

■顧問・関与先様各位

2018 年 8 月のニュースレターです。今月もよろしくお願いします。

=【人と組織にかかわるハナシ】=

■では、そのために「互い」ですべきことは何か。

- 先月開催された「働き方改革 EXPO」にて、味の素(株)の取り組みをお聞きする機会に恵まれました。
- 同社が全世界 34,700 名の従業員を対象に実施している「エンゲージメントサーベイ」の質問項目が、世界で最も知られる Gallup 社のそれとは違う要素があり、興味深いものでした。



- ✓ 私はこの会社の目指すゴールや目標を強く支持している。
- ✓ 私はこの会社の一員であることを誇りに思う。
- ✓ この会社が成功するために、私は求められている以上の仕事をしている。* 時間ではなく、成果にコミット
- ✓ 私には自分の仕事を効率的に行うために十分な設備やツール、リソースがある。
- ✓ 私は一日を通して、活き活きと仕事ができている。
- ✓ この会社を退職することを現時点で考えていますか？

※最近、頼に耳にするようになった「エンゲージメント」ですがロイヤリティ(忠誠心)やモチベーションとは異なるもの。人事分野では、従業員の「(会社のビジョン・目標達成に向けて)自発的な貢献意欲」という意味で使われます。

※「やらされている」「やらなければならない」のではなく「自分が心底やりたいと思っている」ということが重要です。

■終わった時に、心に残るもの。

- 弊社スタッフ研修では、右脳を鍛えることにしています。先月はスタッフ一同でオペラを鑑賞してきました。
- イタリア・バーリ歌劇場「トゥーランドット」全 3 幕。全員がオペラ初体験。共有して一致した感想は「(もらうのではなく)与える愛は尊いなあ」。

※正直安くはない鑑賞料。私の公開セミナーでご参加者が主催団体に支払う額とほぼ同じ。だとしたら、私はセミナーでこれだけ明確なメッセージを遺せているか。自問自答です。



■セミナー情報■

【公開セミナー】2018 年 9 月末までに松下 & アソシエイツが実施の公開セミナー♪

- 8/7(火) 担当者が知っておくべき！「人事の実務12ヵ月」(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング/東京)
- 8/10(金)「教育計画・体系」の基本と活かし方(NCB リサーチ&コンサルティング福岡)
- 8/21(火) できるところから取り組む『働き方改革』の選択肢 2018(みずほ総合研究所/東京)
- 8/29(水) 困った部下のタイプ別育成術(労務行政/東京)
- 9/3(月) 今こそレベルアップ！『自律的』な仕事に必須の4つの力(みずほ総合研究所/東京/佐々木)
- 9/10(月) 松下直子人事教室/第3回(みずほ総合研究所/東京)
- 9/11(火) 昇格・昇進の仕組みと運用「管理職人材の見極め方」(みずほ総合研究所/東京)
- 9/19(水) 今こそレベルアップ！『自律的』な仕事に必須の4つの力(みずほ総合研究所/大阪/桑田)
- 9/20(木)~21(金) 人事革新コース/人材育成(九州生産性本部/福岡)
- 9/25(月) 先輩社員のための指導力強化セミナー(関西生産性本部/大阪)
- 9/26(火) 困った部下のタイプ別育成術(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング/大阪)

※2020 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】=

■自分のスイッチを押すのを、自分自身に担わせよう。

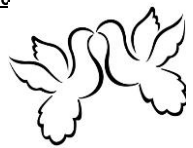
- D社では、新人の方々が配属前に一年後の自分に向けて手紙を書き、人事が保管。一年後の2年目研修で本人の手に戻しています。その場に立ちあわせて頂いていますが、案外皆さん、手紙を書いたこと自体、忘れているようです。

※尊敬する上司からの労い、信頼できる仲間からの励ましが背中を押してくれることもあります。過去の自分からのエールはこんなにも勇気づけくれるものなのだと目を当たらしました。研修も仕掛け方ですね。



■部下の人生を大切にしようとする上司。

- 先月、悪天候で関西の交通網が麻痺。その時に参上していた大阪の先様で、ひとりの研修参加者の上司から連絡が入ったんです。



「本日そちらに参加している私の部下は、実は明後日の日曜が結婚式なんだ。大阪から東京に帰ってくる際に混乱に巻き込まれないようにしてやりたい。人生の一大イベント。勝手に言うが、なんとか彼女を午前いっぱいまで帰らせてやってくれないか」

※その連絡を受けて人事の判断は「帰らせる」でした。賛否両論是非あるでしょうが、私はこんな会社に関わらせていただいていること自体が光栄に感じました。

※先日、カンボジアの知人が Face book でつぶやいていました。「いい仕事は、いい仲間を見つけることに尽きる」…御意。

=【人づくり関連情報紹介】=

■弊社も先日人間ドック&脳ドックを皆で受診しました。

- 労働政策研究・研修機構「企業における福利厚生施策の実態に関する調査」より。従業員が、特に必要性が高いとした項目は、「人間ドック受診の補助」「慶弔休暇制度」など。

