

提出日：西暦 2014 年 7 月 23 日

社外研修報告書

弁護士法人 名古屋総合法律事務所

報告者：中野 咲樹

研修テーマ	名古屋・津島地区<会員懇談会>
主催者	愛知県経営者協会
受講場所	名古屋商工会議所 5 階 会議室 A・B
受講期間	2014.7.23 14:00-16:00
研修内容	愛知県経営者協会の会員が集合して、現在ある問題について事例や意見を出し合う（メインテーマは「問題社員対応」と「成果につながる働き方」）。弊所を含めて近隣地区の 10 社（製造業、メーカー、サービス等）が参加。
研修報告	<p>心に残った事例</p> <p>事例 住宅建材用メーカー（営業不適格者に対する対応）</p> <p>◆ 営業成績が悪い人で移籍がうまくいった事例は、総務か財務に移動した場合だった。ただ、それは本人が移籍に伴うモチベーションが保たれているときに限定されていた。</p> <p>事例 金融業（能力不足社員の移動後の結果）</p> <p>◆ 営業から営業へ、製造から製造へ移る場合はそこまで問題がおきないが、畑違いになればなるほど、気分の落ち込みがはげしい従業員が多かった。それには、部署の上司がメインとなってフォロー（コミュニケーション、技術伝達）して対応してきた。また、問題社員が若いうちは、部署変えになっても、受け入れ先の上司は熱心に教育しようとするが、ある程度年齢を重ねた人がくると、本人も上司も熱心に新たな業務を教育しようとするのは少ない（極端にいうと、年配の問題社員はいかに、それ以上問題を増やさないかということがメインになっている）</p> <p>事例 車両メーカー（メンタル疾患者の対応）</p> <p>◆ メンタルの疾患者はどこの会社においても、一定の割合で存在するという認識を全員でもつ。その上で、部署内に問題社員がいる場合もそういうものだと理解して部署を円滑に回そうとしている。</p> <p>事例 車両メーカー（パワハラ上司の対応）</p> <p>◆ 2 名以上、部下でメンタル疾患を出した上司には面談を行い、それ以上の疾患者を出不さないような対応をする</p> <p>事例 金融業（メンタル疾患者の休職時と復帰時の対応）</p> <p>◆ 休職に対しては、産業医の指示があるのである程度、制度化してそれに</p>

応じてメンタル疾患者に休職をとらしている。しかし、反対に復帰時にはもとのパフォーマンスに到達するまでは復帰させないことになっている。また、メンタル疾患になった理由を徹底的に追及する。それは、原因を追究しない限りまた同じことを繰り返すからである（上司がパワハラをしたのか、本人の仕事の負担が多かったのか等々）。休職満了により退職になる場合は、家族（配偶者、親）を会社に呼んで、会社と本人のやりとりをすべて伝える（交通費は会社負担であり、資料も時間を費やして会社側で作成する）。そうすると、たいいてい家族は納得してくれることが多かった。

感想

様々な業種の人事部の集まりだった。懇談会前には、業種による違いがあるかなと、思っていたが、人事部の悩みは共通したことが多かった。メンタルヘルスや、成果に対する報酬の決定の問題等はどこの会社でも共通して存在するものだと改めて実感した。様々な事例を伺い、弊所でも取り入れることができるところは取り入れていきたい。

添付資料	なし
受講者	浅野 了一 中野 咲樹