

「人」を 人件費から資産へ

企業の「人」に関わる
全てのサポートを専門的に行う
人事のスペシャリスト

真田直和社会保険 労務士事務所

代表 特定社会保険労務士

真田 直和



会社の中でルールをしっかりと決めておけば、従業員からの要求にもスムーズに対応できますし、争いごとに発展することはありません

経

営の神様といわれた松下電機産業（現パナソニック）の創業者である松下幸之助は、「企業は人なり」という言葉を残している。企業の浮沈はそこで働く人にかかっており、企業

経営において、従業員の働きがどれだけ大切かを表した言葉だ。

技術やテクノロジーが発達した今でも、「企業は人なり」は不変で、どの企業も優秀な人材の確保・育成に腐心している。

こうした中で企業における「人」に関わる全てのサポートを専門的に行う人事のスペシャリストとして今注目を集めているのが、真田直和社会保険労務士事務所の真田直和氏だ。

豊富な知識と長年の経験を活かした的確な人事アドバイスで、多くの企業の成長・発展に貢献。自身の生み出した人事サポートのノウハウを後輩に伝授する活動にも力を入れており、現在多忙な毎日を送っている。

「人」に関わるトラブルを4万件以上解決

100件以上の人事評価制度のコンサルティング実績

真

田直和社会保険労務士事務所の開業は2017年10月。それまで真田氏は、業界最大手の労働保険事務組合の理事長や、大手社会保険労務士法人の代表としてキャリアを積み上げてきた。

「社労士法人勤務時代は、主に人材採用や教育、人事制度の構築や人事トラブルの対応に力を注いできました」という真田氏。これまでのキャリアの中で、約1万5000人規模の大手から、3



現場仕事にこだわり独立の道を選んだ真田氏

人の中小企業まで、規模や業種を問わず100件以上の人事評価制度のコンサルティングを行い、中小企業に潜む解雇、残業、労働時間など「人」に関するトラブルを4万件以上解決。さらに企業の就業規則などの諸規定を1000件以上作成と、人事に関わるありとあらゆるケースやトラブルに対応。労務・人事の舞台でまさに百戦錬磨の活動を通して膨大な実績を重ねてきた。

社労士法人の代表となった真田氏は、およそ250人の部下を束ねて獅子奮迅の活躍をしていた。しかしその活躍の舞台を捨てて独立開業の道を歩むことになる。

その動機を真田氏はこう語る。「私がそもそも社会保険労務士になろうと思ったのは、自分のスキルを活かして人の役に立てるような仕事があったからです。社労士法人の代表としての仕事は、部下の仕事の管理など、社内にベクトルが向いたものばかりでした。私は、お客様と直接会って自分の管理下で全てをサポートできるような、現場仕事やりたかったので独立の道を選びました」

独立後は真田氏1人で事務所を切り盛りする体制に。「独立から3年以上経ちましたが、自由に動き回って全くストレスはありません。クライアントの方々とも親しくお付き合いさせて頂き、日々楽しく仕事をしています」と充実した面持ちで語る。

全ての顧問先に対して真田氏自らが対応

トラブルの未然防止に向け予防的なアドバイスも実施

今、真田氏は大阪市内の中小企業を中心に数多くの顧問先を抱えている。製造業からサービス業、ITなど、実に幅広い分野にわたる。

全ての顧問先に真田氏自ら定期的に訪問し、経営者と打ち合わせを行う。その際に真田氏が徹底して行っていることがある。それは「経営者の話をひたすら聞く」ということだ。

「こちらから具体的な質問をするのではなく、会社全体の状況を事細かにお話して頂きます。その中から、人事労務、税務、マーケティングと頭の中で仕分けて、私の専門分野は私が直接アドバイスや対応、提案をさせて頂きます。専門外の事案であれば、連携する他士業の先生をご紹介させて頂いています」

人事労務に関わる問題としては、従業員からの不当解雇や不当な配置転換、残業代、パワハラ、人事評価に関する訴えや勤怠不良の従業員への対応といったものが多い。こうした問題への対応策を経営者に提案し、それぞれの企業にとってベストな方法を実行に移していく。さらにトラブルを未然に防ぐための予防的なアドバイスも実施している。

