

PCSA アクションレポート（人事問題研究部会）

平成 30 年 8 月版

第 173 回人事問題研究部会

開催日時 平成 30 年 8 月 2 日（金）
開催場所 PCSA 会議室
出席人数 部員 6 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
<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 次長
<部員>
新山 靖之 株式会社セントラル伸光 人事部 主任
峰元 勇作 株式会社ヒカリシステム 市川駅前店 ストアマネジャー
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
鈴木 崇之 株式会社三永 人事総務部 人財開発課 課長

1) 6 月 健康経営勉強会 in 株式会社マルハン 振り返り

<感想>

- ・健康保険組合と会社との連携による従業員の健康管理手法について話を伺った。
- ・参加者のアンケートでは、「役に立った」「参考になった」との意見が多く、先進企業の取り組みを学び、気づきを得られたと考える。
- ・次年度開催するかどうかは現時点では未定だが、もし開催の場合には、懇親会も開催する等、活発な情報交換につなげたい。

2) 7 月 第 4 回女性活躍推進情報交換会 in 札幌 振り返り

- ・株式会社合田観光商事様では、トップダウンによる女性活躍推進活動が実施されており、「女性だけで運営する店舗づくり」を目指している。
- ・情報交換会では、講演ではその活動内容や課題について、ディスカッションでは各社の取り組みについて共有が行われた。
- ・2 日目の店舗見学会では、ひまわり札幌駅前タワー店、イーグル R - 1 南 8 条店、クラブイーグル南 7 条店を訪問、お話を伺った。
- ・参加者のアンケートでは、女性活躍推進を進めるうえでの実態や課題の実例を垣間見ることができて、参考になったとの意見が挙がった。

3) 11 月 福島拡大人事問題研究部会 詳細検討

- ・アポロガス様の篠木社長のお話がメインとなる。
- ・開催地は福島市、先方の都合によって 11 月 9 日（金）～10 日（土）の開催。

<スケジュール>

- 1 日目 PM3 アポロガス訪問 講演
- 2 日目 AM 店舗見学（2～3 店舗）
昼頃 JR 福島駅にて解散

<店舗見学 店舗候補>

- 1. 「ニラク福島大平寺店」 1, 200 台超の大型店舗 ※店舗見学・質疑応答
 - 2. 「ニラク鳥谷野店」 高齢者のアルバイトが 3 名 ※店舗見学・質疑応答
 - 3. 「キャビンプラザ TOYANO 店」 ダイナムグループ ※店舗見学
- ・1 日目 集合は、アポロガス最寄駅、花水坂駅。PM2：40。
 - ・福島行の帰り電車、20 分間隔を確認。
 - ・2 日目 解散は、JR 福島駅、昼 12 時。
 - ・JR 福島駅 西口が宿泊エリア。
 - ・集合前に荷物を宿泊ホテルに預ける事をしおりに明記。アポロガスには貴重品と書類入れなどのみ持参。
 - ・店舗見学は、タクシーまたはバス。
 - ・福島駅まで戻って、チェックインの時間を 1～1 時間 30 分。

4) 人事問題研究部会 質問コーナー「外国籍の方の就労アンケート」

- ・現状、法律上は不可能だが、雇用出来たら良いと考える意見が多かった。
- ・外国籍雇用が実現するとしても、言葉や文化などの教育でかえってコストやデメリットが発生する場合があります、注意すべき。

<結論>

- ・人事問題研究部会としてではなく、匿名個人の意見として法律問題研究部会に回答する。

5) 人事問題研究部会 質問コーナー「健康診断アンケート」

- ・医師の判断で省略可能な健康診断項目を各社どう対応しているのか、というアンケートを実施した。
- ・各社の状況を確認、情報を共有した。
- ・体調に問題のある社員対策の情報を共有した。

6) 人事問題研究部会 質問コーナー「休暇・残業（くるみん）アンケート」

- ・正会員企業からの掲題の質問に、2013 年に実施したアンケート結果で一旦回答した。
- ・前回アンケートから 5 年経過し、各社の制度変更や働き方改革への対応状況を把握すべく、アンケートを再度実施するという事で内容を検討した。
- ・次回までに、事務局にてアンケートフォーマットたたき台を作成する。
- ・人事部員、部員のいない正会員企業にアンケートを投げかける。

7) 労政時報勉強会 長時間労働・インターバル

- ・「労政時報 企業における長時間労働対策の取り組み」の下記内容を読み込んだ。
 1. 長時間労働是正に向けた近年の動き
 - 1) 時間外労働の上限規制
 - 2) 勤務間インターバル制度
 - 3) 企業本社への監督指導等の強化
 2. 掲載 3 社の特徴

- 1) 経営トップがリードする体制づくり
- 2) 時間外労働の状況の見える化と共有

- ・残業に関しては、ここ数年、トップ自ら削減を目指している。店舗では、残業を減らすために、まず上司が先に帰る様になっている。また、残業時間データが社内で共有される等、対応を実施している。本社では、残業をトップに申請する管理体制となっている。
- ・店舗では、先月の残業時間をバックヤードに掲示して残業削減を進めている。5年前は月の残業時間平均が15時間だったが、現在は11時間となっている。
- ・管理者（店長）、主任以下含めてタイムカードを押すようになっており、残業は多くない。また、深夜型ではなく、朝型に仕事をする事も検討している。
- ・残業時間を理解しやすく、グラフ化などしている。無駄な残業と必要な残業の見極めも重要だと考えている。
- ・今年度より、店舗副店長のみなし残業がなくなり、残業の見える化とコントロールに務めて、残業削減を進めている。また、みなし残業がなくなる事は1年版前から告知していた。
- ・残業削減の試みとして、先月から見える化を進めている。
- ・定休日無しの営業をする企業は多いが、人員層が薄くなる、社員満足度が下がるなどの理由で、最近では定休日を復活させている企業がある。

8) 企業トピック&雑誌記事

- ・日遊協「女性活躍推進フォーラム in 東京」について
- ・UA ゼンセン「女性リーダーの育成へ 2人の女性委員長が提言」
- ・エコノミスト「残業規制に注意！ 上限超過に罰則の強制力」
- ・グリーンベルト「ひまわりカレッジが“健康”に注目」
- ・フジサンケイビジネスアイ「ダイナム 健康サポート休暇導入」

9) 企業トピック&雑誌記事

- ・9月、株式会社ダイナムの「ダイナム杯 パチンコアイデア GP」のご担当者に話を聞く。
- ・9月、労政時報勉強会の担当は、株式会社 TRY&TRUST 河野部員。内容は、フィロソフィーの浸透取り組みの進捗状況報告、社内規程、昇進制度について検討。

10) 次回開催

平成30年9月14日（金）
午前11時～午後3時
PCSA 会議室

以上