

創造の ひろば

No. 202

令和2年11月11日発行

生産性EYE.....P 1

合同会社オフィスプリズム 臨床心理士・社会保険労務士
涌井 美和子 氏

新入会員紹介.....P 2

福岡北九州高速道路公社、イフジ産業(株)、(株)西日本メタル
九州バルカー(株)、(株)中島製作所、(株)野田市兵衛商店

メンタルヘルス.....P 2

「コロナウィルス感染症」
医学博士 渡辺医院 院長 渡辺 大介 氏

【特集】オンラインを活用した

採用・就職活動についての調査P 3

〈企業側〉採用活動アンケート結果
〈学生側〉就職活動アンケート結果
【コラム】～人事の専門家に聞いてみた～
ココロデザイン株式会社 代表取締役 一本 亮 氏

オンラインセミナーの様子をご紹介します.....P 5

ボイス倶楽部.....P 6

「オススメの〇〇」
Gcomホールディングス(株) 八尋 勇一 氏
エスティケイテクノロジー(株) 堀口 高幸 氏



公益財団法人 九州生産性本部

〒810-0004

福岡市中央区渡辺通2丁目1-82 (電気ビル共創館内)

TEL 092-771-6481 FAX 092-771-6490

ホームページ <https://qpc.or.jp/>

企業のハラスメント対策と グレーゾーンの判断について

合同会社オフィスプリズム

臨床心理士・社会保険労務士 涌井 美和子 氏



今年の6月からパワー・ハラスメント防止措置が事業主の義務となり大企業を中心に積極的な取り組みが始まっています。(中小企業は2022年4月1日より義務化されます)

具体的には、ハラスメント対策方針の明確化及び周知・啓発、相談体制の整備、問題発生後の迅速かつ適切な対応、当事者のプライバシー保護、相談したこと等を理由とする不利益取扱い禁止などが法律上義務づけられたため、既に取り組みを始めていた企業についても、改めて対策の見直しや拡充が求められるようになりました。

筆者はハラスメント対策の専門家として、またIAWBH(職場いじめ&ハラスメント国際学会)の臨床心理グループ設立メンバーとして、ここ10数年の間にさまざまな場所で講演や研修を行ってきましたが、ハラスメント問題に対する社会の関心が、ここ10数年の間に大きく変わってきた印象を受けています。例えば、以前はハラスメントの具体例や組織への影響、被害者対応などのようなテーマが中心でしたが、最近では線引きの問題や具体的な指導や教育の方法、行為者対応などに対する関心が増える傾向にあります。

特に、今年の6月以降は判断基準や適切な指導方法、コミュニケーション方法などに関するご質問をいただく機会が増えました。またコロナ・ハラスメントやオンライン・ハラスメント等への対策についてご相談をいただく機会も増加傾向にあります。

例えば、「ハラスメントの判断基準や線引きが曖昧なので具体的な指導方法がわからない」「何か言うたびに“ハラスメント”と言われてしまう時代になったので指導方法で悩むようになった」というご質問やご相談もその1つです。このようなご質問については、厚生労働省が示している6つの類型や、「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年1月15日厚生労働省告示第5号)などの内容に加えて、海外の先行研究や専門家達による分類例などを紹介し、多くの具体例を挙げつつ業務の性質や組織文化によって判断基準も異なってくるためグレーゾーンのケースは無くならないこと、ケース・バイ・ケースの判断がどうしても必要であることをご説明させていただいています。

ケース・バイ・ケースの判断が必要であるという理由の1つは、人と人との関係に正解はないという点です。子育ての例を挙げるまでもなく、人の育成方法についてもマニュアルは存在しません。それぞれの性格、職場の状況や文化、業務内容ほか、千差万別な中で、相互の関係性を考慮し、相手の心情に配慮しながら、それぞれの成長段階や能力にあった指導をするのが本来あるべき育成法だと考えるからです。人格を傷つけたり侮辱するような言動が相手の意欲を損ねるのはごく当たり前のことです。本気で部下を育成するつもりであれば、特に意識しなくてもハラスメントに該当するような言動は減っていくのではないのでしょうか。実際、海外の研究でも、行為者の特徴の1つに指導力の未熟さが指摘されていますので、マネジメント・スキルを磨くことが結果的にハラスメント問題の発生を防ぐことに繋がるのです。

