

■顧問・関与先様各位

2018 年 10 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】=

■たわいない会話は、実はたわいなくない？

- 米マイクロソフト社 2017 年入社は 15,000 名(全社員の 13%)その定着が重要な課題だという認識の元、**新人の職場を解析してわかったことのひとつが興味深い!**

✓ 新人の場合、キャリアメンター(専門性の高い人)による面談より、**パディ(気楽に話せる先輩)**とのたわいない会話の方が有効。

☞ とはいえ、ある程度経過してからは、専門性の高いメンターが有効

☞ **メンターとパディの使い分けが重要**

☞ マネジャーは気の合う先輩を選定して相手をさせる配慮が必要

☞ **複数のパディの存在により、新人の経験領域を広げる効果がある**



※欧米では成果を出した実務経験をもつ人を「メンター」と称しエグゼクティブメンターといった社長業のメンターも存在しますが、日本では新入社員メンターのイメージでかつ、実際は欧米でいうところのパディなのかもしれませんね。

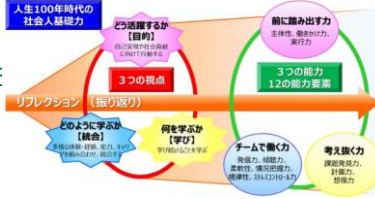
■だからこそ、活躍の場を誰がいかにか創るのか。

- 先月、総裁選の討論会で安倍晋三首相が「**高齢者がいくつになっても生きがいをもち活躍できる生涯現役社会を実現する**」と語ったことが日経の一面になりました。
- そういえば、経産省の通称「**人材力研究会**」報告書(2018)によると、経産省が 2006 年に、若年層育成目的で定義した「**社会人基礎力**」が十数年ぶりに見直され、「**人生 100 年時代の社会人基礎力**」とされています。

http://www.meti.go.jp/report/whitepaper/data/pdf/20180319001_1.pdf

※社会人基礎力は年代に関わらず全ての社会人に必要だというわけです。かつ、**何を学ぶか、どのように学ぶか、どう活躍するか、3つの**視点が重要。

※大きな時代のうねりを人事はいかに社内と繋げるのか。他人事ではなく自分事です。



■セミナー情報■

【公開セミナー】2018 年 11 月中旬までに松下が実施の公開セミナー♪

- 10/17(水) 人事に携わる方のための『人の見方・とらえ方』基本(みずほ総合研究所/東京)
- 10/19(金) 社員の「不満」から学ぶ「人が定着する現場・組織づくり」(NCBリサーチ&コンサルティング/福岡)
- 10/26(金)、11/8(木) 女性リーダー仕事力アップセミナー(三菱 UFJ リサーチ&コンサルティング/大阪、東京)
- 11/6(火) 人事担当者の基礎知識(人事の仕組み編)(みずほ総合研究所/東京)
- 11/7(水) 人材を見極め引きつける「採用・面接の考え方と具体的手法」(労務行政/東京)
- 11/9(金) 採用と面接の実務(みなとコンサルティング/兵庫)
- 11/13(火) 問題社員を出さないための効果的な採用・面接の進め方(九州生産性本部/福岡)
- 11/14(水) 「自律型社員」へのステップアップセミナー(NCBリサーチ&コンサルティング/福岡)

※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】=

■三位一体。

- 9 月号で「メモを取る＝アウトプット」の記事を書きましたが、先月、お客様から「**徹底的にアウトプットする研修をお願いします!!**」という依頼をいただきました。
- リーダーシップを育成するために効果的な組み合わせは、「**70:20:10の原則**」と言われています。

- ① 自分がリーダーシップを発揮する経験による学びが 70
- ② 経験には限界があり、上司によるアドバイスが 20
- ③ 振り返りや学び、気づきの場としての研修が 10

※研修そのものの中で「アウトプット」することは間違いなく大切です。しかしそれ以上に研修で学んだことをアウトプットできる仕事をどれだけ与えられるのか、そこに**上司がどんなアドバイスを与えて、気づきというアウトプットを促せるのか、が重要**です!



■教える側の創意工夫。

- 先月、某市新人メンターのフォロー研修にお伺いしました。研修冒頭、グループ毎に新人の状況を簡単にシェアした際、ある女性メンターが仰いました。

「うちの新人は本当に一生懸命。でもまだ知識や経験が伴わないので、新人のPCの横について教えることが多いんです。でも私は背が小さいのでPC画面に手が届かなくて。だからこの**指し棒**を買って、いつもポケットに入れてるんです〜」



※少しでも効果的に支援したいというメンターの心意気。二人の関係性が目に浮かぶようでした〜

=【人づくり関連情報紹介】=

■「どう始まるかよりどう終わるか」は言い得て妙。

- パーソル総合研究所が「**残業に関する調査研究**」の一環として、無駄な社内会議による企業の損失額の算出結果を公表。1,500 人規模で年間 2 億円の損失としています。

