

# SRM学会 20年度関東部会

## コロナへの危機対応などテーマに

ソーシャル・リスクマネジメント学会(上田和男理事長)は11月21日、2020年度関東部会をオンラインで開催した。新型コロナウイルスの感染拡大で、5月に予定されていた全国大会と7月の関西部会が中止となり、関東部会が本年度初めての学会開催であったこともあり、参加者は50人を超えた。上田理事長の開会の辞、中居芳紀関東部会担当常務の歓迎のことばのあと、4人の報告者が研究報告を行った。

### 未知の事態への備え強調

第1報告の赤堀勝彦氏(長崎県立大学名誉教授)は「企業の新型コロナウイルスへの危機対応」と題し、今般の新型コロナウイルスがもたらした危機は、企業がこれまで想定してきた緊急時対応・危機管理とは大きく性質が異なるものであり、その影響が全国的・全世界的に及んでいること、今般の新型コロナウイルスへの危機対応に大きな特徴があると語った。また、一部の拠点で事業継続が困難である場合に、これを他の拠点・本部等で代替するといった発想が通用せず、全社的な拠点の閉鎖や在宅勤務を余儀なくされる場合、いかんにかして事業を継続するかが大きな課題である



山川氏



赤堀氏



上田氏



浅津氏



松永氏



森氏

赤堀氏は新型コロナウイルスの広範な影響により、企業はBCPの見直しを余儀なくされ、BCPの実践を日々の業務にどのように取り込むかを検討しなければならぬと述べ、「コロナ禍が収束しても、次の大災害や新たな感染症パンデミックによる混乱がいつ発生するかは誰も予測できない。唯一確かなことは将来、再び想定外のパンデミックが起こり得るということ。そのためにも情

報を常に入手し、未知の事態に備えておかなければならないが、そのことこそレジリエンスを構築するための第一歩といえる」と結んだ。

第2報告の山川雅行氏(大阪観光大学)は「インバウンド依存に対するホテル経営のRM」と題し、新型コロナウイルスの感染拡大により大打撃を受けたホテル業界の現状を考察し、優良ホテル企業と倒産ホテル企業の違いをリスクファイナンスの観点から考察した。山川氏は、ここ数年

め、危機を招いている「インバウンド依存」と述べた。山川氏は経営情報公開されている上場ホテル企業6社の前期決算内容を比較、特に自己資本比率に注目して検証を行った。そして成功事例として帝国ホテル(東証第2部)を、失敗事例としてWBFホテル&リゾート

を取り上げ詳細した。山川氏はホテル事業においては、自然災害や感染症等の不可抗力による事業継続が困難になるリスクを常に把握し、適切になりスクトリートメントが必要であるとし、「リスクファイナンスの観点から、保険に転嫁が難しいリスクは保有するしかないため、積立金等の内部留保に努め、中長期の視点に立つて財務体質の強化に取り組む必要がある」と強調した。

文化の側面でも働き方考察 第3報告の浅津光孝氏(浅津中小企業診断士・社労士事務所)は「文化

生活排水の現状と課題 第4報告の松永光雄氏(東洋大学)は「生活排水リスクと持続可能な街づくり」と題し、2015年、国連総会で世界共通の目標として採択された「持続可能な開発のための2030アジェンダ」(SDGs)の達成目標の一つである水と衛生の利用可能性と持続可能な管理を確保する点に着目し、わが国の生活排水の現状と課題について論じた。

とされるが、国民の約1割の人々が処理施設のないうちで生活排水を未処理のまま側溝や河川に放流している事実を報告し、生活排水による環境や生態系への影響を取り上げ、松永氏は、汚染された生活排水を多量に流出するのは飲食関連企業であるとして、この効果的な取り組みをすることで、水質浄化が期待できると述べた。さらに、それは企業としての社会的責任であり、SDGsに向けた取り組みに寄与することに連なるとし、地域の健康・衛生リスク低減策として排水処理装置であるグリストラップの清掃方法を改善することを提案した。

## オンラインで開催、4氏が研究報告

時代ごとの労働環境とその当時の価値観からの文化的考察を試みた。日本経済の絶頂期(昭和末期)にテレビで放映されていたCMソングと、かつての「軍艦マーチ」を聴き比べ分析することに、両者に共通したメッセージとして「勤労は美德」とする考え方が時代を超えて今日まで引き継がれ、連綿と続く長時間労働を暗示していると指摘した。さらにその背後には運命共同体としてのメンバーシップの組織文化があると述べた。そのメンバーシップ型雇用のもとでテレワークを導入する上での問題点として、「タスクの曖昧性による個人の業務の停

滞」「在宅勤務時の管理、評価の困難性」があり、そこから職務と職責を明確化するジョブ型雇用への転換の必要性をうかがわせた。

しかし、テレワークの稼働における実態調査から、在宅勤務により生産性が下がったとする回答におけるその理由の多くは「部下・上司とのコミュニケーション」の希薄化であることが明らかとなった。このことから、日本の組織においてはインフォーマルを含め日常の対話の冗長性の中にこそ生産性や創造性の

シーズが存在するとして、テレワークを使った生産性の向上を図る上でジョブ型の自律性とメンバーシップ型のコミュニケーションの両立が課題であると明言した。

浅津氏は最後にニュータイプの働き方の事例として「個人成長ドリフトによる組織開発」である(株)二つの人事戦略を紹介した。これは、これまでの集団的人事管理から個別的的人事管理への転換を指し示すもので、個を生かす経営としてWell-beingと組織の共創がコロナ禍を契機とした戦略的パラダイムシフトを実践する上でのキーワードとなると締めくくった。

4氏の研究報告に続いて、森幸弘副会長(下関市立大学)は閉会の辞の中で、今回のオンラインによる部会開催の関係者の労をねぎらったほか、オンライン学会開催の意義について積極的な見解を表明し散会した。