

■顧問・関与先様各位

2018年2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】=====

■欧州にいる人から見ると…。

- 30年に渡り欧州駐在(元江崎グリコフランス駐在、大正製薬欧州社長等)を経て、現在も年の半分を欧州で過ごしながらかビジネスを展開されている、**藤田 孝司先輩(JAPAN FOODING JAPAN 代表)**に、欧州の人事等について、特別個別指導をいただきました。
- 二時間程の興味深い講義の中から一部をご紹介します！



- ✓ 欧州のトップ層は大きな責任と権限を持ち、日本人の同クラスよりも効率よく働く。
- ✓ 海外で製品を売り込む際のプレゼン能力を磨く必要がある。そして、相手のニーズを考えること(日本人は自分の会社の歴史、思い入れを重点的に話しがちだが、相手の関心は売れるか&儲かるかどうか)。
- ✓ 欧州の教育は表現力、対話力、創造力などに重点。
- ✓ 海外で求められる人材、性格面では柔軟性、受容性。
- ✓ 海外で勤務する以上は、現地に入り込む努力が必要。日本人は海外で日本人村を作り、日本と同じ感覚を持ち込んでしまう傾向が大きい。
- ✓ 情報をもっているのは、現地に入り込んでいる人。必ずしも駐在員ではない。

※「外」に居なければ見えてこないもの、がありますね。

■SINのGDPの高さ、一つの理由。

- 先月、シンガポール(SIN)に行ってきました。1人あたり名目GDPは、SIN5.6万米\$、日本3.6万米\$。
 - SINでは賃金と年齢、性別は関係ありません。そして、85%の人が、近隣諸国から出稼ぎホームキーパーを、住み込みでも月額3万円程で雇用(大卒初任給が22万円なので可能)。家事に時間を割かず人が働きます。
- ※近隣諸国を商圏および人材供給地点として活用するSIN。
国間のGDPを単純に比較することはあまり意味がなさそうです。日本は日本らしくどうありたいのか、自分たちで考えていくしかないことを再認識しつつ、帰国しました。



=【先月の現場より】=====

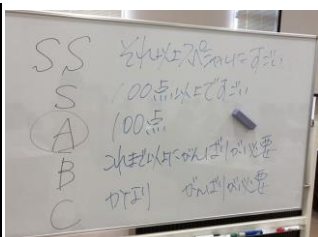
■管理職のノウハウ、思いの塊。

- 先月このスペースでご紹介したT社における「管理職研修」の卒業課題。「**自部署の部下に1時間の研修を実施**」するものとして提出された企画書34名分が届きました。
 - 各人の個性や問題意識が反映されたその企画(レジメ形式、PPTプレゼン形式、メモ書き形式等形式もそれぞれ)を拝見して気が付きました！これ…**そのまま同社の新人研修のテキストとして使えるやん！**と。
- ※だって中には「**営業の五箇条**」といったノウハウや、「**□□部での私のビジョン**」といったメッセージが満載だったのですから！
 ※新人研修テキストは、人事だけでなく、**自社の管理職全員で創ればいい**のかもしれない♪



■SS=「ス」ペシャルに「す」ごい。

- 人事制度改定から御縁をいただいているK社で、**定着&運用のための人事評価研修**。何が素敵って、このざっくり感。
- 「Aが100点、これまで以上にがんばりが必要であればB、かなり頑張りが必要であればC、100点以上ですごいというのであればS、それ以上スペシャルにすごいのであればSS」という五段階評価。



※事細かな定義をつくることに時間を割くより、これくらいの方が共有化しやすかつたりします^-^

=【人づくり関連情報紹介】=====

■人は「不安」があるから未来に向けて準備します。

- 先月に続き、日本能率協会「ビジネスパーソン1000人調査」今月は【AI・ロボット技術編】より。AI・ロボット技術が進むことに対して不安に感じていることの、仕事面のトップは「システムエラーによる混乱や事故」、日常では「人間の退化」。
- goo.gl/ppHQKa
 ※AI時代だからこそその不安。だからこそ、今、人事は組織に必要な能力や技術の需要を見極めることが不可欠です。

