

## ■顧問・関与先様各位

2018年4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】=====

#### ■情報の発信者の元には、「人」が集まっていた

- ・ 周囲を巻き込む力を持つ方は、情報の受信者ではなく情報の発信者たる。情報を発信者の元に、情報が集まる。ということをお教えしてくれた前職の人事部での先輩、山下 太郎さん。
- ・ そんな山下氏は組織人でありながら7年前から「月間たろう」なるメールを社内外に向けて発信され続けていました。ところが先月、突然の配信終了宣言！(泣)…編集後記で曰く、



執筆を始めた当初は「何か書きたい、書いたものを誰かに読んでほしい」という手前勝手な理由だけでメール配信していました。ほかに広く自分の文章を読んでもらう術を知らなかったからです。7年たった今日、Face book もありますし、いろんな手段があります。こうした事情を考慮すると、今が潮時だろうとの考えに至りました。

- ※始める覚悟。終える勇氣。時代は変わる。恐らく、また別の手段で、たろう先輩は発信者であり続けるのでしょう。
- ※発信者には、how to say ではなく、What to say があります。
- ※back number 保管あり(笑)。閲覧希望者はお声掛けあれ。

#### ■真の失敗は、挑戦の先にあるだけ。

- ・ 前職はマーケティングに長けた会社だった為、新人時代から学ぶ機会が多々いただいていたのですが、先日、この分野でご活躍の、市川晃久先生(ウインテルコンサルティンググループ 代表)のお話を聞く機会に恵まれました。

「儲かっている会社にはあまり共通点はない。いい会社の定義はあまりない。しかし、よくない会社の共通点はある。」  
\* 例えばと事例で挙げられたのは、「残業が多い会社は収益に直結していない仕事が多い」とのことでした。

- ※なるほどなあと。私も公開セミナーの人事【事例】では成功事例とともに失敗事例をこそ情報提供します。失敗事例はあまり世に出てこないからです。
- ※新人研修の時期です。次世代には、社会人先輩として自身の失敗体験の開示もされるのもあり、ですよ。

失敗に  
学ぶ知恵

#### ■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>

- ・ 6/11(月)、今回はフィールド学習です！近日募集開始、乞うご期待。先着 10 社限定。

#### 【公開セミナー】2018年4月末迄に松下が実施の公開セミナー♪

- ・ 4/5(木)「採ってよかった新人」になるための3つの鉄則と、6つのヒント(労務行政/東京)
- ・ 4/13(金)、18(水) 新人・若手を自律型社員に変える『職場での教え方、育て方』(みずほ総合研究所/東京、大阪)
- ・ 4/17(火) 人事部門の働き方改革『人事業務の効率化』((みずほ総合研究所/大阪)
- ・ 4/19(木)『採ってはいけない人』の見極め方(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 4/24(火) ”どう教えたらいいの”をズバリ解説！『メンター即戦力』養成講座(NCBリサーチ&コンサルティング/福岡)

※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。

### =【先月の現場より】=====

#### ■もちろん、声をあげてくれる風土がある前提です。

- ・ 自社で人事評価制度を改定したので、4月の本格導入前に管理職を集めて新制度のツールを使っての人事評価研修を実施してほしいというご依頼。
- ・ 人事管掌役員曰く、



「管理職には新制度の説明会こそしていたが、こうして実際にみんなで活用してみて、皆さんのアウトプットや声をきいて、方向性は間違っていなかったことが確認できたし、為すべき微調整が明確化されました！」

- ※作る側と使う側が違うからこそ、作り手の独りよがりになっていないか、使い方を間違えるような設計になっていないか、誤解はないかという検証の研修になりました。
- ※「研修は何かを学ぶ場」という発想だけではなくてきてくることを、最近はお客様が再認識させていただきます。

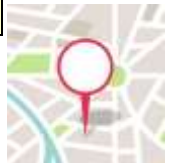
#### ■その先様の皆さんの笑顔も、素敵だったんです。

- ・ 先月御伺いした先様。工業団地の中にある、ましてや地の利のない土地。地図を頼りに、最寄駅から歩くこと15分程。するとにっこり笑っている警備員さんがそこに！

「松下先生ですね？お待ちしております！」

- ※どれだけホッとしたことが(笑)。帰り際も同じ方が、「ありがとうございました、お気をつけて！」と敬礼しながら見送っていただきました。

- ※最近では受付が契約している警備員の方という先様が増えていますが、まさに会社の顔。私の経験値からの仮説に過ぎませんが、外部委託とはいえ、警備員の方の笑顔はその組織の笑顔度とリンクする。同じ「場」にいると「うつる」のではないかと。やはり権よりはじめよ、ということですね。



