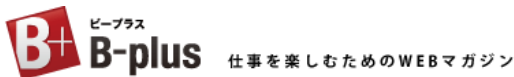


## 小柳ルミ子さんからインタビューを受けました

ご存知のとおり小柳ルミ子さんは、福岡県の中学を卒業後、単身宝塚音楽学校へ入学し昭和45年に首席で卒業され、その後、歌手としても女優としても大成功を納めた偉大な方です。そのような方と直にお話しするということが、最初はかなり緊張いたしました。我々に対して物腰柔らかく接して下さい、次第にインタビューは熱を帯びたものになりました。インタビューの内容は「仕事を楽しむためのWebマガジン B-Plus」に掲載されています。今回のミライエ通信では、掲載された記事の画面コピーを掲載しました。Webサイトと併せてご覧ください。( <http://www.business-plus.net> の経営者インタビューに掲載されています。)



検索



TOP  
トップ

SPECIAL INTERVIEW  
スペシャルインタビュー

COLUMN  
コラム

EXECUTIVE INTERVIEW  
経営者インタビュー

LIFE STYLE  
ライフスタイル

### EXECUTIVE INTERVIEW

経営者インタビュー



プロフィール 東京都出身。岐阜県出身の根本啓明代表とは大学卒業後に同じ会社に就職し、人事部付になったことから面識を持つ。担当業務が異なっていたこともあり、当時は単なる同僚としての関係だったが、16年間にわたって働く中で公私ともに昵懇の間柄となり、お互いが社会貢献への熱い志を持っていることを知る。2013年4月、共同で社会保険労務士法人ミライエを設立した。【[ホームページ](#)】

企業活動は「ヒト・モノ・カネ」で成り立つが、人事面を疎かにしている企業は少なくない。優秀な人がいてもその能力を引き出すことができず業績を伸ばすチャンスを失っている企業もあるだろう。社会保険労務士法人ミライエでは、「企業は人なり」という credo を掲げ、クライアントの人事面を強力にバックアップする。また、労使双方にとって理想の環境が築けるようにし、社員が高い士気をもって働ける組織づくりを応援している。

## 企業人事を助けるエキスパート

**小柳** ミライエさんは社会保険労務士事務所であるとお聞きしています。社会保険労務士は、企業人事に関するスペシャリストだそうですね。

**石上** はい。企業に勤める労働者は、健康保険、厚生年金保険といった社会保険、あるいは労災保険や雇用保険などの労働保険に加入することになります。そういった諸手続きや給与計算などを企業の人事部に代わって行うのが社労士の仕事の一つです。

**根本** また、我が国には労働者を守る法律がいくつか整備されていますが、無意識に法律を逸脱していたり、正式な手続きを踏まずに例外規定を適用させていたりすることにより、いわゆる労使間のトラブルが生じることがあります。それを解決したり、あるいはトラブルを未然に防ぐ方法を経営側にアドバイスしたりすることも社労士の重要な業務です。

**小柳** 残業代の未払いがあったとか、法定労働時間を大幅に超える労働によって心身の健康を害したとかいう問題は、頻繁にニュースに取り上げられていますね。

**石上** はい。そうして問題が表面化した時には解決時期としては遅きに失しており、本来ならばリスクが潜在的なものであるうちに、芽を摘み取っておくことが必要。実は私たちが本当に手がけたいのは、その部分なんです。



インタビュアー 小柳ルミ子（歌手）

## 人を経済の中心に見据え 社業発展を人事面で支援

### 人材は育ちにくく失いやすい

**小柳** そういえば、最近はSNSへの投稿が企業や店舗に損失を与えたというニュースをよく耳にします。

**石上** あれも未然に防ぐことができたはずなんですよ。社員のモラルに非があるのは言うまでもありませんが、その裏側に企業への不満があったり、あるいは育成システムが不十分だったり。

**小柳** なるほど、管理が不十分であった可能性も少なくはないということですか…。

**根本** そうです。人材の育成が十分でなかったり、不満を持ちながら従業員が働いていたりする状況というのは、人的リスクを企業が抱えていると言えます。



石上代表と共にクライアントの人事を支える根本啓明氏（右）

**小柳** 流通が滞ればすぐにわかりますが、人の不満は形として見えませんものね。

**石上** そうなんです。仮に社員が会社に不満を持っていても、表向き商品は売れるしお金も入る。「ヒト・モノ・カネ」と言いますが、物は仕入れれば手に入り、金は借りれば手に入るのに、人は借りてくるわけにいきません。

**小柳** 確かに。企業が良い人材を集めて、地道に育てるしかありませんね。



**根本** でも、せっかく育てた人材がいなくなってしまうこともありますよね。「人材が育たない」と嘆く経営者は少なくありませんが、育たないのには理由があるはず。採用から退職までの一貫した人事制度体系になっているかどうかを見つめ直すことも重要です。

