

三現主義かりモートか

コロナ禍で大きく変わった私たちの仕事。コロナ後はどうなるのか。



日外協 前・専務理事 稲田佳昭

本年6月の総会を最後に、40年強のサラリーマン生活に終止符を打つことになった。

約10年間は事業部門に籍を置いたが、主には、人事・労務・厚生(海外含む)や総務全般およびリスク&コンプライアンスの分野に携わりながら、国内外のグループ会社への出向を経て、最後に日外協の専務理事の立場で、関係各位のご支援ご理解の下、おかげさまで何とか職務を全うすることができ感謝にたえない。

現地まで足を運ぶ意味

入社以来、当時の上司や先輩諸氏からは、「三現主義」に基づいた行動をと指導を受けてきた。三現主義とは、「現場」に足を運び、「現物」を直接確認し、「現実」に基づいた議論を行うことである。

「三現主義」+「原理」「原則」



さらに、特に技術系の方々からは「三現主義」に加え「原理」「原則」が重要であるとお話をよくうかがった。「原理」とは、物事を成り立たせる法則や、あることが起こるメカニズムであり、また、「原則」とは、多くの場合に当てはまる決まりや規則のことである。

いま振り返ってみると、頂戴した数々のご指導に対してどれだけ成し得たかは、おぼつかない面も多々あったと言わざるを得ない。それでも、特に前者の「三現主義」には意識して取り組んできたつもりである。

例えば、労使協議会に際して、事前に労働組合の幹部と事務折衝を行う。そこで出されるテーマ・課題に対しては、当該職場に出向き事実関係を確認し、より納得性のある解決策を模索してきた。また、グローバル人事やリスク&コンプライアンス案件においても「現場」「現物」「現実」を重視した。人事異動や評価・昇格に関する不満や、出向者・駐在員による不祥事などは、メールや電話でのやり取りだけでは、がちが明かない場合がある。現地に出向き対応を行うことも何度かあった。特に不祥事に関しては、当該者へのヒアリングはもとよりローカルスタッフを含めた関係者らにも事情を聞き、事実を踏まえた判断を行うよう心がけてきた。

グローバル人事や海外安全を担当される方や判断を担う責任者の方は、時間と費用はかかるが、ぜひ現地に足を運ぶことをお勧めしたい。