<https://rc.persol-group.co.jp/news/201809060935.html>

※算出に使われている 5 つの要素が興味深く、無駄な社内会議の要因と対策にまで言及しているので、なかなか参考になりますよ。

1. 会議は「誰かいない」「呼ばない」をまず考える
2. 事前準備よりも「司会」を立てる
3. 「どう始まるか」より「どう終わるか」に注力する
4. 議事録文化とTV会議には要注意

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■ガイドラインは「案」から「たたき台」へ。

- 先月、厚労省が「同一労働同一賃金ガイドライン」の議論に向けたたたき台を提示しました。

<https://www.mhlw.go.jp/content/12602000/000348377.pdf>

- 長澤運輸事件の最高裁判決を受けた記述も追加。変更箇所は多いものの基本は大きく変わっていません。
- 厚労省では年内にもガイドラインを纏め、2019年の春闘での議論に反映されることを目指すようです。

※主眼は非正規社員の待遇を改善することにあるわけですが、どのような雇用形態を選択しても、仕事ぶりや能力が適正に評価され、意欲を持って働け、納得が得られる処遇を受けられることにより多様な働き方を自由に選択できるようにすることが肝要です。

※厚労省がリーフレットも公表中。

goo.gl/dSa1M3



■(ようやく)パワハラ防止対策の議論がスタート。

- 労政審分科会でパワハラ防止対策の議論がスタート。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_01543.html

※防止措置を義務づける法的根拠の整備を主張する労働側に対し、ガイドライン策定による対応を支持する経営側の主張が分かれる形となっており、今後の動向が注目されます。

■表題のつけ方が心憎い〜

- 独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構が「定年延長、本当のところ」なるパンフレットを公開しました。

<https://www.lcgjapan.com/pdf/nlb0468.pdf>

※事例も豊富。定年延長を検討する際に参考となりそうです。

■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9月14日号】

◇【特集1】人事労務諸制度の実施状況【後編】

◇【特集2】労働関係法令違反企業名公表をめぐる対応実務

【2018年9月28日号】

◇【特集1】職能資格制度の運用事例

◇【特集2】働き方改革関連法の概要



＝【チームあん、からのお知らせ】＝

■各社様の好事例をより深掘りさせていただきます。

- 大阪府工業協会主催「人材活性化フォーラム」で、弊社松下がコーディネーターを担当。3社の事例講演です！

- エバオン(株)様「高齢従業員の活用」
- (株)中央電機計器製作所様「外国人従業員の活用」
- 大光電機(株)様「女性の活用」

<http://www.opmia.or.jp/seminar/4281>

※3社の事例から
職場づくりの鍵が
見つけられそう！



＝【【あん】のネットワークより♪】＝

弊社のパートナーや友人・知人の方々を紹介するコーナー。今月は、株式会社スマートビジョン 代表取締役 石川 洋先生のご快諾をいただいて、先生が6月17～日から4日間の日程で開催された SHRM (Society for Human Resource Management) のシカゴ大会の全体像についてご紹介します。

* 石川先生は今年で9回目のご参加です！

■欧米企業の過去の人材マネジメントから何を学ぶ？

- 90 か国から約 22,000 名の人事プロフェッショナルが一堂に会した 2018 年次総会 in シカゴ。
- 石川先生の注目された視点のいくつかが下記だそうです。

✦ 企業風土の変革、イノベーションの生まれる企業風土、チームプレイの必要性、五世代が同居する職場にするにはどうするか…という研究成果報告が増加

✦ ペンシルベニア大学／アダム グラント教授(組織心理学の気鋭)の基調講演が大好評。

- 成功には「いかに人に影響を与えられるか」が決め手。人に影響を与える2つの基本的アプローチは「優位」と「信頼性」。

- 達人と言われる Giver は自分の弱点を見せることで信頼を得ることができる。ただし凡人と思われる Giver は弱点を見せるとやはりと思われる。
- 交渉上手といわれている人は、予想以上に相手の視点を理解しようとしている。

✦ ミレニウム世代だけでなく、高齢者、女性に対してもメンタリング等の Learning support がより重要に

✦ ミレニウム世代にも理解しやすい Evidence-based Analytics の進展

✦ 各種の効果的なフィードバック、コーチング、Story telling の成功事例

✦ 企業ブランディング、更にはパーソナルブランディングの時代



※同じく 2018 年次総会に参加された、友人の小宮奈穂子さんは「働き方改革一色の日本のトレンドとは全く違うことを体感。とはいえ、モチベーションやエンゲージメントといった古き善き老舗が大切にしているような、人間味あふれるキーワードが多く、これがあるから改革に取り組めるのだと思えました。」と仰っていました〜 生の声は深い。

* 来年は 6/23～26、ラスベガスで開催予定です。

【編集後記／近況報告】

鶴岡八幡宮例大祭の流鏝馬神事を観てきました。あの装束で、疾走する馬に乗って矢を三連射！鳥肌もの！！四時間並んだ甲斐がありました♡



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/>