<http://www.jil.go.jp/press/documents/20180724.pdf>

※非正規従業員への導入率や、そもそもの目的等、いろいろな観点から眺めていて気付きがある統計になっています。



弊社のお客様の製品「とち野酵母」をいただいたので、それを使って事務所でパンを焼いて、みんなでランチにいただきました♪
美味しかったあ〜

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■心と体の健康づくり みんなで進める働き方改革。

- ・ 厚労省が公表した「**過労死等の労災補償状況**」によると、29年度の精神疾患による労災請求(1732件、前年度比146件増)、支給決定件数(506件、前年度比8件増)はともに過去最多となりました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_00039.html

※今年度「**全国労働衛生週間**」の実施要綱とスローガンは、『**ここからだの健康づくり みんなで進める働き方改革**』と決定されています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000170527_00001.html

※勤務間インターバル制度の推進などが明記された、「**過労死等の防止のための対策に関する大綱**」3年振りの変更も閣議決定されました。

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000101654_00003.html

※BCP(Business Continuity Plan/事業継続計画)とも相まって社員の健康維持は**コストから「投資」へと変化**しています。福利厚生として行われていた社員の健康づくりは「人材育成」の重要な要素として捉えられ始めているのでしょうか。



■東京五輪・パラリンピックにむけての改正です。

- ・ 受動喫煙対策の拡充を図る「**改正健康増進法**」が成立。
- ・ これまで受動喫煙の対策は努力義務で、罰則もありませんでしたが、今回の改正で、多くの人が利用する施設の屋内は罰則付きで原則禁煙とされました。

<https://www.mhlw.go.jp/topics/bukyoku/soumu/houritu/dl/196-11.pdf>

※私が新人の頃は職場の灰皿を掃除するところから毎朝仕事を始めていました。「それ、おかしいとちゃう?」となったら、常識は変わるときには一気に変わります。

■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7月13日号】

◇【特集1】ハマキョウレックス事件、長澤運輸事件の判決内容と実務に与える影響

◇【特集2】同一労働同一賃金の判断枠組み

【2018年7月27日号】

◇【特集1】人事評価の新たな潮流

◇【特集2】精神障害者の就労実務



＝【チームあん、からのお知らせ】＝

■たくさんのお問い合わせ、ありがとうございました。

- ・ 当ニュース2018年5月号で紹介した「**阪口武の名言録**」および6月号で紹介した「**松下直子の人事今昔物語!**」を、顧問先ではないが購入できないかとのお問い合わせに対し、弊社サイト内「あん商店」で部数限定で取り扱いを開始しました。

<http://oan.theshop.jp/>



＝【【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。今月は一昨年&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。今年のプログラムテーマは「**LIVE STRONG**」。強さとは、しなやかさであり、自分を信じて行動し続ける力である。松下に響いたものをいくつか抽出してご紹介します!

■ここでも、「働き方改革」がトレンドではありました。



- 同質だとリスクの見方も同じになってしまう。分析は**比較の上に成り立つ**。会社にとって正しいと思うことをどれだけ建設的に言えるのか(社外役員の立場として)。(川本 裕子さん/早稲田大学ビジネススクール教授)
- 世間では男性は潜在力で、女性の実績で評価されるらしいが、うちは逆。フェアネスを経営に取り入れる。
- 「**昨年と何か違うことをやったか**」「**経営へのインパクトはどうか**」がうちの評価で一番重要な要素。
- ダイバーシティ推進室は6年で終了。役目を終えた。理念として今は位置付けられている。(有沢 正人さん/カゴメ株常務執行役員)
- 何か変えるには、「**新人**」「**変人**」「**強人**」三人が必要。
- 人事の答えは市場にある。次世代の為に今変える。
- 現地の優秀な人を現地で雇わないと負ける。**今、必要なものはスピード**(世界に27の生産拠点がある)。(高倉 千春さん/味の素株グローバル人事部長)
- 人材ポートフォリオは、3年5年で変わる。変える。(武田 洋子さん/株三菱総合研究所)
- 女性を増やすことは**視点を増やすこと、視点の多様化**(佐々木 かをりさん/株イー・ウーマン代表取締役)

※「女性の立場から見て、どう思いますか?」なんて聞かれ方を

たまにするのですが、私が女性代表の意見が言えるわけではないし、そもそもそんなものあるはずもない。でもね、女性でもある私が私であることは、楽し過ぎてやめられないんだな~^



【編集後記/近況報告】

年に一度、仕事でお伺いする帯広。初めて見たかった「ばんえい競馬」に寄りました。サラブレッドの二倍の大きさ、圧巻でした♪



office あん

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/>