

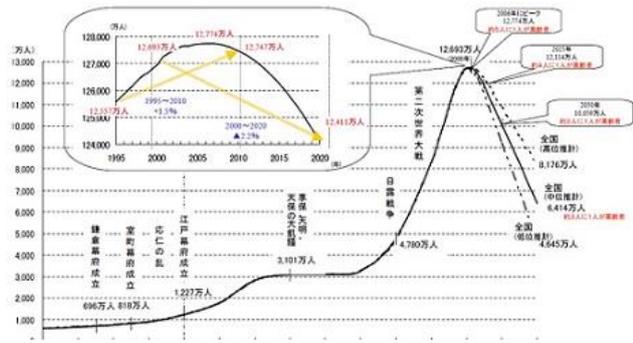
■顧問・関与先様各位

2017年8月のニュースレターです。今月もよろしくお祈りします。

=【人と組織にかかわるハナシ】=

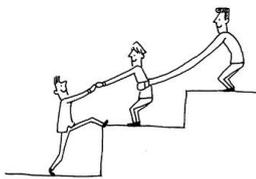
■長期スパンで俯瞰すると、見えるものがあります。

国土交通省 HP に、面白いグラフが掲載されています。
<http://www.mlit.go.jp/singikai/kokudodin/kaikaku/8/shiryo2sankou.pdf>



- ・ 少子高齢化と言われ始めてて久しいですが、鎌倉時代(人口 696 万人)からの我が国の人口を俯瞰すると、この100年の急激な伸びが異常であることがわかります。
- ・ そしてその反動か、ここからの急激な減少も異常というより、ある意味、想定内の範囲内なのかもしれません。
- ・ 22世紀には人口が5,000万人を割るだろうことが問題視されていますが、急上昇前の大正時代くらいまで戻るとい見方もできます。

※少子高齢化は、日本だけでなく、欧米諸国でも同じことで、だからこそ、他国でも必要な手を打ってきました。もちろん、日本も然り。



※ただし欧州は、如何に次世代の未来を安定させるかというスタンス。現役世代に子供や若者達を支えさせようとした。
日本は如何に自分たちの未来を安定させるかという視点。現役世代に、シニアを支えさせようとした。今、このツケに、向き合うタイミングなのかもしれません。
 ※御社では、「誰が」「誰を」支えようとしていますか？

=【先月の現場より】=

■意欲より動機。人をつき動かす理由。

- ・ 先月、S市の部次長、課長係長クラスで「多様性」を考えあう学びのお手伝いをさせていただきました。
- ・ 三部制で組み立てた一日の中で、育休を取得した職員や、社内結婚で出産後に管理職登用試験に挑戦した女性職員等が参加する形でパネルディスカッションも実施。パネラー側から参加者に「育休とってみたい男性職員、挙手して」という質問に対して、手を挙げた方はほぼゼロ。「責任ある仕事をしているのでなかなか…」「今は仕事がついているから…」。
- ・ では逆に、育休をとった男性職員は、なぜ取ったのか。



「初めての出産で両親もおらず、妻が不安そうだったから」
 ※何事にも意欲があることがよし、とされる風潮にあって、結局人を動かすものは動機なのだと再認識しました。
 ※にしても、綺麗事だけではない本音が飛び交う場は気づきも多い。米グーグルの強さは「心理的安全性」が確保されていることが要因だとされていますが、まさに、とまたもや再認識^-

■だから管理職が強い。だから中堅が若手が強い。

- ・ 某社幹部管理職研修に、毎月一度、御伺いしています。一番前にグループを作るのが役員チーム。役員こそが、次世代に学ぶ姿勢を見せようという思い。
- ※役員が「分からない事、できない事」を自己開示する強さがある組織です。
 私の為にマイクを新調くださいました^->



=【人づくり関連情報紹介】=

■シニアはもはや大多数。シニアこそ次代の鍵かも。

- ・ JMAM「シニア社員の実態調査」意識調査発表より。
 - ・ シニアは「楽しさ・興味」重視、非シニアは「給料・雇用保障」重視等、シニア社員と非シニア社員では傾向や仕事への意識が異なるため、異なるマネジメントが必要との提言。
- http://www.jmam.co.jp/topics/1229906_1893.html
 ※弊社にもイキイキしている70才前後が2名もいますから、30代が「年を重ねることが素敵に思える♪」と言います^-

■セミナー情報■

弊社主催セミナー／☆人事フォーラム「庵-いおり-」☆ <http://oan.co.jp/iori>

【キャンセル待ち】: 8/8(火)、勉強会形式。テーマは「働き方改革」について、ぶっちゃけ対話しよう!
 ⇒次回: 10/25(水)、セミナー形式。大原 耕也氏(大原社労士事務所代表)と、労使を考える半日!
 ⇒次々回: 1/15(月)、セミナー形式。久保田康司氏による「ロジカルランプ」ワークを企画中です。
 【残席あり】: 新企画 庵スピアウト 8/30(水)、31日(木) 「人事評価&目標管理」を学ぶ二日間♪
<http://oan.co.jp/cms/wp-content/uploads/2017/07/iori-jinji.pdf>



みずほ総研主催「人事教室」で、参加20社が推薦図書を紹介しあいました。これもまた学びです。

【公開セミナー】8月下旬に弊社松下が実施の公開セミナー♪

- ・ 8/23(水) 今すぐ自社で取り組める『働き方改革』の選択肢(みずほ総合研究所/東京)
 * 満員御礼のため、9/19(月)に追加開催が決定しました。
 - ・ 8/24(木) 厳選10ケースで学ぶ『困った部下のタイプ別育成術』(労務行政/東京)
- ※2019年3月までに予定されている公開セミナーは弊社サイト (<http://an1139.blog.fc2.com/>) でもご案内しています。

