

新たな時代の企業内コミュニケーションの構築に向けて(概要)

2006年5月16日

(社)日本経済団体連合会

高まる企業内コミュニケーションの重要性

- ①産業レベル及び企業レベルで表出したさまざまな問題の解決の過程で、企業における経営者と従業員との間のコミュニケーションの重要性が再認識
- ②経済活動のグローバル化・ICT化の環境変化の中、企業の競争力を強化するには、信頼関係を基礎とした企業内コミュニケーションは必要不可欠
- ③春の討議としての「春討」への変容のなかで、多様な企業内コミュニケーションのあり方が労使双方で模索
- ④集团的労使関係を中心としたコミュニケーションだけでなく、上司と部下の関係を含む職場内さらには企業全体でのコミュニケーションの円滑化がカギ

労使関係の企業に対する貢献

- 多様なチャンネルでの話し合いを通じた相互理解・協力による
- ①生産性向上・技術革新への柔軟な対応
 - ②生活水準の向上による社会安定の形成 などが挙げられる

労使協議制度の現状

- 【体系】
全社レベルでの中央協議があり、その下に事業所レベル、職場レベルでのコミュニケーションが連なる
- 【形態(例)】
- ①自社内を中心としたもの
 - ②グループ企業を含めたもの
 - ③持株会社を中心にしたもの
 - ④有期従業員を含めたもの
 - ⑤労働組合を主たる代表としないもの
- 【取り上げられるテーマ】
経営に関する事項については説明事項、労働条件に関する事項は協議事項。近年は人事・賃金制度、退職金・年金などの従業員間の原資配分を行なうための制度改定が取り上げられる

職場レベルでの企業内コミュニケーション

- あらかじめ決められたテーマについて情報交換・議論するだけでなく、必要に応じて具体的な解決策を全社的に提示する機会となっている。
- 【職場懇談会】
職場レベルで起こるさまざまな課題について、意見交換を行い、問題解決を図る機関
- 【相談・苦情窓口】
集团的労使関係には従来取り上げられてこなかった、いわば個人的な悩みや苦情などを吸い上げる機関
- 【個人面談】
部門目標・業績課題、人事考課、能力開発などが取り上げられる。頻度は年2回が最も多い

企業内コミュニケーションに関する最近の話題

- 【雇用形態多様化への対応】
全従業員に占める有期雇用従業員の割合が10%以上の企業は40%を超え、事業活動にとって不可欠な存在になっており、有期雇用従業員に企業の一員としての意識をもって参画してもらうことが大きな課題
- 【グループ経営への対応】
M&Aや持株会社の設立の増加により、企業グループ単位での経営を進め、グループ単位での労使協議体制について、個別の事情に基づいて方向性を見出している企業もある

アンケート/ヒアリング結果から見えてきた課題

- ①労使の課題が多様化
ワーク・ライフ・バランス、多様な労働者の働き方、女性・高齢者の職場進出、メンタルヘルスなど
- ②職場における一体感の醸成
多様な人材が企業内に混在し、コミュニケーションによる異文化の融合が必要。現場の管理職・上司に期待される役割が大きくなる
- ③経営トップからのメッセージの浸透
文書やメールの発信だけでは経営者の思いが伝わらない場合もある。肉声や対話による伝達の重要性が増す

競争力の源泉としての企業内コミュニケーション

- ①職場の良好な人間関係の構築し、維持するには、個々の従業員を大切にするという「人間尊重」の思想が大前提
- ②企業内コミュニケーションの日々の積み重ねのプロセスが、労使間の信頼関係を築き、それが企業の競争力の基盤となる