### =【人づくり関連情報紹介】=====

#### ■制約を抱えるからこそ、融通(柔軟性)を求める。

- ・ 日本アンガーマネジメント協会「女性の働き方改革に対する考え方」調査結果より。退職したいと思うほどの怒りや不満を感じた大きな要因は、人間関係(46.8%)、給与(39.3%)、パワハラ(36.4%)、そして融通の利かなさ(28.3%)という結果。

<https://www.angermanagement.co.jp/pr20180322>

- ※実際、男女問わず若手と話していると、残業の有無以上に四位の融通が利くか否かを重要視している感覚が私にもあります。



白兔神社の前で出会った桃色ポスト♪年中、春色？春らら

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■いつの時代も、新人は興味関心の対象なんです。

・ 日本生産性本部が毎年発表していた「新入社員の特徴とタイプ」は昨年度で終了。

[https://www.jpc-net.jp/new\\_recruit/](https://www.jpc-net.jp/new_recruit/)

・ そして今年度は厚産労総合研究所が、それを引き継ぐかのような発表をしてくれています。今年の新人は「SNSを活用してグループの協力関係を作り、売り手市場を追い風にスピーディーに就職活動を終えた」チームパシュートタイプと解説。言い得て妙ですね。

[https://www.e-sanro.net/freshers/?page\\_id=576](https://www.e-sanro.net/freshers/?page_id=576)

※平成6卒の私は「浄水器型（取り付け不十分だと臭くて不味いがうまくいけば必需品）」。それでもなんとかやっています^^



■労基署に「労働時間改善指導・援助チーム」設置。

・ 厚労省は今月から全国の監督署に、労働条件の確保・改善を目的に「労働時間改善指導・援助チーム」を編成。  
・ 「労働時間改善特別対策監督官」も新設されます。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000199557.html>

※日本は「それ、おかしいんとちゃう？」となったら変わるときは一気に変わります。職場での喫煙しかり、ごみの分別しかり。成果を時間だけで評価する働き方、それおかしいんとちゃう？



■魅力ある就労環境って？

・ 職業安定局による、高度外国人材にとって魅力ある環境整備するための「雇用管理改善に役立つ好事例集」。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000198638.html>

※高度でなくても外国人でなくても、万人に応用できそうな気がするのは私だけでしょうか…。

■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。

【2018年3月9日号】

- ◇【特集1】2019年卒採用の傾向と対策
- ◇【特集2】自社の内部通報制度の再点検

【2018年3月23日号】

- ◇【特集1】週休3日制の最新動向
- ◇【特集2】平成30年度施行 労働関係・社会保険改正



＝【チームあん、からのお知らせ】＝

■静岡県出身、座右の銘は「邁進」です！

・ あんグループのアソシエイト(株式会社ポラスフィ所属)に今春、新顔が加わりました。

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

※アソシエイトは総勢5名になりました。チームあん共々、どうぞよろしくお願ひいたします。

人と人、人と場をつなぎます^^



社労士オフィスろーど 代表 大道和哉

＝【【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、10年来の御縁を頂戴している、第一カッター興業株式会社さんの「創立記念50周年記念誌」。このコーナーで書籍が取り上げられるのは初めて！？取り上げたい意味があります^^

■過去の過ちや痛みは、正しい会社の在り方のヒント

- ・ お取引先様から節目の社史を頂戴することがあるのですが、今回は届いた社史を一目拝見して、「何か違う？」とスタッフと会話をしたほど。
- ・ まず装丁が違う。社史というと豪華で分厚いというイメージですが、何より軽い、薄い。中身を拝見すると、まるで高校の歴史の授業の図録のような色合いと構成。ゆえに、手に取ってすぐ読みたくなる空気感。内容も自社の技術の歴史や、労働環境の変遷、社食のメニューまで、写真がふんだんに使われています。
- ・ 添えられていた社史編集長(人事パーソン)安齋 直樹さんからの手紙を読んで、分かりました。



編集コンセプトは「当社の歴史を学ぶ教科書にする」。思い切って社員の実名を出し、きわどいことも記載しています。そのため、社員とOB以外に渡さないことに決めました。(なのに送ります)。SNS等への掲載はご勘弁ください。

\* 当ニュースへの掲載は御許可いただいております。苦笑。

※御礼のメッセージをお送りしたら、

「今度の新人研修でさっそく広瀬前社長が教科書として使います。楽しみです。」

との返信。同社らしいなあ。誰のための、何のための社史なのか、が明確です。

※SNS等への掲載は御指示通り差し控えますが、当分の間は持ち歩きますので、ぜひ一読したいというお客様は、松下が参上しているタイミングでお声掛けあれ！！

■第一カッター興業株式会社

<http://www.daiichi-cutter.co.jp/>

\* 編集長の安齋 直樹さん→



【編集後記／近況報告】

会いに行けるゆるキュラ@ひこにゃん in 彦根城。会ってわかったこのゆるさ。とにかく動きがゆるい！私も、さらにゆるめてみようかな。春らら ^^



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/>