



### 働き方改革について

働き方改革というのが今さかんに言われていて、これはしっかりと考えていくべきことで私もお手伝いさせて頂いているのですが、まず何故政府は働き方改革と言いつ出したのか？本来の目的はなんなのか？をしっかりと掘り下げる必要があります。簡単に言えば、安定して給料を貰う正社員の数と国内総生産は正比例している、国としてはあの手この手で派遣契約を減らして正社員を増やしたい、そして支払う給与も増やしなさい！そうすることで景気が良くなり、国がもうちょっと采えるようにしたいというのが目的です。その為に企業に助成金を出しても景気が良くなったら税金で返ってくるから、それを指すというのが働き方改革です。だから働く人の幸せの為なんかじゃ全然ないのです。でもそれに対して**企業側としての**、

そんなことをしていたら儲からないし利益が出ないという考えを、企業側も変えていかなければいけないというのを掘り下げていく必要がありますね。

### 平康慶浩としての看板

独立したあとで、専門領域でのブランド力がかかりついてきた！と思えた依頼がありました。私が在籍した会社ではないのですが、ある大手外資系コンサルティング会社が大手自動車メーカーの人事制度改革を受注しました。でもその大手外資系コンサルティング会社には、大手自動車メーカーが求める改革を進めるためのノウハウが十分にはなかったのです。そこで私の名前が出たように『平康さんリーダー』してもらえないか？と依頼を頂きました。私はその会社の名刺を持って、桁一個上がるぐらいの金額を頂きながら毎月そのプロジェクトのリーダーをさせて頂きました。会社看板でなく、平康慶浩としての看板が出来てきたと実感出来ました。今では別の外資系コンサルティングファームの人事制度を作らせて頂いたりしています。独立の時に目指した自分の名前前で商売をするぞというところができつつあって、そこは非常に嬉しく思いますね。

### 会社名の由来

何の専門家なのか？と聞かれるときがあるのですが、一言でいえば『行動変革の専門家』です。最近では『組織の遺伝子を変える専門家』と言ったりもします。遺伝子と聞くと生物学を連想される方も多いと思いますが、社名であるセレクションアンドバリエーションという名前自体が実は生物学の用語なのです。セレクション・バリエーション・リテンションという言葉があつて、正確にはバリエーションが先なんです。バリエーションは多様性があつてその中でセレクションは淘汰があつて、淘汰されたあと、それが生き

残っているリテンションされているというのが生物の進化していく過程を示す言葉です。組織を進化させる、人間がより能力を発揮できるように仕組みを作るといのが会社の使命なのでこの名前をつけました。

### 組織の役割とは？

元々人の行動にすぐ興味があつたわけではありませんが、ただ昨日と同じことをやって安心して人達を見て、なにか牢屋に入っているみたいで嫌だと私は感じていました。私が働き始めた頃って当時の日本の企業は大半そんな感じに見えたのです、会社に入ったら定年までいさせて貰える、だから会社の命令で転勤もするし、単身赴任もするし、部署異動もする、でもそれって違うのではないかな？みたいなのは感じていて、じゃあそういうものを変えていくのが人事や組織の仕事じゃないかという風に思つて会社に入りました。

入社したすぐのクライアントさんが電鉄会社さん。二生その電鉄会社に勤めて生きていくタイプが多く、一方私達外資系の連中というのは、入社した後の新人飲み会で「お前いつ辞める？」「みたいな雰囲気。鉄道会社に入つてすぐ辞めたり、逆に外資系で定年まで勤めたり、どちらも組織には合っていない。組織の目指すところによって求める人も違うことが分かり始めると、経営って何かな？会社って何かな？そこで働く人の取るべき行動って何かな？どついう風に働いたら人は幸せになるのかな？でもその幸せっていうのは、人によって違うのでは？だから働く方も待遇だけでなく、様々な角度から会社を見て選ぶことが大切なのではないかと思つています。

### 組織の遺伝子を遺す

私が独立をする時に最初に考えたことが『会社の看板ではなく、自分の名前でも仕事を取れるようにしたい』。そしてそれが出来た今、次に明確にやろうとしているのは『私の名前じゃなくて、私がいる会社の看板で仕事をできるようにしたい』ということ。

す。ちょうどいまその看板作りを進めているところで。そうすると同じことを繰り返せると思うのです。今うちの会社で働いてくれているスタッフが6名いますが、セレクションアンドバリエーションという看板で仕事を取れていると思うなら、次のステップに進まないといけない。そんななかで、セレクションアンドバリエーションという看板じゃなくて自分の名前でも仕事を取りたいと思える社員達がまた頑張ってくれる。そして結果として独立をしていくのでなく、それでもセレクションアンドバリエーションにいたいなど思える状態が理想です。

平康家の会社にするつもりは全くなく、またそうしてしまふのはカッコ悪いと思うので将来的には従業員にもオーナーシップを持つてほしいと思います。パートナーシップというのですが、合同会社的な発想ですね。株式会社でもそういう仕掛けはできるので、会社のオーナーが複数になつていく状態を作りたいから、成長し続ける組織の遺伝子として遺していきたいですね。

## セレクションアンドバリエーション株式会社

大阪オフィス 大阪府大阪市西区西本町1-2-17 サムティ本町グランドビル7階  
TEL:06-6695-7351 FAX:06-6695-7352

東京オフィス 東京都港区南青山2-2-15 ウィン青山1403  
TEL:03-6869-1563 FAX:03-6893-3931

URL/ https://www.sele-vari.co.jp/  
設立/ 2006年3月有限会社として設立 2011年6月株式会社化  
代表者/ 代表取締役 平康慶浩  
事業内容/ 人事・組織コンサルティング

### 著書

- 『逆転出世する人の意外な法則』（プレジデント社）
- 『課長1年目の教科書』（かんき出版）
- 『出世する人は一次会だけ参加します』（日本経済新聞出版社）
- 『出世する人は人事評価を気にしない』（日本経済新聞出版社）
- 『うっかり一生年収300万円の会社に入ってしまった君へ』（東洋経済新報社）
- 『7日で作る 新・人事考課 CD-ROM付』（明日香出版）