部下の気持ちに配慮しながら真摯に向き合おうとするマネージャーと、「政府の指針に該当する行為ではないから私の言動はハラスメントには該当しない」と向き合うことを避けるマネージャー、同じグレーゾーンの言動があったとしても赦せるのはどちらの方か、ハラスメント問題に発展するのはどちらの方か、少し考えてみれば理解できると思います。ハラスメント問題は、生身の人間の感情や関係性に深く関わるテーマであるからこそ、明確な判断基準は存在しないのです。

新入会員紹介

○福岡北九州高速道路公社
都市高速運営業

福岡市東区
基本金2236億5800万円

喜安和秀理事長
従業員：174人

○イフジ産業(株)
液卵製造販売業

糟屋郡粕屋町
資本金4億5500万円

藤井宗徳代表取締役
従業員：500人

○(株)西日本メタル
製鉄原料の加工・販売業

北九州市若松区
資本金5000万円

井上政治代表取締役
従業員：250人

○九州バルカー(株)
ゴム製品製造業

飯塚市
資本金3000万円

曾根俊二代表取締役
従業員：87人

○(株)中島製作所
板金製造業

佐賀市
資本金2000万円

中島弘喜代表取締役
従業員：115人

○(株)野田市兵衛商店
建設資材販売業

熊本市中央区
資本金3680万円

野田珠実代表取締役
従業員：43人

メンタルヘルス

「コロナウィルス感染症」

コロナウィルスは表面に突起が見られる球状の形態で、王冠に似ていることからコロナと名前が付けられた。日常的に風邪のウィルスとして4種類知られていた。ほとんどの子供は6歳までに感染する。

5番目のコロナウィルスは2002年中国広東省で発生したサーズ（重症急性呼吸症候群）。キクガシラコウモリが自然宿主。我が国では発症例がない。

6番目が2012年にサウジアラビアで発症したマーズ（中東呼吸器症候群）。ヒトコブラクダが自然宿主。こちらも我が国では発症例がない。

いずれも短期間で終息したため、研究は十分ではなかった。

今回の新型コロナウィルス感染症は2020年中国武漢市で発症。人畜共通感染症であるため、感染経路が問題となった。

まず疑われたのがコウモリ。コウモリは空を飛べる唯一の哺乳類であり、新型コロナウィルスの自然宿主である。遺伝子配列はコウモリのコロナと似ている。

森林開発が進みコウモリと人が出会う機会も増え、コウモリの唾液や糞便から直接、もしくは家畜を介して感染したと考えられる。

ヒト感染が拡大した原因は、感染しても8割は不顕性感染で症状が出ないがヒトに感染させてしまう事で感染が広がってしまうことである。

芸能界では自殺者が相次いでおり、全国の子殺者も今年8月以降例年より増加している。身近な人がコロナに罹患し、自分も罹患したのではないかと。人に染してしまったのではないかとという不安。倒産や営業自粛による経済的ストレスが大きい。

新型コロナウィルス感染症に関わるメンタルヘルス全国調査によると8割の人がストレスを感じており、「新型コロナウィルス感染症に対する正しい知識を得たい」との希望が多かった。この事は感染症対策にもメンタルヘルス向上にも寄与すると思われる。

