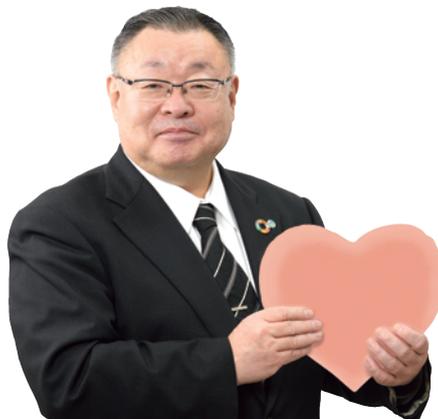


人事は好き嫌いで決めたら駄目!?

フジテレビ系で放映されていた『人事の人見』というドラマをご存じだろうか。ハラスメント、副業・兼業、多様性、産休・育休、託児所、テレワーク、ワーク・ライフ・バランス、早期退職など、職場の様々な「あるある」を題材にしたテレビドラマだ。各回で示された解決策や教訓は、ハッと気付かされることや学ぶべきものがあった。①コミュニケーションの重要性、②自分ですべてをやるのではなく、信頼して人に任せること、チー



人を育てること

ムワークの大切さ、③困っている人が働きやすい環境は、他のみんなにとっても働きやすいこと。そのために制度を検討する労使の「社内連絡協議会」をつくらう、④多様性を尊重することは大事。でも、ありのままを受け入れることは難しい。個人の価値観が様々なトラブルを発生させる。組織で働くことの難しさもある。多様性への対応は「信頼」の上に立って話し合い、慎重に進める必要がある。排除ではなく、知ろうとして、ちゃんと知って、理解して認め合って、助け合って、力を合わせて、それができたらきっと解決していく。

採用で、今は大量に送られてくるエントリーシートをAIで選別している企業もあるという。面接のあり方を検討する回が面白かった。面接官は学生で、会社に聞きたいことや求めたいことを、人事部の社員に面接して答えてもらうという逆転の発想だ。でも、どんな形の採用にしても、最後はやっぱり「人」が大切だということになる。サービス残業や休日出勤はあたり前、自己犠牲の精神は変わっていないなどと公言する社長が「社長選挙」で交代させられそうになる回で、「時代が変わり、常識が変わり、昔の仲間もいなくなって、だけどこれが間違っていると認めたら、それまでのことも全部間違っていたということになってしまう、だからそれはできない」と語る言葉には、高度成長を支えてきた昭和世代の私としては、胸に詰まるものがあった。

パワハラに関わる人事異動騒動の回も印象的であった。人事担当者が「人事は好き嫌いで決めたら駄目」といい、当事者の感情が強く関わる問題であっても公平

な判断を求め、過ちを犯しても反省し、やり直せることが重要だという。

人財なくして労働運動の前進はない!

連合は、10月から始まる第19期(2026～2027年度)の具体的な運動方針を検討する中で、連合運動を支える人財の確保・育成・教育は、労働運動の継承と発展を支える喫緊の課題と受け止め、人財なくして労働運動の前進はあり得ないとした。

連合運動を担う次世代リーダーの育成として、これまでも「Rengoアカデミー」「連合大学院」「Rengoユースター・カレッジ」などを展開してきた。今後は、地方連合会が主催する次世代育成のための各種の取り組みを支援していくことも必要で、中央・地方でジェンダーバランスを踏まえた次世代リーダーの人財育成を推進していきたい。また、引き続き、連合総合生活開発研究所(連合総研)、国際労働財団(JILAF)、教育文化協会(ILEC)、中央・地方の労働者福祉協議会(労福協)など関係組織と連携していくことも大事にしていきたい。さらに、大学・大学院への寄付講座、大学・高校への出前講座など将来を担う若い世代への労働教育を積極的に推進し、連合や労働組合の認知度の向上をはかっていくことも重要と考える。

価値観の劇的な変化(パラダイムシフト)が起こっている現在、人財を育て、その流出を防ぎ、組合運動や事務局に定着させるための施策・戦略(リテンション)が求められている。