



今月から、新たにキャリアコンサルタント乾 千嘉子さんに執筆者として参加していただくことになりました。キャリアの重要性が叫ばれ、学校でキャリア教育が行われていますが、社会に浸透しているとは言い難い状況です。企業と従業員が共に成長するために、重要な考え方だと思いますので、今後の記事にご注目ください。今年最後の人事労務通信です。1年間大変お世話になりました。今後ともよろしくお願いいたします。

新執筆者【乾 千嘉子】

皆様、はじめまして。会社に寄り添い従業員を勇気づけるキャリアコンサルタントの乾千嘉子と申します。今後不定期ではありますが、人事労務通信の一部をお借りして人生100年時代のキャリア（生きる・働く）をテーマに色々な角度から情報提供をさせていただきます。

第1回目は、『キャリア』です。

ここでは「生きる・働く」をキャリアと定義して考えてみたいと思います。

人生100年時代という言葉が定着しつつあり、企業へ60歳定年から65歳定年にシフトを求められる時代の流れになっています。ひと昔前の55歳定年時代では、退職後のライフスタイルは会社と切り離れた「第二の人生」を謳歌するスタイルが主流でした。それが今では大半の50代の「夢」になりつつあります。最近の学生は就活が当たり前になっていますが、50代にも「就活」が必要とされる時代に突入しています。キャリアという分野を勉強した方なら「中年の危機」という言葉をご存知でしょう。これまでは「中年の危機」を感じつつも、在職期間が短いので深く考える必要はありませんでした。しかし50歳で役職定年を迎えてそのあとも働き続けるとしたら、あるいは自分より下の年齢層の従業員がいない状態のまま働き続けるとしたらどうなるのか…

さて、生きる・働くの主体を人から、会社に移してみましょ。企業が100年存続することが、少子高齢化・労働人口減少でより難しくなってきました。企業キャリア・存続と、人としてキャリア生き方・働き方が、企業内でしっかりマッチしていることがこれからの時代に評価され・選ばれる会社のキーワードです。企業も人も新しい時代への変化が求められています。わたしは会社に寄り添い従業員を勇気づけることこそ、企業としての新しい価値観の定着と人材確保に最適な方法と考えています。

キャリアコンサルタントは、2016年4月に創設された国家資格で、企業の人事・教育関連部門、大学のキャリアセンター、公的就業支援機関、人材紹介・人材派遣会社など、幅広い分野で活躍しています。わたしは会社員時代に社内・社外の仕事を取り巻く環境をより良くしたいという動機から、国家資格になる以前の2010年に資格取得しました。生きる・働くを支援するキャリアコンサルタントは、少子高齢化・人生100年時代をサポートすることを期待され、国家資格となりました。企業にもキャリア教育を取り入れる時代がやってきました。

乾千嘉子

キャリアコンサルタント

大学卒業後、証券会社、インテル、シスコシステムズで営業として勤務。インテルでは社長直轄プロジェクトメンバーとしてインターネット化を主導。シスコシステムズではネットワーク化を通じた新しい働き方や生産性向上を提案・導入。シスコ在職中に、強みを知り働く意欲を高める重要性を感じ、産業カウンセラー、キャリアコンサルタント資格を取得。日本で一番ハンサムなキャリアコンサルタント®

労働法の枠組み【阪中 達彦】

皆さま、こんにちは。弁護士の阪中です。

人事労務通信の一部をお借りしての労働法に関するミニコーナーの第2回目は、労働法の枠組みについて、です。労働法分野では、労働法令のみならず、就業規則や労働協約など様々なルールが存在しますので、今回はそれを整理してみたいと思います。

そもそも「法」とは、北斗の拳の世界みたいに人々が皆好き勝手に放題していると、それぞれの安心や社会秩序が守れませんので、皆が守るべきルールを定めたものです。言い換えれば、できること（権利）としなければならぬこと（義務）を定めた体系といえます。

特に、裁判所などの国家権力をもって人に何かを強制できる根拠を「法源」といいますが、労働法分野においては、①「法律」、②「労働協約」（＝労働組合と会社との間で締結される労働条件等に関する合意・協定）、③「就業規則」（＝労働条件や職場規律等の職場におけるルールを使用者が定めたもの）、④「労働契約（雇用契約）」がこれに当たります。これらが、使用者又は労働者が万が一の際に裁判所に訴えていく根拠となります。

労働法分野に特有の法源としては、やはり②「労働協約」と③「就業規則」になります。

②「労働協約」には、これに反する労働契約の部分を無効とし、その無効となった部分を補うという規範的効力が認められ、また、③「就業規則」には、その職場の最低基準として、これを下回る労働契約の部分を無効としてそれを補う最低基準効力が認められます。

労働法分野における問題は、究極的には、前記①～④の法源のいずれかによって権利や義務として構成できるかどうかを検討することになります。

特に、③「就業規則」については、常時10人以上の労働者を使用する使用者は就業規則の作成が義務付けられており、また、変更の際もそれが不利益変更となる場合には好き勝手に変更することはできませんので、必ず専門家に相談ください。

私は、どちらかといえば企業側の弁護士として労働問題の解決にあたることが多いですので、「ヒト」の問題にお悩みの経営者の方がいらっしゃいましたらお気軽にご相談ください。法的見地からアドバイスさせていただきます。