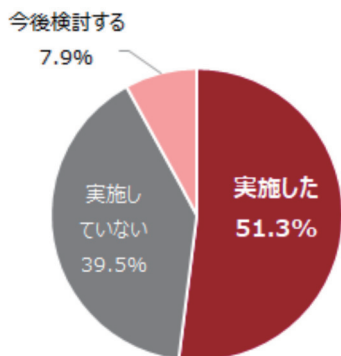
医学博士
渡辺医院 院長 渡辺大介氏



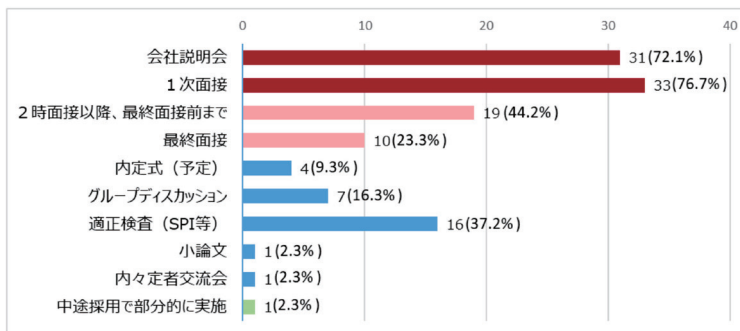
企業側 調査結果

○内容：オンラインを活用した採用に関するアンケート調査
○方法：Webによるオンラインアンケート
○対象：当本部会員企業524社のうち、メールアドレス保持の387社を対象
○回答：78社
○期間：9月8日（火）～10日（木）3日間

Q.オンラインを使った採用を実施しましたか？



Q.オンラインで実施した活動は？



Q.オンライン面接で感じたメリット（上位8項目）

- ・ 交通費の削減
- ・ 遠方の学生でも容易に受験できる
- ・ 場所に拘束されない
- ・ 採用活動の効率化（時間、費用、会場準備等）
- ・ スケジュール調整が容易
- ・ コロナ対策としての接触リスクの回避
- ・ 当日の面接辞退数が少ない
- ・ 特に感じない

Q.オンライン面接で感じたデメリット（上位9項目）

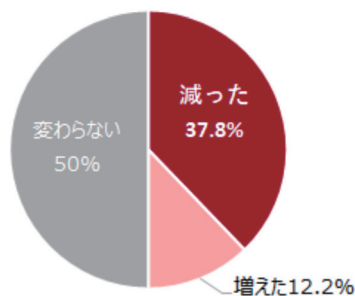
- ・ 直接会わないと分からない部分がある
- ・ 学生の志望度合いや、会社の空気感が伝わりづらい
- ・ 実際に会った時とのギャップが大きい
- ・ 通常行う工場内の見学ができない（オンライン不可）
- ・ 周囲とのコミュニケーションの取り方などが見られない
- ・ 通信状況の良し悪しで、面談が左右されてしまう
- ・ 選考辞退の増加
- ・ 内定取り消し等、ボタン一つで簡単にできてしまう
- ・ 全体的な雰囲気がかみづらく、一面的にしか見えない

Q.学生との接点を増やすために何かしましたか？

※複数回答あり（上位回答抜粋）

- ・ 会社PR動画
- ・ オンライン会社説明会
- ・ （敢えて）リアルな会社説明会
- ・ SNS、ブログ等発信の強化
- ・ オンライン座談会
- ・ オンラインインターンシップ
- ・ オンライン合同企業説明会への出展
- ・ 工場内の動画を制作⇒発信
- ・ 就職情報サイトに会社説明会案内の掲示
- ・ 会社説明動画をwebへアップ
- ・ 就活サイトを利用

Q.採用コストは昨年と比べて



説明会の会場費や交通費がかからないため、コストは大多数が減ると予想していたが、そこまで顕著な結果は出なかった。一方増えた企業は動画制作や広告に注力したと想定する。

