

今！経営者が押さえておきたい

## 情報漏えい対策&新NISA制度のポイント 人材確保！業績UP！エンゲージメントの向上と陥りがちな罠

【経営全般】情報漏えい対策はお済みですか？

【その他】新NISA制度のポイント

【人事労務】人材確保！業績UP！「エンゲージメント」の向上と陥りがちな罠



## 経営全般

## 情報漏えい対策はお済みですか？

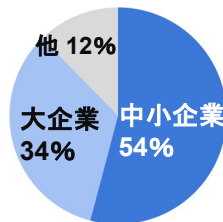
中小企業の33.1%が情報セキュリティ対策投資を行っていないという衝撃的な事実。その背後には「必要性を感じていない」企業が多いという現実があります。しかし、情報漏洩のリスクは中小企業も例外ではありません。

## POINT 情報セキュリティ対策はITだけではない

企業が保有する「情報」が漏えいしてしまったり、盗まれたりすることなどITと従業員等への対策全般

## ランサムウェア攻撃による年間被害

中小企業も例外ではない  
個人情報・機密データ漏えい  
⇒損害賠償請求、信頼・信用の失墜



情報処理推進機構「2021年度 中小企業における情報セキュリティ対策に関する実態調査」

中小企業においては、経営者が情報セキュリティ対策の重要性を理解し、自らリーダーシップを発揮して対策に取り組むことが求められます。

## POINT SECURITY ACTIONから始めましょう

まずはSECURITY ACTIONで、自社の情報セキュリティ対策を始めましょう。

## 用語解説 SECURITY ACTION (セキュリティ・アクション)

中小企業が取り組むべき対策をまとめた「中小企業の情報セキュリティ対策ガイドライン」の中でも優先順位の高い対策項目をまとめたもの

- 「★一つ星」ロゴマーク  
「情報セキュリティ5か条」への取り組みを宣言
- 「★★二つ星」ロゴマーク  
「5分でできる！情報セキュリティ自社診断」実施  
情報セキュリティポリシー（基本方針）の策定  
セキュリティポリシーの外部公開

## その他

## 新NISA制度のポイント

2024年からNISAがパワーアップしました。これまでのNISAとの違いや、新NISAの活用方法について解説します。

	2023年まで	2024年以降
非課税保有期間	一般NISA: 5年 つみたてNISA: 20年	<b>無期限</b>
年間投資枠	一般NISA: 120万円 つみたてNISA: 40万円	つみたて投資枠: <b>120万円</b> 成長投資枠: <b>240万円</b> (合計最大 <b>360万円</b> ) 全体で <b>1,800万円</b>
非課税保有限度額	-	(成長投資枠はそのうち1,200万円まで)
区分と制限	一般NISAとつみたてNISA どちらか一方のみ	つみたて投資枠と成長投資枠 <b>併用可能</b>

## POINT NISAは非課税

新NISAでは、**無期限化・投資可能額アップ**、そして投資信託の積立と株式売買を併用できるようになりました。

ただし、新NISAで口座を持てる証券会社は**1社**です。

福利厚生目的の「職場つみたてNISA」もあります。

## 「エンゲージメント」の向上と陥りがちな罠

人的資本経営でも重要指標とされている会社と従業員との「エンゲージメント」は、人材確保だけでなく業績アップにもつながります。しかし、対策を間違えると効果が出ない罠があることをご存知でしょうか？

## 定義 エンゲージメント

従業員の企業に対する「愛着心」や「愛社精神」を指し、企業と従業員の「相互理解・相思相愛度合い」を表します。これは企業と従業員が共に成長しながら同じ目的に向かっていく「関係性」がベースになった概念で、企業と従業員の相互関係を示します。

エンゲージメントが高い場合、従業員は企業に対して愛着や貢献意欲を持ち、「この企業だからこそ働いている」「この企業をもっとよくしていきたい」という思いを持っています。

## POINT エンゲージメントと従業員満足度の違い

エンゲージメントとは「社内の一体感」です。

従業員満足度	エンゲージメント
従業員の企業に対する満足 の程度	従業員の企業に対する「愛着心」や「愛社精神」
従業員が企業を評価	企業と従業員が共に成長しながら同じ目的へ向かう
一方的	相互関係

## POINT エンゲージメントが低い場合の問題点

## 1. チームワークの悪化

従業員間のコミュニケーションが希薄になる

## 2. 生産性の低下

仕事に対する積極性やモチベーションが低下し、結果的に生産性が低下

## 3. 評価の不公平感

自分の努力が正当に評価されていないと感じる

## 4. 離職率の増加

会社に対する愛着を失い、離職を考える

## POINT 改善してもエンゲージメントが向上しない要素をチェック

## ▶実は従業員の不満を解消しても、エンゲージメントが向上するとは限らない

- 衛生要因が満たされないと不満足になりますが、満たされてもやる気にはならず、不満足の解消にとどまります。

## 衛生要因

企業の方針、管理方法、給与、人間関係、職場環境など、働きやすさを作る環境要因

- 動機づけ要因が満たされるとやる気になり、自発的に行動します。

## 動機づけ要因

達成感、承認・評価、責任（権限委譲）、昇進、成長実感など、働きがいを作る意欲要因

## ▶エンゲージメントを高めるためには、動機付け要因について見直しを図る必要があります。

## 行動 3ステップで進める「エンゲージメント向上」

## 1. 現状分析

アンケート結果を元に、従業員の不満や組織の課題を抽出していきます。アンケート結果を数値化し、目標数値を設定し、実行評価を行うことが重要です。（エンゲージメント総合指標、ワークエンゲージメント指標、エンゲージメントドライバー指標など）

## 2. 策定立案

従業員とどのような関係性を築きたいかを明確にし、その目標に基づいて具体的なプランを策定します。事例を参考に、企業の特性と従業員の期待・ニーズに基づいて慎重に計画することが重要です。

## 3. 施策実行

いよいよ施策実行に進みます。そして、エンゲージメントを向上させた後も維持するには、定期的なアンケートの実施と、施策の確認・見直しが必要です。

## まとめ エンゲージメントの向上

エンゲージメント向上は人材確保と業績アップに直結します。しかし、誤った対策は効果を生まず、リソースの無駄になってしまう可能性もあります。ハーズバーグの二要因理論を理解し、正しいステップで取り組みましょう。