阪中達彦

弁護士

大学卒業後に弁護士を目指し、旧司法試験合格後に弁護士法人関西法律特許事務所に入所。広く中小企業法務を取り扱う一方で、国の空港民営化事業に対するアドバイザー業務や地方公共団体の不祥事調査業務・代理人業務・大規模債権回収業務に携わる。大阪市外部監察専門委員（現職）

時間当たり採算の改善方法【松本 悟】

業務改善、需要予測コンサルタントの松本悟です。

第1回は「時間当たり採算」をご紹介します。

念のため、再度計算式を記載しますと 売上（総生産）－経費＝付加価値
付加価値÷総労働時間＝時間当たり でした。

第2回からは時間当たり採算の改善方法についてです。

改善の大前提として、まず、上記の計算を行ってみてください。もし、事業部が複数あれば事業部別が望ましいです。もし、時間がなければ全社だけでも試してみてください。時間当たり採算の活用で、最も大事な事は自社の状況を把握しておくことです。なお、京セラメーバ会計では経費から労務費は除外して計算します。労務費の有無によって使用方法、分析内容が異なるため、どちらが正解かは分かりませんが、私見としては、まず、京セラの通り、労務費を除外して計算することをお勧めしています。理由は経営者として事業の時間当たりの価値を明確に見ることができると、労務費はその価値から逆算すべきものと考えているからです。

結果は如何だったでしょうか？予想より低かった方は早急な見直しが必要です。よかった方はよかった原因を調べ、さらなる向上を検討してください。京セラメーバ会計時間当たり採算

売上（総生産）－経費（労務費除く）＝付加価値

付加価値÷総労働時間＝時間当たり

松本悟

業務改善、需要予測コンサルタント

大学卒業後、京セラ株式会社へ入社。社内でも特に高採算部門である機械工具事業本部に配属、営業経験後、本部室に異動し、業務改善、需要予測を行う部署にて数多くのプロジェクトに携わった後、独立。スタッフ部門の業務改善と需要予測の精度向上に特化したコンサルタントとして活動している。

感情のコントロールとビジネス その③【吉崎 靖宏】

怒りや妬みなどの負の感情のコントロール方法を学ぶことは、メンタルを強くし、仕事の成果や自己成長につなげることができます。

メンタルトレーニングの考え方は、ビジネスの様々な場面で活用することができるのです。

感情をコントロールする方法を見つけるため、様々な研究が行われており、全米大学体育協会（NCAA）で複数回、優勝経験がある選手にインタビューしたものがありません。その結果、主に7つの共通点があることが分かりました。

（10月号で紹介済み）

①自分のやるべきことに集中して、心理的に準備しておくこと	②本番に向けて心理的準備をすること
③自分やチームを信じること	④目標設定を明確にすること
⑤小さなことを見落とさないこと	⑥気が散ることに対して、プランを立てておくこと
⑦自分がコントロールできることに集中すること	

これらのうち、今月は③と④について紹介します。

③自分やチームを信じること

自分やチームを信じるとは、具体的に何を信じるのでしょうか。それは、自分やチームが実施してきた努力です。そのためには、努力を思い出す必要があります。できるだけ、たくさん思い出してみましょう。たくさん思い出すメリットは、その行為自体が、自分やチームを信じることにつながることです。また、マイナス思考をプラス思考に置き換えやすくなります。本番前は、マイナス思考がたくさん出てきます。そんなとき、さまざまな努力を思い出すことで、マイナス思考をプラス思考に置き換えていくことができます。

たくさん思い出すコツは、ささいな努力を思い出すこと。すごい努力である必要はありません。努力を細かく分けることも効果的です。例えば「たくさん努力してきた」では1つですが、こんな努力もしてきた、あんな努力もしてきたというように、質より量を増やしていきます。思い出した努力は箇条書きにし、持ち歩きます。持っているだけでお守りのような効果を持ち、安心感が得られ、ストレスに対する抵抗力も上がります。

④目標設定を明確にすること

目標は、3種類に分類できます。1つは結果目標で、試合の勝利、賞与の獲得など、結果にこだわった目標です。2つ目はパフォーマンス目標で、他者とは無関係に、以前の自分と比較した目標です（例：名刺を配る枚数を去年の5割増しにする）。3つ目はプロセス目標で、行動に焦点を当てた目標です。プロセス目標は、不安や自信に好影響を与えることが分かっています。目標に掲げた行動は、具体的かつ実行可能であることが重要です。目標を遂行しているときは、他者や結果に注意がいかず、フローに入る可能性が高まります。

本番直前または本番中、結果目標に焦点を当てると不安や雑念が増えます。例えば、プレゼンの結果を気にしすぎてしまい、目の前のやるべきことに集中できないことがあります。実力を発揮できないアスリートには、プロセス目標が効果的であると報告している研究論文もあります。本番前はプロセス目標に集中することが大切です。

HRBrainの紹介

人事評価でお悩みの企業にお勧めする、クラウド型人事評価システム「HRBrain」

当社は販売代理店として、自信を持ってお勧めしています。

サービス開始から2年で、導入企業500社以上！

関心ある方は、是非お問い合わせください。



オプションやサポート費用は一切不要で、月額39,800円～
対象人数により異なります。