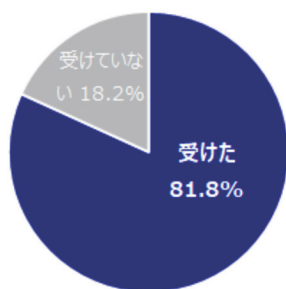
企業側アンケート結果の詳細をご覧になりたい方は、
当本部ホームページ「報告・機関紙」に掲載しております。（問合せ先：三小田、中尾）



学生側 調査結果

○内容：オンラインを活用した就職活動に関するアンケート調査
○方法：Webによるオンラインアンケート
○対象：九州域内の大学4年生（2020年度卒業予定）
○回答：57名

Q.Webでの面接を受けましたか？



面接だけでなく、Webツールを使って

- ・動画撮影（自己PR含む）
- ・先輩社員とのオンライン座談会
- ・Web上でのプレゼン発表
- ・グループディスカッション等の採用試験を受けた学生もいた。

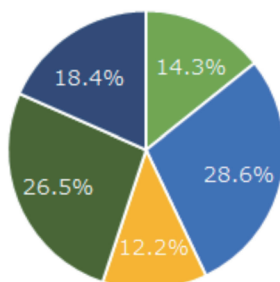
Q.オンライン面接で感じたメリット（上位7項目）

- ・移動の時間、手間がない。
- ・交通費がかからない。
- ・リラックスして受験ができる
- ・遠くの企業も受けることができる。
- ・直前までいろいろな準備ができる。
- ・カンペを用意することができる。
- ・コロナ感染を心配せずに受けることができる

Q.オンライン面接で感じたデメリット（上位7項目）

- ・相手に表情や態度、熱意、人柄が伝わりにくい気がする。
- ・Wi-Fiなど通信環境の良悪に左右される。
- ・会話のタイミングがややつかみにくい。
- ・通信環境が悪いと、相手の表情、感情が読み取りにくい。
- ・企業側の対応が直に見られなかったこと。
- ・実家のため、面接中に家族に配慮してもらうようお願いしないといけないこと。
- ・画面越しなので、マナーを覚えても活かせる場面が少ない。

Q.いつから就活を始めましたか？



3年生春（4,5月）、春より前	14.3%
3年生夏（6,7,8月）	28.6%
3年生秋（9,10,11月）	12.2%
3年生冬（12,1,2月）	26.5%
4年生春（3,4,5月）	18.4%

コラム～人事の専門家に聞いてみた～

ココロデザイン株式会社
代表取締役 一本 亮 氏



コロナ禍により、新卒採用市場ならびに採用手法に大きな変化がもたらされました。企業と学生に対するオンライン面接の調査結果を見る限り、双方ともに「気軽さ・便利さ」というメリットと「伝わりづらさ」というデメリットを感じていたことがわかります。

伝わりづらさについては、「身振り手振り・笑声・相槌・頷きを多く取り入れる」ようにすると良いでしょう。面接は双方向ですから、企業の担当者がオーバーアクションになれば通常は相手の学生もそのようになり、意思疎通がハッキリしてきます。逆に、いくら伝えても何も変わらなければ「そういう人」という判断もできるのです。

さて、この10年でクラウドやスマートフォンを活用したネット環境が仕事や生活のスタイルそのものを変えて行きました。しかしながら、テクノロジーの発展が進んで便利になるほど人間関係はよそよそしくなり、孤独化・個性化が進み、結果として個人の承認欲求が高まっています。当社「ココトレ」サービスでも「本音が言えない・認めて欲しい」という割合が高まっているとの統計データが出ています。

面接官と応募者、上司と部下、経営者と従業員。こうした時代だからこそ、双方が互いに関心を寄せて話し、手を取り合って「どうやってこの難局を乗り越えるか」を本音で対話し模索することが一番の近道ではないでしょうか。それが、採用内定の承諾率や日頃の業務効率アップ、ひいては会社の繁栄に繋がると考えます。

