



社会保険労務士法人 ルーチエ

■名古屋事務所 名古屋市中区丸の内2-15-12-2
ザ・テラス丸の内 903
info@sr-luce.jp 052-211-5185
■金沢事務所 金沢市長町1-4-45

従業員の不祥事発覚時の初動対応

◆初動対応の基本

従業員による不祥事が発覚した場合、企業がその対応を誤ると、社内外からの信用を大きく損ねてしまう可能性があります。被害を最小限とするために、基本的な対応策を押さえておきましょう。

① 担当者を選任し、事実関係を把握

まずは事実関係を迅速に把握することが重要です。担当者を選任し、調査に当たります。関係者へのヒアリングや関連資料の確認を通じて、正確な情報を収集しましょう。その際、誰が、どのように調査を行うのかには慎重な判断が必要です。専門家に相談することも視野に入れておきましょう。社外からの問合せが想定される状況であれば、対応方針を決めておくのも重要です。

② 情報開示とコミュニケーション

不祥事の事実が確認されたら、速やかに情報開示を行います。被害者、株主や取引先、従業員などに対して、誠実かつ透明性のあるコミュニケーションを図ることが信頼回復の第一歩です。確かな事実に基づき、冷静かつ真摯に対応を行います。情報開示の範囲は事案によって異なりますが、社会的影響や被害者保護、再発防止の観点から判断していきます。

③ 被害者対応

不祥事によって被害を受けた方々への対応も重要です。被害者の立場に立ち、誠実に謝罪し、適切な補償を行うことで、企業の責任を果たします。信頼を取り戻すためには、迅速かつ誠実な対応が不可欠です。

◆再発防止に取り組む

初動対応のあとは、原因を徹底調査し、内部統制の強化や従業員教育など、再発防止に取り組むことが重要です。従業員の不祥事など考えたくないことかもしれませんが、誤った対応をしないよう、準備をしておくことが大切です。

20代・30代のビジネスパーソン 900人に聞いた「入社後ギャップ」

～エン・ジャパン調査より

エン・ジャパン株式会社が、運営する若手ハイキャリア向けスカウト転職『AMBI』上で、39歳以下のユーザーを対象に「入社後ギャップ」についてアンケートを実施し、929名から回答を得ました。以下、概要をご紹介します。

◆約9割が「入社後にギャップを感じた経験がある」と回答。良いギャップ・悪いギャップいずれも上位に「職場の雰囲気」と「仕事内容」がランクイン

「入社後にギャップを感じた経験はありますか？」と伺うと、87%が「ある」と回答しました。入社後ギャップを感じたことがある方に、「想定より良かったギャップ」を伺うと、上位は「職場の雰囲気」（40%）、「仕事内容」（31%）。「想定より悪かったギャップ」でも、「仕事内容」（39%）、「職場の雰囲気」（38%）が上位に並びました。想定よりも悪かったギャップにおいては、男性よりも女性のほうが「仕事量」で10ポイント、「勤務時間・休日休暇」で9ポイント高い結果となりました。「想定通りだったギャップ」のトップは「勤務地」（37%）でした。

◆半数以上が「事前に防げるギャップではなかった」と回答

入社後ギャップを感じたことがある方に、「入社前の企業調べの段階で、事前に防げたギャップだったと思いますか？」と伺うと、42%が「そう思う」（そう思う：8%、どちらかと言うとそう思う：34%）と回答しました。一方、52%が「そう思わない」（そう思わない：24%、どちらかと言えばそう思わない：28%）と回答しており、半数以上の方が事前にギャップを防ぐことの難しさを感じているようです。

◆約7割が、入社後ギャップが理由で転職を考えた経験あり。転職を考える原因になったギャップ、トップは「職場の雰囲気」「仕事内容」

入社後ギャップを感じたことがある方に「ギャップが原因で転職したことはありますか？」と伺うと、34%が「転職したことがある」、33%が「転職はしていないが、転職活動をしたことはある」と回答しました。ギャップがきっかけで転職を考えたことがある方に、その原因になった一番のギャップポイントを伺うと、上位は「職場の雰囲気」「仕事内容」（34%）、「給与」（33%）でした。

【エン・ジャパン「20代・30代のビジネスパーソン 900人に聞いた「入社後ギャップ」調査—『AMBI』ユーザーアンケート—】

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2025/38619.html>

人手不足対策に欠かせないデジタルリテラシーの向上

深刻化する人手不足問題に対し、多くの企業が様々な対策を講じています。労働政策研究・研修機構の調査によると、小売・サービス業の約60%の企業が正社員の人手不足を感じており、その対応に苦慮しています。

◆ICT活用による業務効率化

調査結果によれば、人手不足対策として最も多く実施されているのが「ICTの活用による業務の効率化・自動化」で、約75%の企業が実施しています。他の業界においても、RPAの導入やAIを活用した業務支援システムの実装が進んでいます。今後は、単純作業や定型業務はAIなどを活用し、人は付加価値の高い業務に集中させることが必要です。

