

朝礼の口角を語る
藤田さんインタビュー

社会保険労務士法人HALZでの朝礼の構成は、創業から3分間スピーチ、労務相談Q&A、役員コメント、最後に簡単な情報共有となっている。ある会社の調査によると、朝礼を行っている会社は全体の半分程度であり、その中でも毎日朝礼を行っているのは25%程度だという。その朝礼に熱い思いをこめている人物がいる。HALZの創業者、藤田代表がその人だ。以前は8時半から朝礼を開始し、1時間ほど話していたが、そのあまりの熱の入れように労働基準監督署に怒られてしまったほどだという。

社労士法人HALZグループ
CEO
藤田 敏克さん

Q 朝礼で最も大事にしていることは何ですか？

A 役員コメントや労務相談Q&Aで疑問に思ったことはすぐに質問することです。わからないことがあったら調べる、他の人に聞く。そして、自分の理解したことが正しいか確認する。私は『君たちがわかるまで私は言い続ける』をモットーにしています。そのままにしておくのは一番やってはいけないことです。

Q 3分間スピーチをする目的を教えてください。

A まず、人前で話す力を養うことです。コンサルタントにとって、話す力は仕事の成果に直結する重要なスキルです。日常的にスピーチの機会を持つことで自分の考えを整理し、相手に伝える力を自然と磨くことができます。また、スピーチの内容を通して、業務外でのメンバーの人となりを知ることが目的の一つです。仕事だけでは見えにくい個性や価値観に触れることで、チームとしての結束や信頼関係が深まっていきます。さらに、私たち経営陣にとっても、スタッフのコンディションやモチベーションなどを把握する貴重な手がかりになります。日々の業務だけでは見えにくい声を受け取る機会として、非常に重要な取り組みだと考えています。



Q 労務相談Q&Aでは何を伝えて、どんなことを目的としていますか？

A 労務相談Q&Aでは、社労士がこの1週間に企業・労務顧問をしているクライアント様からの労務相談の回答を全スタッフで共有します。ここでの最大の目的は、新入社員や若手社員がこれらの内容を「**自分の知識として定着させること**」です。ただ話を聞いているだけではなく、日々の情報や学びを自分の引き出しとして増やしていくことで、1年後には大きな差が生まれます。社員を単に能力のレベルで線引きするのではなく、全体の能力の平均値を底上げし、組織として成長していくことを目指しています。各自が理想とする社会人像に近づくためにも、知識を自分のものにする意識が重要です。



熱心に聞いている皆さん

Q 役員コメントではCKOとCHOの引き出しが重要とお聞きしました。社員はお二人から何を学ぶことができるとお考えですか？

A HALZでは、今期の戦略や目指す方向性について、経営陣がそれぞれの言葉で語り、全スタッフへの共有と浸透を図っています。これは、現場との一体感を持って方針を進めるための重要な取り組みです。昨年度からは、CHOの原田さんとCKOの岸本さんによるスピーチも新たに加わり、より多角的なメッセージ発信が行われています。

岸本**CKO**は民放記者出身で、**グローバルな視点や政治の裏側まで見てきた経験を活かし、私たちの業務推進の重要性**について、深い洞察とともに語ってくれています。

原田**CHO**は、**商社の人事部門での豊富なキャリアと海外での実務経験をもとに、ビジネスパーソンとしての引き出しを広げる「知恵」や「豆知識」**を、毎回実用的な切り口で紹介してくれています。それぞれアプローチは異なりますが、私を含む経営陣全員が、共通の方針・戦略に沿ったメッセージを発信しており、全スタッフの皆さんが共感し、行動につなげられるような仕組みづくりを目指しています。