「今は何かトラブルが起こった後に相談を受けるケースが多いですが、理想を言えば起こる前段階で相談していただければと思います。病氣もそうですが、早めに対応すれば深刻な状況に陥りにくくなります。これは人事トラブルも同じです」

こう話す真田氏は、そもそも人事に関するトラブルが発生するのは、ほとんどの場合ルールや制



常に経営者に寄り添って会社の人事労務をサポート

むしろ、従業員（人）の重要性を経営者に説くことが多い。「会社が成長していくか否かの大きな鍵を握っているのはそこで働く従業員です。例えば設備機械への投資であれば、予想を超える生産性を上げることができませんが、従業員はモチベーション次第で予想を遥かに超える成果を上げる可能性を秘めています。人材の雇用を他の設備投資と一緒くたにはいきけません。経営者は従業員の人生の半分を背負うことにもなりますし、働きやすさやモチベーションを考慮した職場環境を整えることも経営者の大事な役割です」

時には従業員からの意見を真田氏が吸い上げて経営者に投げかけるなど、経営者と従業員の橋渡しの役割もこなしている。

「これまでのキャリアの中で、数多くの企業の就業規則や評価制度を構築してきた真田氏だが、どれも一つとして同じものはありません。100の企業があれば100通りの規則や評価制度があります」という。「ルールの中身は会社のスタンスや経営者の思いなどで違ってきますから。私は経営者の想いを汲み取りながら、従業員が気持ちよく働けるルール作りを常に目指しています」

真田氏は企業の顧問として、経営者を支える参謀として、経営者に寄り添って会社の人事労務面をサポートしている。しかしこのようなポジションだからといって、従業員を軽視することはもちろんない。

経営者に寄り添って会社の人事労務をサポート

働きやすさやモチベーションを考慮した職場環境づくり

度がちちんと定められておらず、あいまいな状態であるためだという。「会社の中で取り決め、ルールをしっかりと決めておけば、従業員からの要求にもスムーズに対応できますし、争いごとに発展することはありません」

こうしたことから真田氏は企業に対し、就業規則の作成や人事評価制度の構築を積極的に勧めている。「人事評価に関しては、明確さと透明さが大事です。例えば相撲の世界では、大関に昇進するには三場所連続で三役（関脇・小結）の地位にあり、そこで通算33勝以上が一般的な目安とされています。また横綱の昇進条件は、「大関の地位で2場所連続優勝、またはそれに準ずる成績をあげた力士」といったものがあります」

いずれも明文化されてはいないが目安や慣習によって世論のコンセンサスが得られている。真田氏はこうした大相撲の例を引き合いにして、「会社でも昇進条件や給与体系など従業員の処遇を納得のいく形で詳細に定めて、それをオープンにしておけば良いのです」と話す。

就業規則に関しても同様で、残業の扱いなどトラブルが発生する事態を想定して、予め社内ルールをしっかりと決めておくことが重要だという。

「現在のようなコロナ禍の状況であれば、例えば通勤時のコロナ感染というリスクに対する危険手当の有無や、自宅でテレワークを行う上でのルールなどを決めておくことで後々のトラブルを防ぐことができます」

「人の持つ可能性や重要性を経営者の方々にもっともお伝えしていければと思います」と真田氏は熱く語る。

求人活動では『この会社で働きたい!』という動機づけが大切

働く従業員のことを考えれば会社は良い方向に向かう

近年では、どこの業界でも人手不足に悩んでいる。真田氏の抱える顧問先企業も例外ではない。人材募集に関わる相談が多く舞い込んでくる。

「求人票の中身を一緒に作らせて頂くことも多いのですが、ある経営者に求人の際の会社のアピールポイントを聞くと、『創業〇〇年の老舗』『〇〇認定取得』といった答えが返ってくるがありました。こうしたPRも大事ですが、求職者が『この会社で働きたい!』と思う動機づけとしては弱いのです」

そこで真田氏は、その会社で長く働いている従業員に会社のアピールポイントを聞いた。すると『交通至便』、『託児所が近い』、『有休が取りやすい』、『残業が少ない』といった答えが返ってきた。

「経営者と従業員のどちらのアピールポイントが応募に期待できるかといえば、間違いなく従業員の意見です。こうしたケースに直面するたびに、経営者と従業員の目線が違うのだということを実感させられます」

真田氏をもっと経営者にも従業員の気持ちを汲み取って欲しいと訴える。「例えば自社で新たな商品やサービスを生み出す時にはそれを使うユーザーのことを考えますよね。それと一緒に働く

