

MiraQ LETTER

一般社団法人未来に輝く企業づくり研究会

VOL.

10

2026.01

Introduction

定例研究会第10回が開催！

2026年1月22日(木) MiraQ定例研究会の第10回が開催されました。今回は、現地18名、オンライン2名の方にご参加いただきました！年始のお忙しいところ、ご参加頂きましてありがとうございます。1月のテーマは「労務管理と社員教育」。字面だけを見ると、相反するテーマのようにも感じられますが、実はこの2つはしっかりとつながっており、どちらも経営にとって欠かせない重要なテーマです。



Discussion①

自社の就業ルールはただ

守らされているだけのツールですか？それとも、
共に成長するためのツールですか？

就業規則は、本来、社内ルールを明確にし、方向性を示すための大切なツールです。しかし現実には、退職時の退職金や有給休暇の扱いなど、「何かあったときに確認するもの」になっているケースも少なくありません。今回の研究会では、就業規則を“社員と共に成長するためのツール”にしたいという視点で話が進みました。

【参加者の意見】

「就業規則は、しなければならないの文言が多かった。縛り付けるものではなく共に成長していけるツールとして就業規則も考えていきたい。」Aさん
「就業規則はルールのみが記載されているものと思い込んでいたが、企業ごとに色を出せる部分もあるということを学んだ。ポジティブな表現に変えて企業の想いを反映させ浸透させていくことができるんだと学んだ。」Mさん
「就業規則なんてどこも似たようなもんだろう、と思っていましたがディスカッションを通じてこんなに色が出るのか！と驚きました。」Kさん

就業規則も「作って終わり」ではなく、日々見直し、整備していくことが大切ですね。労務管理は人を育て、組織を強くするための攻めの土台でもあります。ルールが明確であればあるほど、社員は安心して行動でき、判断に迷ったときの拠り所にもなります。労務管理は決して人を縛るものではなく、人が力を発揮するための環境づくりなのだ、改めて感じました。

Discussion②

『会社と言われるから受ける研修』

ではなく

『自分のキャリアのために自発的に学ぶ』

ようになるにはどのような仕掛けが必要だと思いますか？

オンラインチームからは、「資格の勉強をしている＝キャリアのために学んでいる、とは言えないのでは？」という意見がでました。社員の皆さんは自分のキャリアをどこまで考えられているのでしょうか。「将来こうなりたい」「そのために今これを頑張りたい」「だからこの研修を受けたい」そう考えられる状態が理想だとすると、まずはその“道筋”を示してあげることも、会社に求められているのかもしれない。

【参加者の意見】

「人材は資源ではなく資本。将来的に価値を生み出す資産であること。改めて育てることの重要性に気づきました。」Yさん
「人的資本の最大化は掛け算であること。なので、労務管理、教育どっちかが0なら0。うまくいけば倍々。ということを入念に入れておかなければ...。」Hさん
「人材教育は、スポット的ではなく、体系立てた上で、その人に目指して欲しいという期待を伝えることが大事で、それは普段のコミュニケーションがあってこそになるのではないかな。」Kさん

研究会では、自己肯定感、自己有用感、OJTとOff-JTといったキーワードも挙がり、多くの気づきが共有されました。労務管理と社員教育は、決して別物ではなく、人を大切にし、共に成長していくための両輪であり、法令遵守と人材育成はどちらか一方ではなく、両立させていく視点こそが、これからの労務管理に求められているのではないのでしょうか。

次回案内

【テーマ】「マネジメントシステムと経営計画」

【日時】2026年2月19日(木) 16:00~18:00

【会場】エル・おおさか 南101 もしくは オンライン

今月の定例研究会のテーマは、「労務管理と社員教育」でした。企業の持続的な成長や発展には、社員が主体的に働き活力ある組織をつくるのが大切ですが、その土台となるのが労務管理と社員教育です。企業のリスクマネジメント一辺倒ではなく、活力ある組織づくりの中心に労務管理を据えて考えてみることも大切ですね。