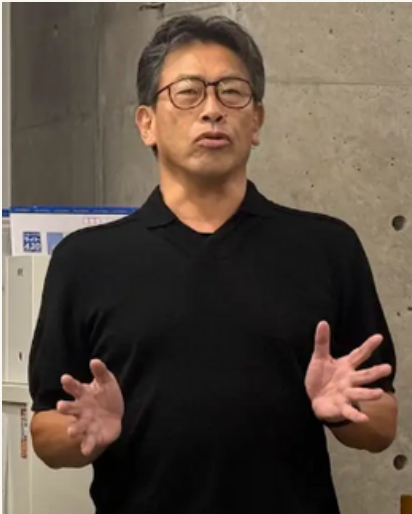
CKOの岸本さん

CHOの原田さん

CKO...Chief Knowledge Officer
(広報最高責任者)のこと。

CHO...Chief Human (Capital) Officer
(人事最高責任者)のこと。

Q 朝礼で遺憾なく発揮される藤田さんのトーク力はどこから出てくるのですか？



A 私は新卒で人事部に配属され、2万人規模の製造業で3年間人事課を経験し、その後本社人事部で企画・労務を担当し、人材コンサル、流通大手での採用・育成・制度設計、ベンチャーの経営企画、ソフトバンクグループで新規事業の創業支援（人事・総務・経理・法務等）を経た経験と、40歳で起業し多様な業種の経営者や人事責任者と接して得た経験があります。加えて、**通勤や運転中の「ながら」時間**にビジネス書やドキュメンタリー、**YouTube**を活用して知識を広げ、小ネタを知識として蓄積します。さらに、**3分間スピーチ**を通じて社員の状況を知ることが共通の話題に繋がり、コミュニケーションの原点になっています。

Q 対面で朝礼に参加できないHALZの在宅勤務スタッフに対して、どのような対応をしていますか？

A 在宅勤務スタッフは参加できる人には参加してもらうようにしています。ただ、在宅勤務スタッフをまとめるユニットリーダー含めてオンラインでの参加者が少ない状況です。そんな中私が在宅勤務スタッフに朝礼に参加してもらおうと試みているのは、**CHO**の原田さんや**CKO**の岸本さんの話など、**特に面白いと思った回をピックアップ**して、「この日のこの部分は面白いし、勉強になるのでぜひ聞いてください！」と**アナウンスし、配信すること**です。最初は受け身で参加していても、だんだん自分から進んで参加するようになる仕掛けが重要です。



オンライン参加の様子

今後朝礼で最も伝えていきたいことは何ですか？

A 今後の朝礼では、全社員に向けて、「**AIエージェント化による業務の自動化が進む中での、個々のキャリアアップ・スキルアップ、そしてクライアントの未来志向に答えるサービス提供**」というテーマを継続的に発信していきます。業務体制としては、人が担うのは、『フロントのフロント』として企画制度設計・労務規程の構築、企業との対話。そして、AIが行った業務のチェック役として全体を確認し、ミスの無い品質を確保する『殿の殿』を務める役割です。一方で、AIは総務やシステムといった定型業務の**95%**を担う存在となり、人の手作業を大幅に削減します。このような人とAIの最適な役割分担を実現する業務形態にシフトしていけるよう、朝礼ではこの方向性に重点を置いて伝えていきたいと考えています。



編集後記

今回の社内報は、インターンシップ生の相川が作成しました。インタビューをさせて頂いた藤田さんに心より感謝申し上げます。藤田さんへのインタビューを通して、些細なことでも疑問を持って考えること、そして物事に問題意識を持って捉えることの大切さを知ることができました。また、実際に朝礼に参加させて頂き、現場の雰囲気や藤田さんが実際に話しているところを拝見して朝礼への熱意を体感できました。私は、朝礼は淡々と進められているものと想像していましたが、朝一から熱い思いが込められた藤田さんの話を聞いて身が引き締まり、一日の良いスタートを切れそうだと感じました。今回は『朝礼の目的』に限ってのことで執筆しましたが、今後は『3分間スピーチ』『労務相談Q&A』等々それぞれにフォーカスしたものを作成しますので楽しみに！



インタビューのご協力ありがとうございました！