九州生産性本部では、新しい研修スタイルとして、Web会議ツール「Zoom」を使用したオンラインセミナーを始めました。今回は、実際の様子をご紹介します！

○オンラインセミナーの風景



◎会社・自宅などどこからでも参加が可能です。



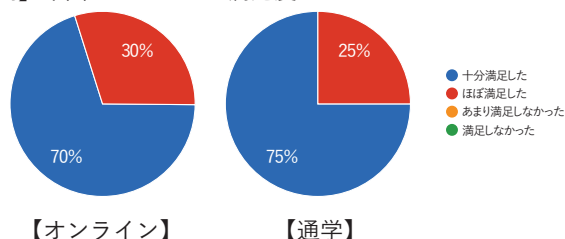
「ブレイクアウトセッション」というグループ分け機能を使ってグループワークもできます。



○通学でもオンラインでも高い満足度

「人の見方・とらえ方セミナー」の受講者アンケート結果（オンライン・通学両方実施）

【質問】今回のセミナーの満足度は？



○オンラインセミナー受講者の声

- ・会社にながら、他社の方と交流できるのが魅力だと感じた。
- ・グループワークは対面だと緊張するが、オンラインだと緊張なくスムーズに進めることができた。
- ・多数を会場に集めての研修より、オンラインの方が集中して話が聞けたように思う。

○企業内研修(オンライン)の様子

現在、オンラインでの企業内研修の依頼も増えています。その様子をご紹介します。



宮崎のメイン会場・東京の講師・福岡の事務局が各地からZoomを使って繋がり、メンター・メンティー研修を行いました。

オンライン研修の実施先企業様（一部抜粋）

- ・O社 建設業「メンター・メンティー研修」
- ・U社 運送業「パワハラと誤解されない部下指導術」
- ・S社 サービス業「個人面談実践研修」 他

オンラインを使った企業内研修のご相談も随時受け付けております。お気軽にお問合せください。
TEL092-771-6481 メールsupport@qpc.or.jp



Gcomホールディングス株式会社

八尋 勇一 氏

誰でもすぐにできるオススのセキュリティ対策

2020年上半年（1～6月）のセキュリティ脅威動向では、コロナ禍に便乗するさまざまなサイバー攻撃が増加しているという報告がある。

上記上半期の統計では国内で約297万人がフィッシングサイトに誘導され、2019年下半年（7～12月）の約185万人から大幅に増加、モバイル端末からの誘導も約53万人から約84万人に増えた。

フィッシングサイトで狙われるのは各種クラウドシステムへのログインIDとパスワードや銀行口座番号やクレジットカード番号等が挙げられる。最近で特に多いのはその中でもログインIDとパスワード。

何故かという、大抵の人はパスワードやIDを使いまわす傾向にあり、一か所のシステムのIDパスワードが窃取されると、他のシステムへの攻撃にも利用されるからである。

各個人が気を付けるだけでこういう攻撃への対策は可能であるため、今回は私のオススのセキュリティ対策を何点かご紹介したい。

まず、家庭内ではほとんどが無線ルーター等にてインターネット接続をされているかと思う。導入も簡単に利便性が高いのだが、機器に設定された標準パスワードをそのまま利用されるケースが圧倒的多数で驚愕する。昨今のIoT機器を狙う攻撃は、このデフォルトパスワードを総当たり攻撃で崩してしまう手法で、何ら技術的な要素はなくてもハッキングができてしまうという恐ろしい状態である。ルーターもパスワードの設定は簡単に画面上で変更できるようになっているので是非変更して頂きたい。

もう一つ、フィッシングサイトや危険なサイトにはそのサイトを表示しただけでマルウェア等に感染させる事が可能になっている。この場合の手法には必ず大抵のPCにインストールされているソフトウェアやOSの基本機能を流用して攻撃しようとしてくる。これを防ぐにはWindowsと利用しているソフトウェアを、常に最新版へアップデートしておくことである。攻撃の糸口は大抵OSやソフトウェアの脆弱性によるものがほとんどだからである。「私だけは大丈夫」とかそういう考えの人がいるだけでその人が攻撃の糸口になり、大切な家族や友人を攻撃する足場になるということを考えて頂きたい。



