

# だいしビジネスネットワーク

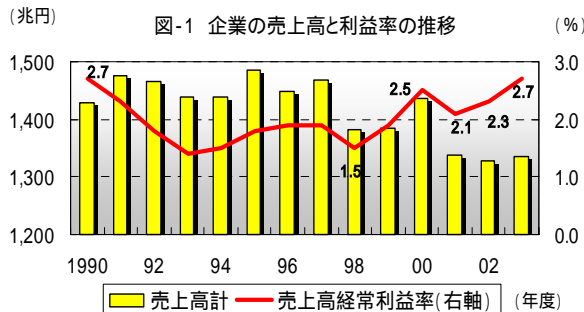
(財)新潟経済社会リサーチセンター

## 経営のヒント

### パブリシティ活動のすすめ

#### 増加する広告宣伝費

「失われた10年」と呼ばれた1990年代は、企業にとってコスト削減との戦いでもあった。財務省「法人企業統計調査」によると、日本企業の全産業の売上高は1990年以降伸び悩み傾向にあったが、売上高経常利益率を見ると、98年度の1.5%から03年度は2.7%にまで回復している(図1)。企業の長年のリストラへの取り組みで経営効率が改善したことが大きい。

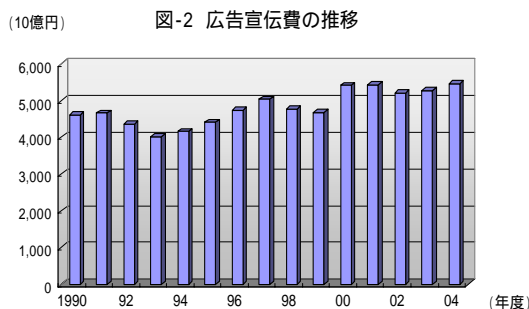


(資料)財務省「法人企業統計」

( )調査対象は全国の資本金1千万円以上の企業の中の約3万社

あらゆる費用が見直しの対象とされる中で、企業の広告宣伝費は高い伸びを示している。経済産業省によると、全国の広告業(テレビ、ラジオ、新聞、雑誌に加え、ダイレクトメール等も含む)の売上高は1990年以降、増加傾向が続いている。

広告は今や、企業のブランドイメージの向上や、売上げを伸ばすための重要な戦略の一つとなっている。しかし、費用対効果



(資料)経済産業省「特定サービス産業動態統計調査」

を測ることが難しく、闇雲に広告宣伝費を増やすわけにもいかない。そこで有効な手段となるのが、「パブリシティ活動」である。

#### パブリシティとは

パブリシティとは、企業がその組織や新商品に関する情報をメディア(マスコミ)に積極的に提供し、報道(新聞記事等)として取り上げられるように働きかける広報活動のことである。

また、広告料を支払う広告宣伝と異なり、記事として取り上げてもらう「無料の広告」である。記事として取り上げることによって、読者・視聴者にとっては「信頼性」が増すことにもなる。

#### 効果的なパブリシティ活動

広告はお金さえ払えば必ず掲載されるが、パブリシティは、メディア側で情報としての価値が認められなければ報道・掲載されない。他社がまだ発表していない新しくて話題性のある商品や新サービスや、メディアの読者等に役立つ情報であるならば、企業規模に関わらずニュースとして取り上げられる可能性が高まる。

他に具体的な事例を挙げれば、新経営計画、業務提携、社長やその他役員就任・退任、組織改革、決算報告、社債・私募債発行、新技術、新サービスの開発、

自社商品に関するアンケート調査、「新潟県経営品質賞」など各賞の受賞、等が考えられる。

\*\*\*  
下請けからの脱却を目指し、自社製品の開発・販売を行う企業が増えている。新しい取引先を効率的に開拓するために、「パブリシティ活動」が見直されている。

だいしビジネスネットワーク 2005.7

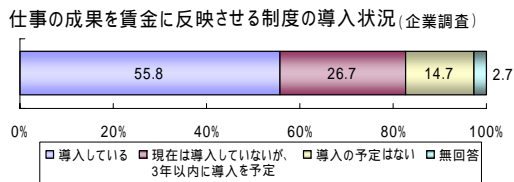
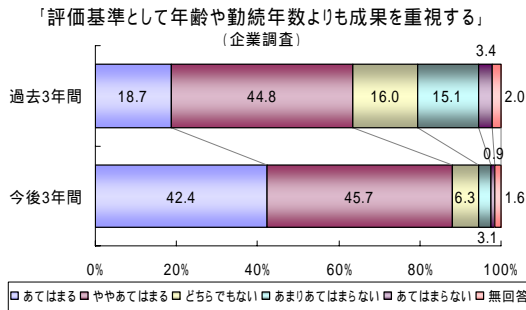
# リサーチ

## 職業能力評価基準 ~労使双方が納得できる評価制度に向けて~

### 過半数の企業が成果主義を導入済み

近年、多くの企業が年功序列や終身雇用などに代表される日本型雇用慣行から、成果主義的な評価制度や賃金体系への移行を進めている。

労働政策研究・研修機構が昨年1月に従業員数100人以上の企業10,000社(有効回答1,066社)を対象に行った調査によると、現在、成果主義は過半数の企業で導入されており、今後もさらに拡大し、3年後の導入割合は8割を上回る見込みである。

