

**銀改**

銀座でわかる働き方改革

# 情報(第52号)



平成31年4月19日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2階  
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦  
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565  
E-mail: [ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp](mailto:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp)  
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>

しゃくなげ (光市冠梅園) : 平成31年4月13日撮影

# 人材育成



## 1 不適切な投稿

「従業員による不適切な動画の投稿が社会問題になったことを受け、地場企業が会員制交流サイト（SNS・social network service）を巡る社員教育に力を入れている。全国では謝罪に追い込まれる飲食チェーンも相次ぎ『対岸の火事ではない』と危機感は強い。社内情報をSNSに流さないとする誓約書に署名をさせる企業もある」と報道されました（4月11日付：中国新聞）。

ネット検索をすると、「外食産業の従業員が、食材を保管している冷蔵庫に自ら入り込み、今日は暑いとのコメントを投稿」「ハンバーガー店のアルバイト従業員が、床に転がった大量のパンズの上に寝転がっている写真を投稿」「サッカーの有名選手が来店した、と防犯カメラの映像をコンビニエンスストア店員が投稿」等が掲載されています。

人は、秘密を公表・暴露したい、自慢したい、知ってもらいたい欲求があるわけです。その欲求を満たす技術によって冒頭の事件が発生します。

## 2 のぞき見事件

筆者の社会保険庁（当時）在籍時の体験をご紹介します（非常に残念なもの）。社会保険庁・日本年金機構では、年金相談や年金給付の決定をするため加入者の年金記録を管理し、社会保険事務所（当時）・年金事務所では、設置されている端末機器からその記録にアクセスすることになります。技術的には、すべての公的年金加入者の記録を見ることができ、当然、興味本位でアクセスする「のぞき見」は禁止されています。

ところが、平成17年に一部の職員が有名人等の年金記録をのぞき見していたことが判明し、大事件に発展しました。JR西日本福知山線の脱線事故（平成17年4月25日）が発生した頃で、時期を忘れません。

## 3 非生産性と後遺症

社会保険庁・日本年金機構は、公的年金「事業」を行っており、常にその実績が問われます。前項の事件が起きたことから、コンピューターを回して全国の閲覧記録をすべて抽出し、それを個々に調査することが行われ、多大な時間を要することになりました。事業推進の観点からは無駄というほかはありません。

そして、山口県内でも何人かがこれによって処分され、更には、日本年金機構への採用を拒否されるなど将来が絶たれた職員が発生し、忘れ得ぬ後遺症が残りました。個々の職員に責任があるのは当然、組織として教育が不十分であったとも言えます。

なお、事件後、情報管理には、一層厳重な管理運用をしておりますから、ご安心ください。

#### 4 事件発生の要因

さて、のぞき見を行った者と行わなかった者との差を考察すると、大きな要因があります。それは、「暇だ」ということです。当方も暇があったら悪さをした可能性は十分あります。多くの職員は、あれをやってこれをやると、頭が仕事に振り向けられており、のぞき見する時間はないし、その発想がそもそもないのです。しかし、暇であると、つまらない発想、妄想を抱く結果となってしまいます。過重労働はいけません、人は、適度に忙しいことが幸せ！そう実感します。

#### 5 人材育成の後退

随分前は、職場に適度の余裕がありました。しかし、年金受給者と年金加入者の増大、実績向上の圧力は更に高まる、それに定員削減が重なって、多忙を極めるようになります。昨日での、国会質疑が今日、現場への作業指示となるなど、仕事の様変わりしてきました。

そうしたことから、適度に忙しいことが幸せとはいえ、職場の体質が変容したのです。目先の事業推進、短期に結果を出すことにばかりに追われ、研修などの人材育成策が後退、追い詰められると近道をしたいのです。しかし、企業は人なりで、多忙であっても人材育成に最低限の時間と予算をかけるべきところ、その堤防が決壊していたでしょう。その結果は重大でした。

#### 6 事件防止

話を SNS に戻すと、短期的には、就業規則において、服務規律・情報保護管理規定及び冒頭のような教育(研修や文書配布)が必要です。規則や教育がないまま、結果だけをとらえてお前けしからんとは言えませんし、それは常識だろうは通用しません。

企業運営とは、未来を構築することですから、とても困難で予測が難しいことであっても事故を防止する努力、即ち人材育成が必要です。ひとたび事件となれば、非生産性の事項に時間を費やし、人材を失うことになります。

#### 7 短期策と長期策

SNS 投稿への注意をしたとしても、ハラスメント、あおり運転、信号無視で道路横断、酒気帯び運転、性犯罪等、個々に考えればきりがありません。

結局は、個々への対応は限定的なもので、長期策として、常識ある人を育てる施策の継続が人材育成の本質です。

短期策は限定的な効果を期待するもので、一見すると仕事に関係がないように思える社会道徳、一般教養を高める継続した人材育成策が根本的な解決策です。

当法人では、就業規則の作成・改正や人材育成の提案を行っています。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階  
銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦  
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565  
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp  
URL: <https://ginza-syaroushi.com/>