

# 前職人事マン

—あの経験があればこそ—



野崎人事労務管理事務所 所長 野崎大輔氏

## 「ダメ社員」だった自分の職歴を 貴重なキャリアに換えたあの3年3ヵ月

大学卒業後はフリーター。社労士の資格を取得するも、最初に入社した企業の人事部では1年間で退職、その後の社労士事務所も6ヵ月で退職するなど、短期間で3社を転々。「ダメ社員だった」と言う野崎氏の大きな転機となったのが、4社目のIT系上場企業での3年3ヵ月の人事経験。それは将来の独立を意識した「戦略的な転職」であり、自らの「強み」を模索する3年3ヵ月でもあった。

### ちょっと変わった社労士

—最近では「ニュータイプの社労士」として、人事コンサルタント業務をこなしつつ、一方で書籍やウェブサイト、さらには映画批評などでの若者向けのメッセージ発信にも意欲的です。

「『ちょっと変わった社労士がいる』。顧客からはよくそういう紹介のされ方をします（笑）。今は自律型人材の育成を自分のコンサルティングの一つのテーマにしていますが、そのときにはいつも、自分自身の実体験のお話をしています。ダメ社員だった自分が転職経

験の中からある気づきを得て、企業からも評価され、独立の礎を築いていったという経歴、そこに若い人たちが共感を得てくれたらいいな、と。フリーターや短期間で転職経験から学んだことは『会社を替えただけでは何も変わらない。結局は自分次第』ということでした。

「独立という選択肢もありました。でも、社会人経験はいずれも短期間で中途半端。ダメ社員の典型です。独立のイメージはあったものの、その前にもう少し修業が必要であると考え、そのフィール

ド探しの中で辿りついたのが、前職のIT系企業での人事職でした。そこでの3年3ヵ月は今の仕事の基礎になったし、学んだこともとても多かった。特にそれまでの短期間就労との明らかな違いは、将来の独立へ向けた修業の場であると捉えていたため、以前ならやらされ感で素通りしていた業務の一つひとつに問題意識が持てるようにもなりました。これはとても大きかったですね」

### 「メンタルヘルスなら野崎に」

—その前職では入社早々、独自

## ●のぞき だいすけ

1976年生まれ、神奈川県出身。明治学院大学経済学部卒業後フリーターに。独学で社労士試験に合格後は企業の人事、士業事務所等を短期間で戦略的に転職。前職のIT系上場企業の人事部門ではメンタルヘルス対策等で頭角を現し、08年8月に独立開業。特定社会保険労務士。ビジネスニュースサイト「J-CAST 会社ウォッチ」連載の人気コラムをベースにした『できコツ～凡人ができるヤツと思い込まれる50の行動戦略』（講談社刊）が2月18日に発売予定。

性を発揮しますね。

「入社して3ヵ月が経った頃、手元にある傷病手当金の手続きの書類を見ながら、うつ病の社員が多いなと感じました。そこで、自分なりに情報収集をし、メンタルヘルスの必要性を書類にまとめて上司に提出してみたところ、それが意外にも経営会議を通過（笑）。入社して間もない人間の企画書が通ったことへの驚きと同時に、初めて自律的に仕事をすることの重要性や面白みを感じた瞬間でもありました」

「その仕事は導入から運用まで1人で担当し、周りからも次第に『メンタルヘルスなら野崎に』という評価も得られるようになった。評価されればやりがいも感じますし、ますます仕事も面白くなる。メンタルヘルスとの関連では問題社員の対応などのテーマにも積極的に取り組みました。勉強会に参加すると、他社の参加者は同じ人事畑でも管理職クラスばかり。当時はまだ29歳ぐらいでしたが、自分がやっている仕事は他社

では管理職が担当するような分野なのかと感じ、それでさらに仕事のモチベーションも上がりました。これは世の中のニーズもあるし、自分の強みにもなる、と」

## ■自分がキャリア形成のモデル

——メンタルヘルスと問題社員への対応というテーマの訴求が、その後の独立の踏み台にもなるわけですね。

「うつ病や問題を抱える社員の数はその後かなり減り、一定の成果を上げられました。しかしそれは同時に社内でのメンタルヘルスと問題社員の対応という自分のメイン業務がなくなることも意味します。そのときですね。入社前から考えていた独立開業のタイミングを強く意識したのは」

——独立後は自律型人材の育成やES型の人事制度構築などが好評ですね。

「独立した当初は強みのメンタルヘルスを前面に打ち出していました。しかし、各企業の人事担当者からの相談、あるいはコンサルティングを通じて感じたのは、メ

ンタルヘルスにしる、問題社員の対応にしる、実はその根本にあるのは従業員満足度（ES）や社員の自律性。従業員満足を上げるといのは、報酬や福利厚生を厚くすることよりも、いかに社員1人ひとりに仕事のやりがいを感じさせられるかであったり、それを通じて自身が成長していけるキッカケを与えてあげられるかだと再認識しました」

「そして、その格好のモデルが自分自身であることに気づいたとき、大学ではほとんど勉強もせず、フリーター、そしてダメ社員…という負のイメージであった過去の自分のキャリアが、もしかすると逆に若い人たちを勇気づけられる一つの見本になれるのかもしれないと思いました。全身黒づくめの『ちょっと変わった社労士』という風評も、今では自分のセールスポイント。そう思えば、フリーター生活も、前職も含めた転職経験も、今の自分の財産ですし、遡ればあの23歳のときに社労士になろうと決めた自分自身にも、拍手を送りたいですね。本当に」

### 聞き手から

今後、社労士を目指す若い世代の一つのモデルとなる人かもしれない。社労士の枠に収まらないその活動領域は、「社労士って、こんなこともできるんだ」という新たなイメージ創出にも一役。興味深かったのが、前職入社時の性格検査でのエピソード。組織型人間と非組織型人間の識別調査では「非組織型人間の極み」という結果も、人事評は「今の人事部にはいないタイプ。こういう人を入れたかった」と太鼓判。その人事担当者の人物眼にも拍手を送りたい。（取材・文 伊藤秀範）