

高井伸夫著 「雇用崩壊時代 — 労務も知らずに上司といえるか —」

かんき出版 2009年3月2日刊を読む

雇用崩壊時代の生き残りのための新たな課題

1. 雇用崩壊ともいえる時代を迎え、この荒波を乗り越え、生き残っていくための新たな課題として、本書で私がとくに強調したいことは、次の点です。

(1) 性別、年齢、学歴、雇用形態、国籍による差別をなくし、多様化を活かした組織をつくる。

そのために、上司は過去の成功体験に頼らず、みずからも成長を続け、部下にも正面から向き合って、よさ・強さをもった人材に成長させる。部下も「みずから正しく成長しよう」という意欲を大いにもつ。

(2) 誠実で成果を出す社員や、非正規社員といえども専門分野・得意分野を磨いた人が尊ばれる組織や風土をつくるために、「含み損社員」に対する確な対応をする。

(3) コンプライアンスの本来の意味である「社会の要求に応える」ために、「倫理的に、法律的に問題はないか」という社会を洞察する力と、社員をはじめとしたステークホルダーへの愛や慈^{いつく}しみの人柄が求められる。

(4) 今後ますますふえることが予想される部下のメンタルヘルスの問題に、適切な予防と対応をしておく。

(5) リストラやスカウトなどにより社員の流動化が加速するにともない、知的財産、個人情報を守ると同時に、社員や企業の不祥事やトラブルが発生した場合のリスクマネジメントを徹底する。

2. これらはすべて人事・労務に通じる基本的な課題です。つまり、

「労務を知らずして、上司とはいえない」

という時代になったのです。

P4 ~ 6

[コメント]

大不況下の雇用問題を考える新たな基本書の登場。高井伸夫氏の設定した(1)~(5)の本書を資料に、テーマを頭のシンが痛くなるまで自分なりに考え、全社的に議論した上で行動に少

しでも移すことが、企業としての生き残り、雇用の維持・待遇の改善に直結する鍵と考える。

- 2009年3月19日林明夫記 -