



超法的思考 労務管理コンサルティング

人事労務管理は法令遵守だけではなく 超法的思考が重要です

労働問題から会社を守る準備は、重要なリスク対策のひとつです。しかし、制度やルール偏重の労務リスク対策だけでは、新たな問題を生じさせる引き金にもなります。問題が問題と呼ぶ負のスパイラルから抜け出すためには、今まで通りの思考を破壊し、新しい思考・視点である「超法的思考」を持って人事労務管理を構築していきます。



離職率を下げ、社員と共に「いい会社」を創造する

超法規労務管理

離職率を下げる
法的思考



社員のモチベーションがあがる
超法的思考



本質に気づき組織が変わる
体感型ワーク

超法規労務管理 3つの特長

特長1. 離職率を下げ、優秀な社員を守る法的思考

せっかく採用した大切な社員が辞めていく。これは金銭的にも時間的にも企業にとって大きな損失です。労働力は直接的に、企業の競争力と直結する部分です。優秀な人材を確保する採用だけに対策を求めるのではなく、今いる社員の流出を防ぐ労務管理がとても重要です。離職率を下げる法的思考で策定する労務管理は、優秀な社員を確保します。

特長2. 「この会社において良かった！」と常に実感できる会社の創造

自身の仕事で人に喜ばれる喜びを感じ、仕事に誇りをもてる職場。一緒にいるだけで嬉しくなる人々が集まる職場。子供が友達に親の仕事を自慢できる職場。自身の成長が実感できる職場。安心して仕事に集中して取り組める職場。そんな会社で働く社員の表情はどんな表情でしょう？そんな社員からサービスを受けるお客様はどんな笑顔を見せてくれるでしょう。仕事に誇りを持ち、お客様のために生き活きと働く職場をどうすれば実現できるか検討し、実現にチャレンジします。

