

新明解説

社内トラブルを予防する “感謝し合う”仕組みづくり

～ 良い感情を通わせて職場を明るく元気にしよう ～

坂本直紀社会保険労務士法人 代表社員 坂本 直紀

□「4原則」定着化のために

少子高齢化による労働力人口の減少が懸念されるなか、優秀な人材の確保・定着は会社にとって重要な課題となっています。一方で、最近ではハラスメント、過重労働等により労使間でトラブルになり、なかにはブラック企業として問題視されるケースも出てきています。これでは、優秀人材の確保・定着を図ることは、とても難しいといえます。

重要なことは、会社が社員を大切にし、社員の会社への感情を良くしてもらうことです。すなわち、社員が会社に良い感情を抱けば、社員の会社への帰属意識が醸成され、会社への貢献意欲が高まります。その結果、会社の業績にもプラスの影響が出てくることが期待できます。

そして、社員が会社に良い感情を抱いてもらうには、本稿で述べている4つの原則が社内で当たり前のように実施されていることが、とても有効になります。ぜひ、最後までお読みいただき、良好な職場環境を形成するうえでのご参考としてください。

目次

1 労務管理リスクの高まり

- 1-1 ブラック企業として糾弾されるリスク
- 1-2 行政・裁判における対応リスク

2 非金銭的報酬の重要性

- 2-1 人は必ずしもお金で動くとは限らない
- 2-2 仕事の満足に関わる動機づけ要因

3 良好な職場環境を形成する4原則

- 3-1 名前を覚える、名前を言う
- 3-2 あいさつする
- 3-3 ほめる
- 3-4 感謝する

4 社内制度例

- 4-1 サンクスカード制度
- 4-2 家族への感謝制度
- 4-3 社員の自己啓発支援制度
- 4-4 様々なオリジナル休暇制度

5 感謝の仕組み化へ



●坂本 直紀 (さかもとなおき)

http://www.sakamoto-jinji.com/
特定社会保険労務士、中小企業診断士、公益財団法人21世紀職業財団認定セクシュアルハラスメント・パワーハラスメント防止コンサルタント、坂本直紀社会保険労務士法人代表社員
人事労務顧問、就業規則、メンタルヘルス・ハラスメント研修を中心に企業の人事労務管理を支援している。
著書：『職場のメンタルヘルス対策の実務 第2版』（民事法研究会 編著）、『労働関係法改正にともなう就業規則変更の実務』（清文社 共著）等がある。
セミナー：「残業問題徹底対策セミナー」（公益財団法人川崎産業振興財団）、「メンタルヘルス対策セミナー」（燕商工会議所）等多数実施している。