

ストレスチェックの 義務化について

注目トピックス 1

01 | ストレスチェックの義務化について

職場におけるメンタルヘルス不全が問題視される中、労働安全衛生法の改正により平成 27 年 12 月 1 日より社員のストレスを定期的にチェックすることが義務化されます。

会社は社員のストレスチェックをし、ストレスになっている職場環境の改善、メンタルヘルス不全の予防を進めていくよう求められます。以下、法改正ポイントについて解説します。

注目トピックス 2

02 | 営業社員を本気にさせる報酬制度は何か

営業社員のモチベーションを上げるためにどのような報酬制度（インセンティブ）を作ればよいかはマネジメントの永遠の課題です。業績向上に効果的な報酬制度の作り方を再考しましょう。

社会保険労務士法人 未来経営より

03 | お問い合わせについて

04 | 近況報告

経営診断ツール

05 | 採用活動現状チェックシート

ストレスチェックの義務化について

労働安全衛生法改正により、平成 27 年 12 月からストレスチェックと面接指導の実施等を義務づける制度が始まります。

はじめに

職場におけるメンタルヘルス不全が問題視される中、労働安全衛生法の改正により平成 27 年 12 月 1 日より社員のストレスを定期的にチェックすることが義務化されます。

会社は社員のストレスチェックをし、ストレスになっている職場環境の改善、メンタルヘルス不全の予防を進めていくよう求められます。以下、法改正ポイントについて解説します。

改正ポイント

ストレスチェック義務化の法改正のポイントは以下の三つです。

1. (50 名以上の事業所について) 社員へのストレスチェック実施
2. 高ストレス状態かつ申出を行った社員への医師面接
3. 医師面接後、医師の意見を聴いた上で必要に応じた就業上の措置

1. ストレスチェックの実施

「ストレスチェック」とは、社員に質問（アンケート）に答えてもらい、回答結果をもとにストレス状況を把握する質問調査で、医師、保健師等により実施されます。会社は定期的（概ね 1 年ごとに 1 回程度の予定）にストレスチェックを行い社員のストレス状況を把握する必要があります。

ストレスチェック調査項目は会社が選択可能ですが、国では標準的な調査票として「職業性ストレス簡易調査票（57 項目）」を推奨する予定としています。

※従業員数 50 人未満の事業所は当面の間努力義務となっています

アンケート例：

職業性ストレス簡易調査票	
あなたの仕事についてうかがいます。最もあてはまるものに○を付けてください。	
	ちがう ややちがう まあそうだ そうだ
1. 非常にたくさんの仕事をしなければならぬ	1 2 3 4
2. 時間内に仕事が処理しきれない	1 2 3 4
3. 一生懸命働かなければならぬ	1 2 3 4
4. かなり注意を集中する必要がある	1 2 3 4
5. 高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ	1 2 3 4

2. 医師面接

ストレスチェックの結果の通知を受けた労働者のうち、高ストレス者として面接指導が必要と評価された社員から申出があったときは、医師による面接指導を行うことが会社の義務になります。ストレスチェックの結果は、労働者の同意なしに実施者（医師、保健師等）から会社に通知することはできませんので、事前に同意を得おくことが必要です。

3. 就業上の措置

面接の結果「ストレスの少ない仕事への配置転換」や「労働時間の軽減」など就業上の措置を行う必要が生じることがあります。

労働者に対する不利益取扱いの防止

面接指導の申出を理由として社員に不利益な取扱いを行うことは法律上禁止されます。ストレスチェックや面接指導を拒否した社員に対して不当な配置転換や職位変更を行ってはなりません。ただし、安全や健康に配慮した上での労働条件の変更提案はむしろ必要な場合があるでしょう。あくまで一方的でなく話し合いながら決めていくことを求められます。ストレスチェックは当面従業員 50 人未満の企業には努力義務ですが、ストレスを多く抱えた社員のパフォーマンスの低さを放置することは会社運営上よいことではありません。50 人未満の会社も社員のストレス状態の把握に努めましょう。

