

# PCSA アクションレポート（人事問題研究部会）

令和 1 年 7 月版

## 第 184 回拡大人事問題研究部会 in 大阪

- 開催日時 令和 1 年 7 月 11 日（木）～12 日（金）
- 開催場所 ダイナム大阪統括事務所、晋陽グループ本社
- 出席人数 部員 7 名、正会員オブザーバー 8 名、賛助会員オブザーバー 1 名、合計 16 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
- <サブリーダー>  
木内 克宏 アメニティーズグループ（株式会社パンドラ） 組織戦略部
- <部員>  
長岡 敏之 株式会社ダイナム 人事部 人事労務担当  
久保 龍也 株式会社合田観光商事 人材開発部 人事企画・労務管理課 次長  
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 部長  
川口 治 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 係長  
小泉 和義 株式会社三永 管理部 総務課 課長
- <正会員オブザーバー>  
金子 敦 株式会社ダイナム 法務リスク管理部 リスク管理担当  
荒俣 伸一 株式会社加賀屋 総務部長  
平 隆之 株式会社ワールド 総務・経理・人事課長  
峯瀬 京子 株式会社グランド商事・アドバンス 管理部 副部長  
鈴木 崇之 株式会社三永 人事部 部長代行  
岡本 晃 株式会社晋陽 部長  
田原 久嗣 株式会社晋陽 部長  
今吉 信明 株式会社晋陽 課長
- <賛助会員アドバイザー>  
前川 竹志 株式会社インターコスモス 取締役本部長

### スケジュール

#### **1 日目 2019 年 7 月 11 日（木）**

PM2～PM5 拡大人事問題研究部会 in 大阪 Part 1 会場：ダイナム大阪統括事務所  
労政時報勉強会「テーマ：大規模災害時の行動基準」

PM6～PM8 情報交換交流会 とりひめ 難波店（晋陽グループ）

#### **2 日目 2019 年 7 月 12 日（金）**

AM9～PM12 拡大人事問題研究部会 in 大阪 Part 2 会場：晋陽グループ本社

人事問題研究部会 質問コーナー2019.7 in 大阪

≪質問 1≫社員教育に関して（社会人的教育）

≪質問 2≫不正問題が発覚した時の再発防止のための周知徹底方法

≪質問 3≫男性の育休取得について

≪質問 4≫メンタルヘルス対策

## 拡大人事問題研究部会 in 大阪 Part 1 7/11

### 1) 労政時報勉強会「テーマ：大規模災害時の行動基準」

東日本大震災から、平成 28 年熊本地震、平成 30 年 7 月豪雨（西日本豪雨）、平成 30 年北海道胆振東部地震など、昨今の大規模災害にどのように対応すべきか、また、災害以外のリスク（感染症、火災、政治的・軍事的危機など）についてどのように対策をするべきか、各社事例共有や人事専門誌の記事をもとに勉強会を開催した。労政時報記事（3915 号 多様化する災害リスクへの企業対応の基本）を参考に、大規模災害等のリスクに対して、どのように対応すべきか、各社の事例を共有した。

従業員の安否確認方法では、役員の行動を把握しているか？ 全従業員の安否確認に導入しているシステムの概要、コストなどが説明された。参加者からは安否確認の回答までに掛かる平均時間や回答の割合、100%の安否確認までにかかる時間、出張先での被災への対応などの質問がされた。また、緊急時の物資供出や帰宅困難者への対応などについては、現場の判断に任せる企業が多かった。なお、緊急時の給与計算や支払い方法については、銀行が物理的に営業していない状況では、設問自体が意味をなさない事に言及しつつ、アナログで計算や現金での支払い、とりあえずは先月給与との同額を支払い、後日調整するなどの対応策、意見が出された。また、災害訓練について各社の実施状況が共有された。

また、事例紹介として、株式会社ダイナム 法務リスク管理部の金子敦氏より、同社の危機管理体制について説明、解説がされた。中でも営業中の判断基準については具体的な項目が決定されており、現場の店舗責任者の判断を助けていると述べた。一方、津波に関しては、発生から津波到達への時間が非常に短いため（ケースによっては 10 分以内）、各社の判断基準等を聞く場面もあった。

## 拡大人事問題研究部会 in 大阪 Part 2 7/12

### 1) 人事問題研究部会 質問コーナー 2019.7

#### Q 1 社員教育に関して（社会人的教育）

業務以外の社会人的知識（簡単な税の仕組み・社会保険の仕組み）の教育は、他の企業ではどのように行われているか？ アルバイトスタッフからの質問に対して全く答えられず、本社に返答を仰ぐケースが散見される。業務的・業界的・地域的に狭い範囲でしか日常生活を送っていない事が原因であるのか。本人の意識の問題でもあろうが、他社では特別な取り組みをされているのか？

A 人事労務知識の学習を昇級時や通常の学習に含めて対応しているとの回答が複数社よりあった。一方、中途半端な知識で対応されるよりは、本部に問い合わせてもらった方が後のトラブルの原因にならないという意見もあった。

#### Q 2 不正問題が発覚した時の再発防止のための周知徹底方法

店舗まで告知するか？ 実名で告知するか？

A 実名の公開する会社はなかった。なお、不正の詳細は、公開する企業と公開しない企業に分かれた。公開しない企業は、詳細を公開してしまうと真似をする社員が出るのではという危惧があった。また、内部不正対策について、常に監査やダブルチェックなどで厳しいチェック体制を敷いている事例などが説明、情報共有された。

#### Q 3 男性の育休取得について

【背景】

インクルージョン&ダイバーシティや女性活躍推進が叫ばれて久しいが、今後のダブルケアの問題や子育て

て世代の女性が社会に出て働くには、配偶者の育児・介護への参画、積極フォローが必須だと思う。

【質問内容】

- ①男性従業員の育児休業取得状況や制度の整備状況について
- ②賃金補償や特別有給化など、男性の育児休業取得の促進策として会社として行っていること
- ③くるみん取得やイクボス宣言などを利用した外部発信と社内へ向けた会社の姿勢についての発信状況など。

A 各社の男性社員育休取得の現状を共有した後、給付金が満額でない、戻ってきた時を考えると不安という社員側の意見と、実際に育児を手伝っているのかわからないなどの会社側の懸念が述べられた。ある企業では、家族や奥様から「何を手伝ってもらったか」というレポートを出して頂きイントラネットに公開しているとの報告がされた。また、育休で負担の掛かる「育休をした人の在籍する店舗のスタッフ」になにがしかの支援をしている企業もあった。

Q 4 メンタルヘルス対策

- ①うつ病になった社員への対応について、各社どうしているのか。

弊社のアルバイトの休職期間が1ヶ月のため、その後は自然退職となる。

休職期間について各社の対応をお聞きしたい。

- ②従業員用の相談窓口の設置についてまた従業員の利用状況について

※弊社も相談窓口を設置しているが利用がほとんどない。各社の相談窓口は外部なのか自社なのか。

A 各社の休職期間を確認。勤続年数により1ヶ月から最長1年半までと幅広く、欠勤からすぐに休職にシフトする会社や、相談や有休消化などを駆使する会社などの情報を共有した。

## 2) 次回開催

開催日時：令和1年8月2日（金）

開催場所：TKP 上野駅前ビジネスセンター 4A（4階）

以上