えてみるのも有効なのではないのでしょうか。

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。従来のペーパー上で行うもの他に、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出てくるとともに、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ぬこととなります。

なお、この検査は、医師などが通常の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る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。

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。

障害者雇用率の引上げと精神障害者への対象拡大

◆企業の障害者雇用率が 2.0%に引上げ

2013 年 4 月 1 日より、民間企業に義務付けられている障害者雇用率が 15 年ぶりに引き上げられ、現行の 1.8%から 2.0%となります。

◆従業員 50 人以上 56 人未満の事業主は要注意

今回の法定雇用率の引上げと同時に、障害者の雇用を義務付けられる企業の規模も従業員 56 人以上から 50 人以上に広がられます。

◆精神障害者も雇用義務の対象に

厚生労働省は、障害者雇用促進法に基づく雇用義務の対象に、新たに「精神障害者」を追加すべきとの報告書案をまとめました。報告書によると、精神障害者の定義は「精神障害者保険福祉手帳を持つ人」とする案が有力となっています。

この改正で精神障害者を含めた障害者の雇用が義務化された際には、雇用率が新たに算定され、最終的な雇用率は少なくとも 2.2%になるようです。今秋より審議が始まり、法案の国会提出は来年となる見通しですが、今後の様子に注目したいところです。