営業社員を本気にさせる 報酬制度は何か

営業社員のモチベーションを上げるためにどのような報酬制度（インセンティブ）を作ればよいかはマネジメントの永遠の課題です。業績向上に効果的な報酬制度の作り方を再考しましょう。

はじめに

営業社員の報酬制度（インセンティブ）をどのように設計するかはマネジメントの重要な課題ですが、正解を見つけるのは簡単ではありません。

極端な業績連動型の報酬制度は一部のデキる社員にとっては望ましいですが平均的な社員は不満に感じ、逆に変動の少ない歩合制度にすると有能な社員を興醒めさせます。この記事では自社の業績向上に最適な報酬制度を考えるために必要な視点を紹介します。

視点1：長期的か短期的か

報酬制度を考える上では「業績評価期間をどの長さに設定するか」を検討します。高額商品など「商談の期間が長い」商品売る業種の場合、1日、1週、1ヶ月などの短期では正しく成果を判定できません。逆に単価の低い商品売る営業社員に対して半年や1年の業績評価をすると、日々のモチベーション維持の観点ではマイナスでしょう。

また、社員の能力レベルも業績評価期間設定に影響します。能力の高い社員は長期的な計画を立てて自発的に営業活動ができるため短期的なご褒美でモチベーションを高める必要はありませんが、一方で能力が低い社員に対しては日々のご褒美を上げたほうがよいかもしれません。

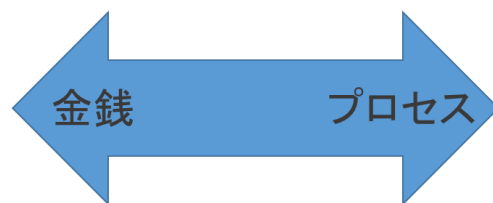


	長期	短期
商品	商談期間が長い 高額	商談期間が短い 安い
社員能力	高い、計画的	低い

視点2：金銭かプロセスか

売上や成約件数など、金銭的な成果を直接評価するか、それとも営業活動のプロセス（過程）を評価することも大事な視点です。売上に対する貢献度が正確に算出しやすい場合は金銭の実績で営業社員を評価できますが、極端な金銭評価をすると周りとの協力しなくなるなどの弊害があります。

会社が評価する営業プロセスを社員に公開することで、社員の行動をある程度標準化することができますが、プロセスは業績に必ずしも連動しません。社員の習熟レベルも、金銭的評価とプロセス評価の選択に影響するでしょう。



	金銭	プロセス
営業社員の貢献度	正確に測定できる	正確に測定できない
社員習熟度	高い	低い

視点3：ニンジンとノルマ

目標を達成したらインセンティブが付くようにするか（ニンジン）、目標を達成できなければ減給になるか（ノルマ）も報酬制度設計の際に検討したい事項です。社員感情をイメージしながら営業社員の「望ましい行動」を増やす上でどちらが効果的かを考えましょう。

A/Bテストの実施

報酬制度はいったん決めると変えてはならないものではありません。この記事で紹介した視点をもとに様々な変更を加えながら、自社に最適な報酬制度を作り上げていきましょう。

当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4-6-4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

スタッフよりあいさつ

こんにちは。未来経営の茅野です。お盆が過ぎて風が少し涼しくなってきたのを感じ、信州の夏の短さをかみしめております。

夏休みも終わってそろそろ学校が始まっているようですが、皆様は子どもの頃、夏休みの宿題にどう取り組んでいましたでしょうか？計画的にコツコツやっていた人、7月のうちにさっさと終わらせていた人、最後になって慌ててやっていた人…。

この宿題のやり方というのが、大人になってからの仕事のやり方にも少なからず影響しているそうです。きっと思い当たる節がある方もいらっしゃるのではないでしょうか。

かくいう私は、最終日に大慌てでやるタイプでしたので、仕事はそうならないように！と改めて気を引き締めるのでした。

