

# 成功者に学ぶ Palmグループ会員紹介

きたざわ まさとし  
北澤 正敏さん  
北澤社会保険労務士事務所 代表

## 「人事労務の現場の良き相談相手として」

平成15年11月に社会保険労務士として開業して、早いもので6年が経ちました。

自己紹介として、私の会社員時代の経験をあえて書かせていただきます。この経験が、社会保険労務士としてのベースとなっており、自分の強みだと思っております。

大学卒業後10年間、2社勤めましたがいずれも人事で仕事をしてきました。

1社目の会社は外食産業の会社で、新卒や中途採用の仕事です。ほぼ毎日新卒の学生や中途採用の面接をしていました。約4年間で5000人くらいは面接したと思います。不人気職種のため、入退職の人の出入りが激しく、とにかく面接や学生対応の毎日でした。

社会人の中途採用から、大卒、専門、短大、高卒まで面談しましたが、人事だからと上から目線で見るとはなく、相手が高校生でも目線を合わせて対等な立場で話すということを、上司に徹底的に指導され心がけていました。採用した人が各現場で活躍し、幹部になっていく姿を見ると、採用の業務は会社を成長させる大切な仕事だと、誇りを感じたものです。

2社目は、人事の仕事の厳しさを教わりました。通信業界の会社ですが、経営状態が非常に悪い会社の人事課長をしていました。リストラによる人員削減として、早期退職制度や整理解雇の仕事が多く、実際に整理解雇の業務では、3日間で15人ほど社員に解雇を伝えたこともあります。

「あなたを今日から30日後の〇月〇日付で解雇します。」と伝えるときの心苦しさと、なにより伝えた後の場の空気の重みが耐えきれなかったのを、今でも鮮明に覚えています。また人事制度の改定で、「人事が作った新しい評価制度は納得いかない。」と、社内で抗議が起きたこ

ともあります。

慢性的な業績悪化の打開策として、業績と能力を中心とした制度に変更し、社員を再格付けし、降格した場合でも従来の給与補償をあえて行わないという強硬手段に踏み切りました。給与が下がる社員からはクレームが続出しその対応が大変でした。最後はなんとか沈静化しましたが、最後まで納得できない社員は会社を辞めていきました。苦肉にもそれがリストラ効果となり人件費の削減につながりましたが、いまから考えれば決して成功とは言えないでしょう。

社会保険労務士事務所を開業した理由に、中小企業、ベンチャー企業をはじめ様々な企業に対して、人事労務分野の知識・経験を提供していきたいという思いがありました。

上記の経験は、特に経営者と従業員の狭間に立つケースが多い人事担当の方の苦勞がとてわかるため、人事担当の方とは話が合うように感じます。

また、労務相談を受けるときや人事のコンサルティングをするときには、理論や理屈だけで話をすることは避け、相手の立場に立って具体的な方法や実務をイメージして話をしようと心がけています。私が人事担当だったときに、具体的な方法を示さないで理論的に話すコンサルタントに対して、「理論と実務は違う」と抵抗感があり受け入れられなかったからです。

人事労務の現場の良き相談相手として、これからも企業の人事労務のサポートをしていきたいと思っております。

### (プロフィール)

1993年	某一部上場外食産業入社	人事担当
1996年	社会保険労務士登録	
1997年	情報通信会社入社	人事担当
1999年	同会社	人事課長
2003年	同社退社	
2003年	社会保険労務士事務所	開業