

■顧問・関与先様各位

2019年3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]=

■思いだけでは人は動かさない。

説得力のあるメッセージを発信するには、「空・雨・傘」が漏れなく担保されていることが不可欠です。

- ① 空…空を見上げると雲がかかっている。(=事実認識)
- ② 雨…これは少ししたら雨が降りそうだ。(=事実解釈)
- ③ 傘…傘を持って出かけよう。(=判断)

事実の羅列だけでは「だから？(雨・傘)」と突っ込まれるでしょうし(若手社員に多い?)、「～すべき」と仮説だけで語られても「なんで？(空)」と言われかねません(ベテラン社員に多い?)。

「評価のフィードバックも同じ、まず部下にいくつかの“空”を伝えられるか、複数のファクト(事実)を集めていますか？」

と研修で例えに使ったら…「私、部下に“空”を伝えてなかったかも！」とマネジャーに言われて、苦笑い。

※私も新人時代、上司に「君は思いがある。ならば理屈を通せ」と言われたものです。

※人事パーソンとしては「それはどなたが仰ってました？」「どこからのデータ？」(空の確認)だとか、「このメッセージって何でしたっけ？」(雨・傘の確認)を確認するとよし！です。

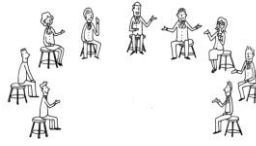


■言葉を術(すべ)にして伝える職業です。

先月、セミナーのご参加者から「松下さんは、グループとチームという言葉を使い分けているんですね？」とご質問いただきました。おお！気が付いてくださいましたか！

- ☞ **グループ**は、各自の責任を遂行することをお互いに助け合うことが目的。主に情報を共有して、自らの意思決定を下すために交流する集団。
- ☞ **チーム**は、メンバー間の協調を通じてプラスの相乗効果、シナジーを生むもの。それぞれの個人が投入する努力の総和よりも、高い成果をもたらす集団の在り方。

※セミナーの冒頭は「グループ」と呼んでいますが、タイミング次第で「チーム」と声掛けしています。※機会があれば、確認ください〜



■公開セミナー情報■ →4月末迄に実施予定の公開セミナー♪

- ・ 3/7(木) 人事が取り組む『社員が辞めない職場づくり』(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 3/15(金) 人事が考える『若手早期離職を防ぐ職場環境づくり』(日本能率協会/大阪)
- ・ 4/4(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)
- ・ 4/12(金) 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)
- ・ 4/16(火)、17(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/大阪、東京/佐々木)
- ・ 4/23(火) ”どう教えたらいいのかわ”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)
- ・ 4/24(水) 『採ってはいけない人』の見極め方(みずほ総合研究所/東京)

※担当名がないセミナーは、代表/松下によるものです

※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。

得意先のペッパーくんにも20才も付度いただきました！



=[先月の現場より]=

■「違う」ということを理解するだけで何かが変わります

先月、某社の人事制度研修のラストの質疑応答タイムに、挙手くださった管理職が仰いました。

「今日は、“今どきの若者”はどんな環境で何を見聞きしてきたのかという話も聞いて正直驚きました。質問ではないのですが、彼らを理解するような勉強会も今後やって欲しいです」

※こんな管理職がいる組織は強い。まず「知る」こと。ドロッカー、曰く「未来を語る前に、今の現実を知らなければならない。将来についてわかっている唯一のことは、今とは違うということだ」と。まさに。

\*事務局が参加者のコートを預かって「かけておきまーす！」「お、ありがとうね！」…朝から心地よい空気で始まる会社さんなんです〜



■隙間時間に、クイズのように楽しく学んでいます。

今回は弊社の話。うちの毎月の事務スタッフ会議は、「会議+勉強会+ランチ」でワンセット(かつワンセット3時間！)。  
先月末の勉強会のテーマは「アカウンティング(財務会計)」…といっても、P/L や B/S を学ぶわけではありません。

ここに、多様な業界から 10 社の財務指標があります。さて、どれがどの会社のものか当ててみよう！←こんなノリです〜

※ビジネスの特徴と財務諸表の特徴はリンクしているのだから、「在庫期間が長いから、分譲マンション屋？」「無形固定資産が高めなのは製薬？」と人生経験から推察は十分できるんです。

※小さく区切られたコンテンツを短時間で学習する手法「マイクロラーニング」が流行っていますが、うちでは「マイクロ研修」。会議の隙間時間？に 15 分で学ぶことはできますよ！



=[人づくり関連情報紹介]=

■いつ、どこで、誰と、何をなすのか。どれも大切です。

リクルートキャリアによる「就職プロセス調査」より。  
「就職先を確定する際に決め手になった項目」で、女性の第一位は「希望する地域で働ける」(46.4%)という結果に。  
<https://www.recruitcareer.co.jp/news/pressrelease/2019/190131-01/>  
※男女別、業種別でも差が出る結果になっています。十人十色の中での共通点。「時間」と「場所」への興味は高い昨今です。