エスティケイテクノロジー株式会社

堀口 高幸 氏

ウォーキングのススメ

私は昼休憩時間と定時退社後の2回、ウォーキングを行っています。2020年5月のGW明けから開始しました。私自身の健康状態ですが、当時の体重137kg、健康診断でもいくつか指摘を受けていました。それにも関わらず、仕事の忙しさ、運動を行う億劫さから健康に関して何も気を使っていない日々を過ごしていました。

私の現状を見かねた上司からの誘いにより、ウォーキングを始めることになりました。開始当初は数百メートル程で息が上がり、毎日クタクタになっていました。それでも1か月、2か月と継続することで、当初とは明らかに違う身体の変化を感覚的に感じるようになりました。体重の減少はもとより、睡眠の質の向上、食欲の方も旺盛になり、元気を取り戻した実感があります（食欲向上はマイナス要因ですが）。

以上のことからウォーキングをおススメするのですが、健康的効果については私が敢えて言わずとも皆様周知のことと思います。オススめしたい理由としてもう一つ挙げたいのは、複数人で実施することでコミュニケーション向上の手段として役立つと思ったからです。コロナ禍の現在、職場の上司や同僚、部下とコミュニケーションを取れる場所が限られていると思います。現在、私は2人の上司と3人でウォーキングを行っています。最初こそ歩くことに精一杯で会話をしなかつたのですが、現在はウォーキングしながら、仕事の話はもちろんのこと、悩みの相談や、たわいもない話など、飲み会等で行っていたコミュニケーションの代替になっていると思っています。今年入社した新人や、配置転換で異動してきた同僚などとなかなかコミュニケーションが取れない現状だと思いますので、是非ウォーキングを一緒に行うことでコミュニケーション向上を図られてはどうでしょうか。

「編集後記」

直接会うことが憚られる目下、私は以前よりも多くの人とコミュニケーションをとる機会が増えました。どういうことかと言うと、今回の学生アンケートが典型例でオンラインでのコミュニケーションが増えたということです。なかには自由記述欄に「大学生の時にかわいがってもらった記憶がよみがえります。応援しています」との嬉しい記載もありました。オンラインは移動などの手間が省かれるのでセッティングが容易です。アフターコロナの時期に直接の再会が楽しみな方が増えました。会えないことがきっかけで会いたいと思う人が増える不思議な体験でした。(田村)

～編集メンバー：中尾、三小田、鳥取部、松田、田村、吉藤～

「生産性の精神」

生産性とは、何よりも精神の状態であり、現存するものの進歩、あるいは不断の改善をめざす精神状態である。
それは、今日は昨日よりもより良くなし得るという確信であり、さらに、明日は今日に優るという確信である。
それは、現状がいかに優れたものと思われ、事実また優れていようと、かかる現状に対する改善の意思である。
それはまた、条件の変化に経済社会生活を不断に適応させていくことであり、新しい技術と新しい方法を応用せんとする不断の努力であり、人間の進歩に対する信念である。
(ヨーロッパ生産性本部ローマ会議報告書より 1959年3月)

「生産性運動の三原則」

雇用の維持・拡大

生産性の向上は、究極において雇用を拡大するものであるが、過渡的な過剰人員に対しては、国民経済的な観点に立って能う限り配置転換その他により、失業を防止するよう官民協力して適切な措置を講ずるものとする。

労使の協力と協議

生産性向上のための具体的な方法については、各企業の実情に即し、労使が協力してこれを研究し、協議するものとする。

成果の公正配分

生産性向上の諸成果は、経営者、労働者および消費者に、国民経済の実情に応じて公正に配分されるものとする。
(関係九省事務次官と本部役員との了解事項 1955年5月)