従業員のことをもっと考えてあげれば会社は間違いなく良い方向に向かいます」

真田氏のもつ豊富な知識やノウハウを提供する「真田式社労士塾」

社会保険労務士は「町のかかりつけ医」のような存在へ

独立から3年以上が経過し、顧問先も順調に伸ばして企業経営者を力強く支えている真田氏。田式社労士塾』という同業の社会保険労務士向けのセミナーだ。

「私が大規模な社労士法人での勤務から独立して社労士事務所活動の場を変えて感じたのはお客様との距離です。事務所を開設して一人でやっているとすべてのお客様一人ひとりの相談に親身に対応することができません。お客様にとって身近な存在になれるわけで、結果としてより質の高いサービスを提供できるようになりました」と自らの率直な経験を話す。

「どこかの事務所や会社に勤務していたり、独立しているが中々仕事が思うようにいかないと感じている社会保険労務士の方々に、独立開業して事務所を成功させるためのノウハウや、私自身がこれまで培ってきた人事労務に関する経験や知識をお伝えできればと思っています」

毎月定期的に開催している『真田式社労士塾』のセミナーは、回を追うごとに受講者が増え、ホームページ上に喜びの声も多く寄せられて好評を博している。真田氏はこうしたセミナーの他、各種出版物や「真田式人事評価システム」という自身のノウハウを体系化した商品の販売を通しての情報発信にも力を注いでいる。

PROFILE

真田 直和 (さなだ・なおかず)

昭和 48 年生まれ。大阪府出身。平成 8 年近畿大学法学部卒業後、社労士の世界へ。業界最大手の労働保険事務組合の理事長、大手社会保険労務士法人の代表などをつとめ、平成 29 年真田直和社会保険労務士事務所開設。特定社会保険労務士。

(所属・活動) 合同会社 SANADA コンサルティング代表
 アンガーマネジメントファシリテーター (一般社団法人アンガーマネジメント協会)。国際リスクマネジメントマネージャー CRM [Certified Risk Manager] 取得。国際リスクマネジメントマネージャー PRM [Planner of Risk Management] 取得。国際リスクマネジメントマネージャー PLM [Planner of Life Management] 取得 (一般社団法人リスクマネジメント協会会員)。給与計算実務能力検定 2 級 (一般財団法人職業技能振興会)。

INFORMATION

真田直和社会保険労務士事務所

URL <https://www.nsanada-sr.jp/>

所在地

〒 540-0026 大阪市中央区内本町 1-2-1
 大晋第 3 ビル 702 号
 TEL 06-6941-5226 FAX 06-7635-9506

アクセス

大阪メトロ谷町線・中央線 谷町四丁目駅から徒歩 3 分

設立

平成 29 年 10 月

業務内容

人事評価・賃金制度のコンサルティング、就業規則作成サポート、残業や解雇など労使トラブルの解決、社内研修の実施、各種助成金

人材に関する専門家

真田直和社会保険労務士事務所は、豊富な経験と知識で、従業員のやる気を引き出す人事評価、賃金制度、労使トラブル、就業規則に重点を置いて支援いたします。



会社を成長に導くコンサルタント的な役割を担う真田氏

「人事のトラブルは病気と同様予防が大事ですが、予防のためには、早い段階から知識とノウハウを備えた社会保険労務士がサポートをしなければなりません。だからこそ、多くの中小企業の皆様に社会保険労務士を身近な相談相手として捉えて頂きたいのです。この人に相談すれば会社のどんなことでも分かってもらえるといったような、町のかかりつけ医のような存在が私の目指す理想の社労士像です」

社会保険労務士といえば、社会保険、労働保険、給与計算といった手続き業務の専門家というイメージがあるが、真田氏は人事労務を通して会社を成長に導くコンサルタント的な役割をメインとしている。そしてこうしたスタンスこそ、今後社会保険労務士が担っていかねばならない分野だと真田氏はいう。

「企業に顧問の社会保険労務士がいるのが当たり前のような環境にしていきたい。そのためには私たち社労士も変わっていかなければならないと考えるとして真田氏のチャレンジが続く。」

クライアントに親身に寄り添う一方、業界を俯瞰して社労士全体の存在価値を高める改革の旗頭