**小柳** まずは人材が育つ環境・仕組みが整っているかどうかを見直そう、ということですね。

**根本** はい。環境や仕組みが整っていれば人材は育ちます。人材が育てばノウハウが蓄積され、事業の幅が広がり、それに伴って業績も伸びていく可能性が高いと言えるでしょう。

**小柳** おっしゃることはよくわかりますが、待遇を向上させれば継続的に人的コストが高くなります。同じ給料であればできるだけたくさん働かせたいというのが経営者の本音でしょう。

**根本** だからこそ、私たちがお役に立てればと。賃金を上げれば社員のモチベーションは上がります。しかし、各企業には経営事情があります。私たちは、企業の体力や方針などを踏まえて、人が育ち企業の業績が伸びる仕組み、つまり人事制度を提案しています。

### 与えられた責任と権限が人を育てる

**小柳** 細やかな人材育成を考える時間がとれない多忙な経営者には、右腕が必要です。その役割をお二人が担うおつもりであるということですか。

**根本** はい。私たちは2013年4月に法人を立ち上げたばかりですが、前職で16年間にわたり、あらゆる人事労務を担当してきました。会社に勤めているのでは、その会社のためにしかノウハウを活かせない。私たちが起業したのは、蓄積したノウハウをもっとたくさんの企業のために役立てたいからであり、そうできるという自負もあります。



**小柳** では、人材育成のことでお困りの経営者に、この場を借りてアドバイスするとすれば？

**石上** 企業によって内情は違いますから掘り下げたアドバイスはできませんが、社員に「責任と権限」を与えることが人材を育てることにつながります。

**根本** 成果を挙げた社員に相応の役職を与える会社は少なくないと思います。明確にその責任と権限の範囲を定めると良いでしょう。そうすれば社員は最高のパフォーマンスを発揮できますし、そうした社員が集まれば会社のパフォーマンスも上がります。

**小柳** 名刺に肩書をつけるだけでは、士気は上がらない？



**石上** 上がっても一時的でしょう。ただ、与える権限に比べて責任が大きすぎるとプレッシャーになりますし、全く責任を問われないのでは使命感が欠如する恐れがあります。できれば第三者がバランス配分を考えたほうがいいでしょうね。

**小柳** 私はそこに「愛情」も必要だと思います。だって、若い人は経験が少なく、失敗する可能性もあるでしょう？ 失敗を許容するためには会社や上司の愛情が不可欠ですもの。

**根本** さすが小柳さん、良いことをおっしゃいますね！ 愛情を持って人材育成し、社員に愛社精神を持ってもらうことで「人と人の信頼関係」が築けると思います。私たちはそれを前提として、人を育てる仕組みづくりを提案しています。

**小柳** どんな企業であっても好調な時ばかりではありません。大きな苦難や何をしてもうまくいかない時がきっとあるでしょう。でも、これから日本を支える経営者の方々には、困難から逃げない心構えを培っておいてほしいですね。

**石上** 同感です。心構えは経営者ご自身で培われる他ありませんが、人材教育なり労働環境整備なり、苦境に立ち向かうための強い組織づくりをお手伝いすることは私たちでもできます。会社を良くするため、ひいては社会全体を良くするために、微力ながら貢献したいと考えていますので、気軽にご相談いただければと思います。

### 「仕事を楽しむ」とは・・・

「何のためにこの仕事があるのか」がわかった瞬間が最高に楽しいですね。これまで愚直なまでに目の前の仕事を地道にこなし、その積み重ねで様々な会社のトラブルが見えるようになってきました。今後も多くの法人をサポートし、この仕事の意味を見出していきたいと思います。

(石上慶)

#### :: 事業所概要 ::

- 事業所名 社会保険労務士法人ミライエ
- 所在地 〒150-0002 東京都渋谷区渋谷1-8-3 TOC第1ビル
- 事業内容 社会保険労務士事務所
- 設立 平成25年4月
- ホームページ <http://sr-miraie.jp>