

PCSA アクションレポート（人事問題研究部会）

平成 29 年 8 月版

第 161 回人事問題研究部会

開催日時 平成 29 年 8 月 4 日（金） 午前 11 時～午後 3 時
開催場所 PCSA 会議室
出席人数 部員 4 名、正会員オブザーバー 1 名、賛助会員オブザーバー 1 名、合計 6 名
出席者 リーダー
志賀 健太郎 株式会社ニラク 人財開発部 人事労務グループ マネジャー
正部員
長岡 敏之 株式会社ダイナム 人事部 人事労務担当
佐々木 忍 夢コーポレーション株式会社 経営企画室 人事企画担当
中澤 直樹 アメニティーズグループ（株式会社アメニティーズ）組織戦略部 次長
正会員オブザーバー
河野 太介 株式会社 TRY & TRUST 人事総務部リーダー
賛助会員オブザーバー
前川 竹志 株式会社インターコスモス 取締役本部長

1) 今月の株式会社ダイナム&夢コーポレーション株式会社

- ・先月より、給与計算、人事業務の DBS（ダイナムビジネスサポート）への依頼が本格的に始まった。
- ・株式会社ダイナムと夢コーポレーション株式会社間の相互出向については、10 月くらいからさらにストアマネジャーを当社から 4 名ほど出向する。
- ・株式会社ダイナムで実施しているアルバイト募集時の採用コールセンターの利用を検討している
- ・店舗の求める人材（年齢、就労可能時間）と実際の応募者に乖離があることが課題。

2) 拡大人事問題研究部会 in 岐阜・愛知について

- ・過去 3 年間、株式会社合田観光商事、株式会社ニラク、株式会社グランド商事・アドバンスを訪問している。

<スケジュールについて>

- ・1 日目、9 月 7 日にマリオンガーデン岐阜本店を訪問。
- ・マリオンガーデン岐阜本店の店長は、営業統括と兼任の高木氏。
- ・2 日目、株式会社 TRY & TRUST の本社訪問。本社見学、朝礼見学、講演、ディスカッション。
- ・講話以降のスケジュールは、徒歩 3 分の会議室で開催。

<開催案内の内容について>

- ・9 月 7 日 1 日目 集合場所 JR 穂積駅 改札。
- ・9 月 8 日 2 日目 集合場所 JR 名古屋駅 高島屋前 金の時計。
- ・1 社あたりの参加人数制限はない。

<スケジュール変更>

9 月 7 日(木) 1 日目

16：28 JR 名古屋駅 着

チェックイン・移動

17：15 店舗見学会 in 栄 開始

17：50 店舗見学会 in 栄 終了

18：00 情報交換交流会 栄

3) 11月 拡大人事問題研究部会 in 福井について

- ・日程 11月9日（木）～10日（金）。
- ・権限移譲に伴う人員削減のモデルケースの1店舗としてダイナム福井越前店が訪問先候補に挙がった。
- ・加えて、受動喫煙対策、健康志向のホールとして見学をしたい。
- ・同店では、パートアルバイトでも金銭を取り扱うなど、権限移譲を進めている。

4) 女性活躍推進情報交換会について

- ・過去に2回開催している。第1回目はリクルートの担当者が講演、参加者がディスカッション。第2回目は、香川、高松のグランド商事の店員が女性だけのスロット専門店を訪問、グランド商事本社を訪問し開催した。
- ・第1部で基調講演を株式会社マネジメントサービスセンターにお願いしたい。
- ・第2部のパネルディスカッションでは女性店長をパネラーとして、コーディネーターを第1部講演者にお願いしたい。
- ・開催時期は12月8日。
- ・女性店長に関するアンケートを人事部員に実施。
文言「女性活躍推進情報交換会にてパネルディスカッションを開催予定。パネラー候補として女性店長についてお聞きしたい。」
- ・開催場所は東京銀座 PCSA 会議室。
- ・第3部をお茶会ではなく、パネルディスカッションの延長としての質疑応答を開催。