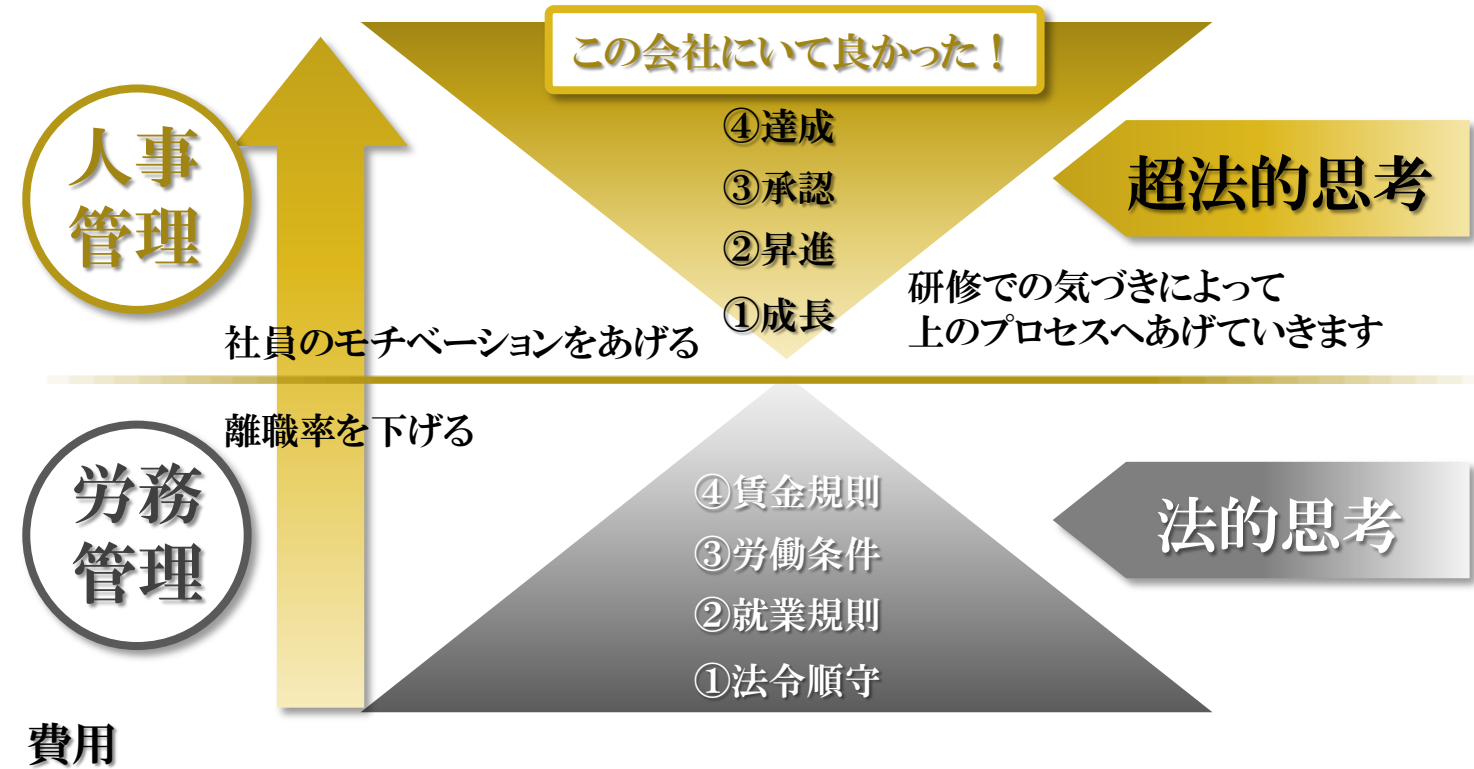
特長3. 法的思考から超法的思考へと転換する体感型ワーク

法律上の答えは、法律を読めばそこに答えがあります。しかしその答えは、会社にとって、また社員にとっての本当の正解とは限りません。会社と社員にとってのベストアンサーは、会社と社員との間に存在しています。しかし、理屈は理解できても、実際にどうすれば良いのか、どう考えれば良いのかがわからない、というのが実情です。そのわからない部分を様々な体感型ワークを通じて「気づき」を実感することができます。

超法的思考・労務管理で得られる効果

- 雇用への不安や問題が払拭され、積極的に自社に必要な人材を探せます。
- 労務管理、人事管理が構築されることで、採用に自信が持てます。
- 企業理念に沿った労務管理、人事管理が構築されることで、理念に合った人材が集まります。
- 会社と社員、また社員同士の関係が好循環になることで、社員がより大きな力を発揮するようになります。
- 企業理念が全社員の腑に落ち、行動が加速します。
- 企業理念を再確認・構築することで、理念実現に向けて新たな事業展開に発展できます。
- 自分の仕事が直接のお客様だけではなく、二次顧客の笑顔につながっていることを社員は実感できるようになります。
- 働きがいのある職場が創られることによって、離職率が低下します。
- 会社が「この会社で働けて良かった！」と思う社員の集まりになります。
- 子どもの未来にインパクトを与える会社を社員一丸となって創れます。

超法的思考・労務管理コンサルティング内容



費用

- 契約期間 ①問題解決までのプロジェクト型 ②顧問契約 1年間/面談 毎月1回・4時間前後
- コンサルティングフィー 月額15～20万円(消費税、交通費別途)
- ※契約期間やコンサルティング内容は、会社ごとの課題の状況に応じてカスタマイズいたします

選ばれる理由

- 多くの同業者に見られる、法律に基づいた通り一辺倒な回答だけではなく、時には法律を超えた思考で人に関する諸問題について、対応してきた経験。
- 大学卒業後、史上最年少で社会保険労務士として独立開業。以来、企業労務のみに特化し、延べ200件以上の企業の労務管理を見てきた実績。
- 就業規則などの会社のルール策定は可能な限り、精緻に作成する一方で、日常の労務管理の運用は人間重視の臨機応変な対応で立ち回る。
- 「とにかく説明が分かりやすい」「守るべきことと、自由な裁量で決めて良いことの整理が上手い」「もっと早く、出会っておけば良かった」などお客様の声多数

社員のモチベーションアップの源泉を探求し、自律した社員を育てる！

何の制約もなく遊びに夢中になっている子供は、遊びそのものがモチベーションの源泉です。できなかった遊びができるようになった。それだけで楽しさ倍増。しかしそこに、上手くできたら、お小遣いをあげるという外的要因を加えると、同じ遊びであるのに、たちまちつまらなくなって遊ばなくなることがあります。似たような行為を社員にしていますか？

プロフィール

Chief Consultant
後藤 博章 Goto Hiroaki

学校の勉強が大嫌いな人間が、ひよんなキッカケで法律に触れる機会を得て生れて初めて勉強することが楽しくなり、大学在学中に社会保険労務士資格を取得するも、就職しないまま卒業してしまい、そのまま史上最年少の社会保険労務士として平成11年に独立開業。開業当初から現在まで企業労務一筋で労務リスク対策を実施してきたが、会社にとって1%発生するかどうかの労務問題に対して過剰な注力している状況に疑問を抱き、会社にとって100点満点の労務管理を目指すことが、決していい会社作りに繋がることにはならないと考える。その後、最低限の労務リスクは見据えた上で、会社と社員にとって良い答えを模索するために法律を超えた思考で対応。著書に「スゴイ社労士が教える戦略的仕事術」(アニモ出版)や、週刊帝国ニュース兵庫版「連載社労士ゴトーの人事労務セミナー」(帝国データバンク)がある。

