

# 経営診断チェックリスト

## 労 務 部 門

### 目 次

I. 社 風	1. 社 風	272
II. 労 務 政 策	1. 経 営 者	272
	2. 労 務 方 針	272
III. 労 務 管 理	1. 組 織	272
	2. 担 当 者	272
	3. 規 則 ・ 基 準	273
	4. 幹 部	273
IV. 労 働 条 件	1. 賃 金	274
	2. 時 間 管 理	274
V. 労 働 力 管 理	1. 要 員 管 理	274
	2. 採 用	275
	3. 受 入 ・ フ ォ ロ ー	275
	4. 配 置 異 動	275
	5. 退 職	275
VI. 労 働 環 境	1. 福 利 厚 生	275
	2. 安 全 衛 生	276
	3. 職 場 環 境	276
VII. 人 材 育 成	1. 育 成 計 画	276
	2. 育 成 シ ス テ ム	276
	3. 人 事 考 課	277
	4. 自 己 啓 発	277
	5. 能 力 処 遇	277
VIII. モ ラ ー ル 向 上 策	1. 帰 属 意 識	277
	2. 士 気 規 律	277
IX. コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン	1. 意 志 疎 通	278
	2. コ ミ ュ ニ ケ ー シ ョ ン パ イ プ	278
	3. 苦 情 処 理	278
	4. 提 案 制 度	278
X. 労 使 関 係	1. 労 働 組 合	279
	2. 労 働 協 約	279
	3. 協 議 会	279
	4. 結 成 対 策	279
	5. 担 当 ス タ ッ プ	279
	6. ラ イ ン 管 理 者	279

大項目	小項目	チェックポイント	着 眼 点
一. 社 風	1. 社 風	a. よい社風を形成するような社内 のリズムはあるか b. 社外からの評価はどうか	ア. 社是、社訓、経営理念との関 連で押える イ. 基本動作の徹底、チームワー クの確立 ウ. 自主性、規律性、自立性はあ るか エ. モラール調査、個別インタビ ュー（トップ、幹部、一般）を 通じて把握 ア. 監督署、職安、学校、経営者 団体、協同組合等の評価
二. 労 務 政 策	1. 経 営 者	a. 経営者の人に対する考え方は 確立されているか b. 同族意識による弊害は表われ ていないか c. 経営者の性格、姿勢が労務管 理に悪い影響を与えてないか	ア. 「企業は人なり」という人材意識 イ. 人的効率と人間性尊重の調和 ウ. 企業目的と個人の人生観との 調和  ア. 公私混同、えこひいき、ワン マン、道具視等
	2. 労務方針	a. 経営方針に基づく労務方針が 確立されているか b. 労務方針は文書化され、発表 されているか c. 政府政策に対する情報収集と その対応策を講じているか d. 定年についての考え方は確立 されているか	ア. 経営方針の一環として遊離、 もしくは矛盾していないか  ア. 雇用安定資金、不況業種から の採用助成資金等 ア. 高齢化、退職金制度、働きが いの関連でとらえる
三. 労 務 管 理	1. 組 織	a. 担当部門の役割、機能は明確 か b. 経営者と担当部門とが充分協 力できるようになっているか  c. 担当部門の位置付けは従業員 に充分認識されているか	ア. サービススタッフ機能、模範 機能、総合調整機能 ア. 経営者、従業員、労組とのコ ミュニケーションをはかる（ト ップ、ライン、労務担当者の三 位一体のしくみ）
	2. 担 当 者	a. 企業における実力幹部が労務 主管部門の責任者になっ ているか b. 労務担当者は技能、経験から みて適任か	ア. 役員会、経営会議等基本方針 決定時の発言権 イ. 運用面で「スジ」を通すこと ができるか ア. 特に一方に片寄らない客観的 かつ信頼できる人柄か イ. 環境を的確に把握分析し、対 応策が打てるか