■セミナー情報■

【公開セミナー】2018年2月末迄に松下が実施の公開セミナー♪

- 2/2(金) 人事担当者の12カ月(労務行政/東京)
- 2/7(水) 『困った社員』育成・指導の勘所(みずほ総合研究所/東京)
- 2/15(木) 教育体系づくりの考え方と活かし方(三菱UFJリサーチ&コンサルティング/大阪)
- 2/16(金) どうすれば若手が定着し、育つのか？(大阪府工業協会/大阪)
- 2/19(月) いい人材を見きわめ、採用するための採用・面接ステップ(あわざん/徳島)
- 2/21(水)、22(木) 採用の勘所セミナー(ひろぎん経済研究所/広島、福山)
- 2/23(金) 失敗しない人材獲得術！『採用・面接の勘所』(岡山経済研究所/岡山)
- 2/28(水) 「働き方改革」の実践的おすすめ方(関西生産性本部/大阪)

※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。



御縁をいただいているお会社の休憩室。職場はフリーアドレスにされていて、素敵でした。こんなところで仕事していたら、テンション↑↑。ですね。

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■社内ネットワークを活かしてみよう！

- ・ 本年4月1日から、改正障害者雇用促進法の内、法定雇用率に係る改正が施行されます。
- ・ 雇用率の算定基礎に精神障害者が加えられ、民間企業の法定雇用率は現行の2.0%から2.2%に引き上げられます。併せて、障害者雇用が義務づけられる事業主の範囲は、従業員50人以上から45.5人以上に拡大されます。



goo.gl/K7MKqU

※今、新卒採用でも「リファラル採用(社員紹介採用)」が注目されていますが、障がい者雇用においても、社員のネットワークを活かして、法定雇用率の達成に繋げた企業の事例を聞きました。

※人事パーソンは、社外人脈を形成しにくいとよく聞きますが、まずは社内人脈を活かす視点に変えてみませんか？

■職務分析の視点を変えてみよう！

- ・ 転職サービス「DODA」が「転職市場予測 2018 上半期」を発表。「企業はこれまで社内にはいなかったタイプの人材を求め始めている」と分析しています。

goo.gl/mWjBvZ

※中途採用者の初任格付けや報酬決定は悩ましいものです。※しかしここは、逆転の発想で。同一(価値)労働同一賃金に本格的に向き合わねばならないだろう2018年です。現有社員の仕事の価値を測るために職務分析をするのではなく、市場から「この仕事」ができる人を獲得するためにはいくら支払えばいいのかを考えると、職務分析につながると思うのです。



■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。

【2018年1月12、26日合併号】

- ◇【特集1】2017年ホワイトカラー職種別賃金調査
- ◇【特集2】広がる「リファラル採用」の取り組みを追う



＝【チームあん、からのお知らせ】＝

■「図書購入」「燃料」「飛行機」…弊社では共通語^^

- ・ スタッフリーダーが中心になって綴ってくれている「あん辞典」。気が付いたら(!?), 追加されていました。

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

※追加されていることを私が知ったのは、実はスタッフブログを読んで(苦笑)。



<http://oan.seesaa.net/article/456374410.html>

※リーダーとは毎日のようにコミュニケーションをとっているものの、心の声？を聴くのは案外ブログからかもしれません。社外に発信しながら、社内広報のツールにもなっています。

＝【【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、昨年5月号にも登場いただいた、私の前職の後輩で、多様な分野で活躍する、菊池 洋明さんの新著「運がいい人は行っている 全国パワースポット御朱印帖」。goo.gl/KXMe7M

■興味の対象を、世に伝える才を持つ人です。

- ・ 著作に掲載されている肩書きは御朱印コレクター！会社員として働きながら、ライター、カメラマンとしても活動する菊池さんの近著として「上から見る！風流に金魚を飼うための本」を紹介したのが昨年5月…。金魚をこよなく愛し、「All About」で金魚カテゴリガイドを務めたり、金魚本を出たりしちゃうだけではなく、「御朱印」分野(?)でも一目置かれる菊池さん。



近著以外にもこれまで数冊の御朱印紹介本を出版。でも、それぞれのコンセプトが違うので、全部揃えちゃってOK！

※前述の元グリコ、藤田さんは大学生への指導の中でこんな風に仰っているそうです。

「人の30%増しくらいの特技は特技とは言わない、人の三倍増しでようやく特技という」

その話を聞きながら、私が頭の中で思い出していたのが、菊池さんでした。

※天は二物を与えず。しかし、誰にも一物は与えている。菊池さんの一物は「興味の対象を、世に楽しく伝える才」なんだと思っています^^ (文責：松下)

■菊池洋明 ポートフォリオサイト

<http://www.dame-ningen.net/>

【編集後記／近況報告】

チームあん 新年会は、叙々苑で肉三昧。ちなみに私は牛肉、一切食べられません。いいんです、社員ファーストで…苦笑。



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/>