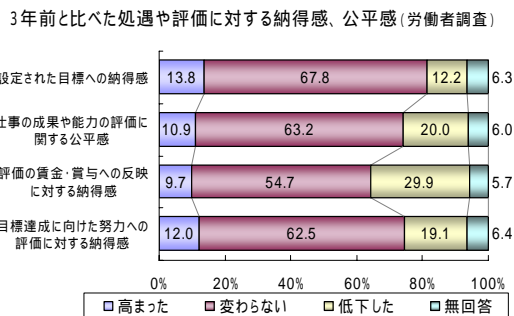


(資料) 労働政策研究・研修機構  
「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(平成16年)

### 成果・能力主義に対する従業員の反応は？

成果・能力主義に基づく人事評価や賃金体系を運営するには、公平で納得性のある評価がされることが前提となる。

労働政策研究・研修機構が前掲の企業調査と同時に行った労働者調査(企業調査対象企業の労働者10万人、有効回答7,828人)によると、



(資料) 労働政策研究・研修機構  
「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」(平成16年7月)

3年前と比べた処遇や評価について、2割の労働者が「仕事の成果や能力の評価に関する公平感」が低下したと回答しており、約3割の労働者が「評価の賃金・賞与への反映に対する納得感」が低下したと答えている。いずれも「高まった」とする労働者を上回っている。

この調査結果をみる限り、企業における成果・能力主義が公平で納得性のある評価に基づいて運営されているとは、言い切れない状況にある。

### 社会基盤としての職業能力評価

現在、厚生労働省では、職業能力が適正に評価される「社会基盤としての職業能力評価」の仕組みを創るため、包括的職業能力評価制度整備事業に取り組んでいる。

この事業では、業界団体等と連携し、幅広い業種・職種を対象に職業能力評価基準の策定が進められている。これまで製造業やホテル業等12業種を対象に、経理・人事等の事務系のほか、技術職等の職種で基準が策定されている。

### 職業能力評価基準の活用

労働者が自分の職務・職位に求められる能力を保有し、成果につながる行動をとっているか否かについて、客観的な基準に基づいて把握することは、労働者の人事評価等に関する公平感を高める上でも効果的である。

厚生労働省が策定した能力評価基準は、職務を効果的、効率的に遂行するために保有すべき「知識や技能・技術」だけでなく、「成果につながる行動」なども示されており、キャリア形成や能力開発の指針としても活用できる。

労使双方が納得できる評価制度の構築に向けて、参考にされてはいかがでしょうか。

### 【職業能力評価基準の活用】



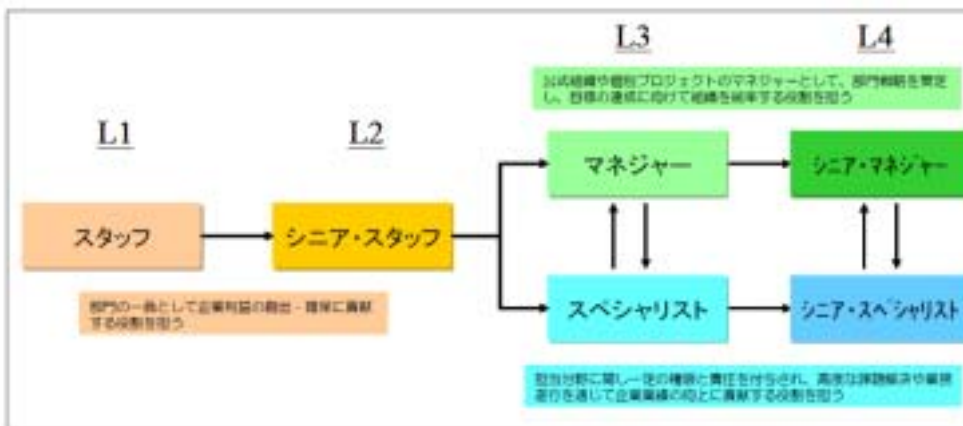
出典: 中央職業能力開発協会 (<http://www.hyokajavada.or.jp/>)

(参考) 電気機械器具製造業の職業能力評価基準

職業能力評価基準（電気機械器具製造業）レベル区分の考え方

レベル	レベル区分の目安
レベル4	大規模組織の責任者もしくは最高度の専門職・熟練者として、広範かつ統合的な判断及び意思決定を行い、企業利益を失墜・創造する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル3	中小規模組織の責任者もしくは高度専門職・熟練者として、上位方針を踏まえて管理運営、計画作成、業務遂行、問題解決等を行い、企業利益を創出する業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル2	グループやチームの中心メンバーとして、創意工夫を凝らして自主的な判断、改善、提案を行いながら業務を遂行するために必要な能力水準。
レベル1	担当者として、上司の指示・助言を踏まえて定例的業務を確実に遂行するために必要な能力水準。

電機業 事務系職種のキャリア形成例



電機業 技術系職種のキャリア形成例