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■現物の書式を見たことがある社員は皆無かも？

連合「36 協定に関する調査 2017」によると、これだけ世間で労働時間に関する関心が高まっているにもかかわらず、会社が残業を命じるには 36 協定を結んでおく必要があることを「知らない」と回答した人が 43.5%という結果に。

<https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20170707.pdf>

※弊社のお客様A社では、新人研修の中で提出後の 36 協定の写しを配布して説明をしております。



※人事の当たり前が、社員の当たり前ではありません。社員に対して時間意識の向上を求めるなら、ワークルールの説明をする努力も不可欠です。

■「働きやすさ」という言葉に今こそ向き合おう。

厚生省が「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」の公募を開始。御社の取り組みのきっかけには如何？

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000171075.html>

※そもそも「働きやすい」組織とは、どういう組織をいうのか？定義は一人ひとり違うことでしょう。当公募では経営理念や生産性の向上等を評価項目にしていますが、私が現場で聞き出すことが多いのは案外シンプルで、下記要素です。

評価制度が明確	風通しが良い
無駄な残業がない	人を育てようという雰囲気がある

※「働き方改革」が流行語のようになっていますが、自組織の成功イメージを共有化することから取り組んでみませんか。

■老舗！人事労務系専門誌「労政時報」より

* 見出しから人事のトレンドをつかんでください。

【2017年7月14日号】

- ◇【特集 1】「働き方改革」—企業実務への影響
- ◇【特集 2】電子化時代における人事関連文書の保存・管理

【2017年7月28日号】

- ◇【特集 1】企業における長時間労働対策の取り組み
- ◇【特集 4】2017 年度新入社員の意識と行動



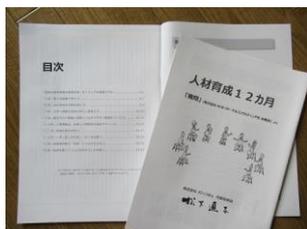
＝【チームあん、からのお知らせ】＝

■育成は啖啄同時が大切。月々のネタが満載です。

・ NCB リサーチ&コンサルティング社会報「飛翔」で連載をしています。同社のお力添えをいただいて、昨年度分を小冊子にしました。題して「人材育成 12 か月」！

◆毎月の連載だからこそ、旬の情報を綴っていました。

◆顧問様には近々参上したタイミングにお持ちいたしますが、当ニュースをご覧の方でご希望される先着 20 名様に一部、お送りします。松下迄、ご連絡くださいね。



* ちなみに今年度は「部下育成にもっと自信がつく 12 か月」としたテーマで書いています。

＝【【あん】のネットワークより♪】＝

弊社のパートナーや友人・知人の方々をご紹介するコーナー。今月は趣向を変えて、昨年に続き参加した、「国際女性ビジネス会議」からの報告です。今年のテーマは、Act Positive！行動にもいろいろありますが、変革を進める時に大切なのは、前向きな行動、建設的な行動！1,000 名を超える女性が集結しましたが、男性の参加は全体の 15%程。世間の管理職比率の真逆ですね。

■ここでも、「働き方改革」がトレンドではありました。

・ 松下に響いたものをいくつか抽出してご紹介します！



➢ 「働き方改革」を実行している会社が異口同音に言うのは「社員がやさしくなった」ということ。
(白河桃子さん/少子化ジャーナリスト)

➢ 活躍すると得をする社会に。
(松本 晃さん/カルビー(株)代表取締役会長)

➢ Why(なぜするのか)から、Why not(なぜしないのか)へ
(サイン・N・シャーさん/メットライフ生命(株) CEO)

➢ 「働き方改革」は若者には圧倒的に望まれている。
(正能 茉優さん/株)ハピキラ FACTOR 代表取締役)

➢ ストレッチ仕事をさせると人はわかる。
➢ 仕事を全て目標管理化することは不可能。シートに書くことは半分。評価は主観。徹底的に議論せよ。
➢ マネジメントはチーム成果。方向性を与える(勝ちを定義)、戦略をつくる、伝える、巻き込む、育成すること。
➢ 最悪なのは、できの悪いマネジャーと勤勉な部下の組み合わせ。馬鹿なマネジメントの戦略を、まじめな部下がまじめにやるとどうなるのか。
(八木 洋介さん/株)people first 代表取締役)

➢ マネジメントに求めるものは二点。立てているゴールのアンビシャスさ、パッションがあるか。そしてビジネスや社内にとりだけのインパクトを与えているか。
➢ 生産性向上と言われてもわくわくしない。幸せになることだと言おう。
(島田由香さん/ユニリーバ・ジャパン・ホールディングス(株)人事総務本部長)

※ちなみに、今年のテーマ「Positive」の語源は responsibility (責任を果たす)だとか。楽天的ということではなさそうです。

【編集後記/近況報告】

弊社横にホテルが建ちます。最近その全貌が見えました。弊社に遠方からお越しくださるお客様方！12月オープンです^^泊まりで人事談義します？



株式会社オフィスあん
AZ合同事務所、社労士オフィスあん
大阪市淀川区宮原 1-7-7

電話:06-6392-1139

<http://www.oan.co.jp/>