

## 1. 最近のニュースや話題から徒然に

□「自己啓発は労働時間」???

▶こんな見出しの記事が 2 月 4 日の日経新聞に掲載されました。会社の経営資源で最も重要なものはひとですが、ひとと時間が経つ程その有用性は劣化します。「昔・今の知識とスキルで充分」と公言する経営トップがいる会社は数年先にはこの経済社会で敗者の烙印を押されていくでしょう。

▶社員に人財育成を行っても他社の人財育成のスピードの方が速いと相対的に自社の人財育成は後塵を拝してしまいます。絶対的な能力や知識等が進展しても、同業他社はその先を行っているからです。その差異を埋めていくには大変な努力が必要です。

▶人財育成の 3 つのアプローチの 1 つ[自己啓発]は、社員自身から出る自発的な、内発的な動機に裏付けられたものです。

▶記事には「厚生労働省は(略)会社側の『暗黙の指示』で社員が自己啓発をした時間も労働時間として扱うこと」を求めています。会社(上司)無言な圧力を受けての嫌々自己啓発であると、「割増賃金の対象では?」というような要求が社員から発せられる可能性も出てきそうです。

▶「仕事に必要な知識だからこの資格を取ったら」という発言も、「資格を取ってまでも仕事をしたくはない」という社員には、会社(上司)の圧力という風にしか捉えられません。上司が部下のご機嫌をとって自己啓発をしてもらおう、という笑えない時代がもうじきやってくるのかも知れません。

□残業上限月 60 時間

▶三六協定を労働基準監督署へ届出れば、通常は月 45 時間までの時間外労働が認められます。今、賃金UPと共に働き方(労働時間)の見直しが要求されています。時間外労働に対して無為無策のままでは企業経営な大きな足枷となっ

## 2. 継続的な繁栄(継栄)を目指して

■新入社員を迎える準備はお済ですか?

ー2 月を過ぎると早 3 月。会社も新しい社員を迎える準備に忙しくなってきました。中途入社の場合は、就職が決まって時間が経たずに即入社ですが、定期採用の場合はちょっと様子が違います。内定を 10 月に出してから翌年 4 月までに半年程度の日数が経過しています。

ーここで注意すべきは[就職ブルー(内定ブルー)]が始まる可能性があるということです。「本当にこの会社でよかったのか?」「上司や先輩たちと上手に付き合っているのだろうか」。心の中は「不安」という言葉で覆い尽くされていきます。

ー「不安」は入社日という決定的瞬間が近づくまで大きくなることはあっても小さくなることはないでしょう。内定者に電話を掛けて肉声で「最後の学生生活を存分に楽しんでね」と社長らが声掛けするだけでも、不安感減少に大いに効果があるものです。

## 3. お役立ち瓦版~本の紹介~

◆ジャパネットたかたの高田明前社長

○TV通販での絶妙な語り口。一代で長崎県佐世保市のカメラ店を年商 1500 億円の通信販売会社に育てた立身出世のヒーロー。その人が高田明さんです。

○日経MJ金曜日版に連載された[HISTORY~暮らしを変えた立役者~]を読んでファンになりました。よくある話ですが気になったらちょっとした情報なども気になるものですね。暫くして日経新聞に高田明さんが書いた処女作の広告が載っていたんです。そこで早速注文。

○「伝えることから始めよう」、これが本のタイトルです。涙あり笑いあり。成功あり失敗あり。紆余曲折の人生が綴られています。特に業績悪化の年の望年会、「来年、最高益を達成しなかったら社長を退任します!」と宣言し見事実現。流石の一言です。