◆人材育成とデジタルリテラシーの向上

人手不足対策の成功には既存社員のスキルアップが不可欠です。業務のデジタル化が進む中、社員のICTリテラシー、さらにはより視野の広い「デジタルリテラシー」の向上は企業の競争力強化に直結します。

デジタルリテラシーとは、デジタル技術全般を理解し、効果的に活用するための幅広いスキルや能力を指し、ICTスキルに加えて、情報の検索や評価、プライバシーやセキュリティの管理に関する知識・スキルなどが含まれます。

会社はまず、デジタルリテラシー向上の目的を明確にし、全従業員と共有することで、社内の意識統一を図る必要があります。その上で、デジタルスキルに関する知識やノウハウを共有する仕組みを整えたり、教育を行うことが必要です。

◆多様な人材が活躍できる環境づくりも

一方で、調査結果からは、求人募集時の賃上げや採用方法の多様化、高齢者・女性・外国人材の積極的な登用も、人手不足対策として重要なポイントであることがわかります。これらに関する制度整備も、企業が勝ち残っていくためには必要な取組みでしょう。

【独立行政法人労働政策研究・研修機構「人手不足とその対応に係る調査（事業所調査）—小売・サービス事業所を対象として—】

<https://www.jil.go.jp/institute/research/2024/248.html>

～弁護士法人クオリティ・ワン通信～

「職場でのメンタルヘルス対応について」

1. はじめに

近年、メンタルヘルス不調を理由とする労働災害の件数が増加しています。

長時間労働やハラスメントなど不調に陥る原因は様々ですが、悪化してうつ病や適応障害等になってしまった場合、その前に会社側がもっと適切に対応すべきであったとして、労災が認定されたり会社の安全配慮義務違反が問われたりということもあり得ます。

今回の記事では、万一、職場内でメンタル的に調子が悪そうな従業員がいた場合に、会社側としてはどのように対応すべきかをご説明いたします。

2. メンタルヘルス不調の初動対応

(1) 本人に自覚症状がない場合

周囲から見て明らかに調子が悪そうにも関わらず、本人にその自覚がない（あるいは無理をしている）場合には、まずは面談を通じて会社側が心配している旨を丁寧に伝えた上で、心療内科等の受診を促すようにしてください。

メンタルヘルスの問題は非常にデリケートなため、本人に自覚症状がない場合に「様子がおかしいから病院に行ってこい」と一方的に告げられても、本人が拒絶し却ってそれが労務トラブルに発展する恐れもあります。

丁寧な対応から自発的な受診を促し、それでもどうしても任意の受診に応じてくれない場合に、初めて業務命令としての受診命令や休職手続を検討することになります。

(2) 自ら不調を申告してきた場合

従業員自ら調子が悪いと申告してきた場合には、まずは受診の上で診断書を提出してもらい、そのまま働かせてよいのか休ませるべきなのかを専門家（医師）の判断を通じて確認してください。可能であれば、本人の同意を得て主治医と面談し、症状の深刻度や回復の見通し、診断の根拠等を確認することも考えられます。

場合によっては、申告を受けた際に、本当に病気なのか疑わしいと感じてしまうこともあるかもしれません。

もっとも、診断書に「自宅療養を要する」等の記載があれば、医師が「就労せず加療に専念せよ」と診断したということですので、その場合でも、ひとまず休ませる方向で検討が必要です。

3. やってはいけない対応の例

① 自宅療養の診断書が出ているにも関わらず働かせる

② 本人のメンタル不調が明らかなのにも関わらず働かせる

例えば、「急に休まれると困る。今週だけは出てくれ」等と告げて無理に働かせた場合、それによって症状が悪化してしまえば、例え不調のきっかけ自体は会社の責任は少なかったとしても、症状悪化について業務上の労働災害や会社の安全配慮義務違反があったと判断される可能性が高くなってしまいます。

③ 休職中、旅行等のプライベートな行為が判明した場合に（安易に）処分する

過去の裁判例上、気分転換として療養の一環（範囲内）と判断される可能性もありますので、安易な処分は注意が必要です。

MonthlyLetter・ルーチエ 編集後記

協会けんぽより、令和7年度の健康保険料率および介護保険料率が発表されました。
3月分（4月納付分）から適用 となりますので、ご確認ください。

近隣の県の料率は下記のとおりです。

■ 近隣県の健康保険料率

愛知県：10.02% → **10.03%**

三重県：9.94% → **9.99%**

■ 介護保険料率（全国共通）

1.6% → **1.59%**

詳細は、下記の保険料額表をご確認ください。

<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat330/sb3150/r07/r7ryougakuhyou3gatukara/>

矢野