5) 学生懸賞アイデア・エッセイの継続案件について

- ・これまで12回開催してきた学生対象の懸賞が、人事部会主催から理事会・事務局主催に変更となった。
 - ・対象は、学生から新社会人に。テーマも変更された。
 - ・審査委員長はPCSA代表理事案と従前のまま。
- 以下、実施案に対する意見
- ・応募形式がワードだとPC環境の関係上、ハードルが高い。
 - ・メールで送付も受け付ける。
 - ・WEBで受け付ける。
 - ・業務なのか、労働時間に含まれるのかが問題。
 - ・強制にする会員企業はないと思われる。（社内告知の上、任意応募）
 - ・賞金30万円は動機として結構大きい。
 - ・自身の経験を元にして書いてもらうよう促すべき（働いているからこそその提案につなげるため）。
 - ・審査時点で名前や会社をすべて伏せるべき（企業名をもとにした投票を避けるため）。
 - ・文字数の見直しで更に少なくする必要があると思われる（WEB受付での上限文字数との兼ね合いを確認する）。
 - ・審査委員の票数の差を少なくするべき。上記意見を元に、事務局にて再度募集案を作成し、理事会に諮る。

6) 情報共有 給与の前払いについて（前給）

- ・働いた分の給与を前払いでもらう仕組み。
- ・採用、離職率を下げるなどの効果が出ている。
- ・当社ではアルバイトパートのみが利用可能。上限金額も決まっている。
- ・東京都民銀行、三井住友などでサービスを提供している。仕組みはほぼ同じ。
- ・上限は金額ベースで決定している。社会保険の支払いの分は割り込まないように考慮している。
- ・パートアルバイトの応募先を探す際の検索条件として「給与の前払い制度の有無」が必ずあるくらい、利用企業も増え、応募者の認知やニーズも高まっている
- ・当社でも採用対策の一つとして本格的な導入検討が始まった。
- ・東京都民銀行のシステムに勤怠データが提供出来ていると、本人がスマホで申し込めば次の日には本人の口座に振り込まれている。しかし、そのためには勤怠データを 1 日単位で銀行に渡す必要がある。従って勤怠データの運用方法を変える必要がある。
- ・振込手数料が対象企業の従業員数等によって変わる。
- ・都民銀行に本人の口座がなくとも対応可能。そこで振込手数料がかかる。
- ・株式会社マルハンは申請に上長の許可が必要。株式会社ダイナムでは、こういった前給制度を自社で作ることも検討したが、コストの点で他社に依頼したと聞いている

7) 各社トピックス

<人事評価制度について>

- ・人事評価はどういった評価手法を使われているのか。当社では上司の評価に加え、営業部門は達成数値が考慮され、最終的には役員会で決定する。以前は多面評価を導入していたが、かかる時間が多いのと本当に正しい評価なのかという思いがあり、各社の評価制度の実態についてお伺いしたい
- ・店舗、本社、役職毎に評価シート（能力、成果、業績等）をもとに評価するがあり、それに点を付けて昇給している。社内で多面評価の要望は多く、課長クラスだけお互いに実施してみた所、実際には関与度合いの強弱による部分があり、評価できない、分からないことが多かった。評価基準も人それぞれ。
- ・年 1 回の能力評価。年 2 回の業績評価をする。1 ゾーン当たり 15 店舗前後の同クラスの従業員をその中で相対評価している。現在、多面評価は実施していない。
- ・役職に応じて評価の難易度が違う。店舗だったら業績の評価。一般社員では業績の割合が少なめで役職が上がるほど業績の割合が多めになる。多面評価（360 度評価）を実施している。課題として、上司評価、部下評価は書けるが、同ポジションの評価が難しい（業務上の関与度合いの強弱）360 度評価にはコメントを記入することができるため、自己研鑽につながる。当社のフィロソフィー、経営理念の 8 つの柱には 360 度評価が含まれている。
- ・評価制度の仕組み、納得度に課題があり、現在、改訂を検討している。評価の内容は営業部門が構築しているが、評価対象の項目はしっかり実施するが、項目化されていないものは疎かになってしまう、等の課題があった。また、間接部門の評価について、検討が必要と考えている（定型業務が多い部門の評価など）
- ・目標管理（MBO）を毎年実施している。上司と本人で目標を立てて実施している。目標に対してその目標は適切だったか、どこまでクリアできたかなどを評価している。多面評価、360 度評価は現在一切やっていない。

8) 次回開催

拡大人事問題研究部会 in 岐阜・名古屋 平成 29 年 9 月 7 日（木）～8 日（金）

以上