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■まずは、働きやすさが優先です。

- 厚労省から産業保健の機能強化等に関するリーフレットが公開されました。働き方改革関連法の施行に伴い、産業保健の機能強化がこれまで以上に問われます。

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

※政府は「働きやすさ」を追求し、私たち企業は「働きがい」を追求している「働き方改革」。前者があってこそ後者です。

※4月から順次施行される働き方改革関連法。実務的な疑問は、47都道府県に設置の「働き方改革推進支援センター」を利用することもできます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000198331.html>



■あなたも私も、「職場環境」のひとりです。

- パワハラ防止対策の法制化も盛り込まれた法律案要綱が、開会中の第198回通常国会への法案提出に向けて準備が進められています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000073981_00002.html)

※エン・ジャパンによるミドルに聞く「パワハラ」実態調査では、ミドルの8割以上がパワハラを受けた経験ありとのこと。

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16367.html>

※もはやパワハラは決して珍しいことでなく、働けば誰もが経験することとして捉えておく必要があります。

※パワハラは、個人の性格に起因するものと思われがちですが、こんな↓職場環境はパワハラを誘引しやすくなります。

- ↓ 人的交流が少ない職場(力関係が固定されやすい)
- ↓ 仕事量が不適切で余裕がない職場(思いやりを持ってない)
- ↓ マネジャーがいいかげんな職場(管理能力の影響は大)

※そして自分もその職場環境をつくる一員だということです。

■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。

【2019年2月日号】

◇【特集1】2019年賃上げの見通し

◇【特集2】2019年3月卒者の初任給予測

【2019年2月22日号】

◇【特集1】諸手当の支給実態

◇【特集3】出張旅費の最新実態



＝【チームあん、からのお知らせ】＝

■若干、残席あります。新人さんとご一緒ください。

- 「新人育成は受託されていますか？」というご質問を頂くのですが、代表：松下が実施する公開セミナーでの「新人研修」は唯一、労務行政社のこちら↓だけになります。

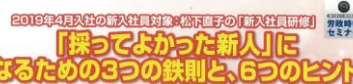
[https://www.rose.jp/seminar/detail.php?item\\_no=7310](https://www.rose.jp/seminar/detail.php?item_no=7310)

※ポイントは「社内育成担当者の同席聴講大歓迎」という点！

教室の後ろで追加料金

なしでオブザーブ可能。

※担当者も当事者です！

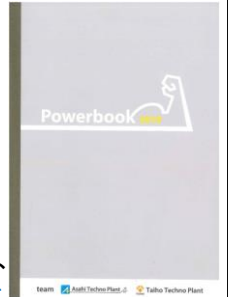


＝【【あん】のネットワークより♪】＝

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、弊社のお取引先様、旭テクノプラント株式会社様(岡山県倉敷市)が社員のために毎年作成されている「Powerbook」を(A4サイズ、全160頁)ご紹介させていただきます！

■Powerbook≒自分で作り込む教科書、です。

- 「このノートは、自分の想い描く最幸の一年をマネジメントする為のノートです。抛ってこのノートを完成させるのは、紛れもなく、貴方自身です」と、藤森健社長のメッセージから始まるノート。NO残業デーや全社員とご家族の誕生日まで記載されたスケジュール、メモ帳も入っているものの、「日記帳のような使い方をしてはけません」と明確に書かれています。まさに自己管理のためのツールというわけです。



- 経営理念や就業規則、社内ルール、BCP対策、福利厚生やビジネスマナーといった情報に加えて、年間目標やパワーアップシート(360度評価)、そして創業者／藤森桂二氏の講話の要約、現藤森社長の想いまで盛り込まれた、社員の皆さんの手作りによる、渾身の一冊です。
- お取引先様ということもあり、私も一冊お裾分けいただくのですが、毎年届くたびにバージョンアップがされていて、前年との違いを探しながら読みふけてしまいます。

- 今年もいくつかの追加頁がありましたが、素敵だと目を止めたのがこの一枚。題して「スパイラルアップの連鎖による影響」。
- こんな風に図式も満載で時に確認に、時に計画に使い方も100人100通りになること間違いなし！



(文責：松下)

\* 会社のサイトも工夫でいっぱい、真に強い会社さんです！！

<http://www.asahi-techno-p.co.jp/>

【編集後記／近況報告】

スタッフの息子さんが自宅でびよんびよんしていると聞いて早速ゲット！Amazonでなんと3千円台。楽しすぎ～o(≧▽≦)o



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/>