

■顧問・関与先様各位

2019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]=

■What you know? Who you know? Who you are!

- ・ 母校 OB 人事パーソンが集う「神人会(神戸大学人事の会)」の勉強会では、人事に関わる学びが続いています。
- ・ 先月開催の関西第14回会合では採用がテーマでした。

【参考】活躍するために必要な資本(capital)という考え方

- ① **経済的資本**: 何を持っているか? Ex) お金、土地
- ② **人的資本**: 何を知っているか? 身につけたか? Ex) 知識、スキル、学歴
- ③ **社会関係資本**: 誰を知り、誰とつながっているか? Ex) 人脈、仲間
- ④ **心理的資本**: どんな心のしなやかさを持っているか?

※What you have から、What you know、Who you know。そして今、Who you are へ。活躍するための要素の変化について、意見交換がなされました。

※だからこそ、今「自己効力感」「タフさ」や、「レジリエンス」「ホープ(希望)」「オプティミズム(楽観主義)」といったキーワードが人事系書籍にも増えてきているのでは? という話でした。



※御社では、その方の何を観ようとなさっていますか?

■創業の想い。時代を越え引き継がれていますか?

- ・ 10名程の仲間で作るケーススタディの勉強会をしていた時のことです。仕事で成果が上がらないAという登場人物に対して、あるメンバーが「職種転換させる」という案を出したことに對して、オムロン社に勤務のメンバーが曰く

「Aさんが無能なのではない。A氏が能力を発揮できない要因を除く必要がある」

※実はその場には同社の方が二名いらして、二人ともが同じ意見でした。聞くと、そうした発想は社風なのだということ。さらに聞くとこれは創業者のスタンスなのだということ、
「ぜひこのサイトを見てよ!」とURLシェアしてくれました。

<https://www.omron.co.jp/about/corporate/history/founder/>

※胸を張って創業者の話を淀みなく語る姿が素敵でした。私も前職の創業者自伝を内定期間中に読み共鳴したことを思い出しました。



■公開セミナー情報 ■ →5月末迄に実施予定の公開セミナー♪

- ・ 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『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)『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)『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)
- ・ 5/14(火)現場で取り組む「働き方改革」の選択肢(NCBリサーチ&コンサルティング/福岡)
- ・ 5/30(木)働き方改革で実現する 社員が辞めない職場づくりの勘所(三菱UFJリサーチ&コンサルティング/大阪)

※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。



最近の東京バナナは可愛い過ぎ。社員への手土産にゲット!

=[先月の現場より]=

■漢字に感じる意味の深さ。

- ・ 先月、お伺いした先様で「直協」という言葉を耳にしました。尋ねると「メンター」のことだと。地上の歩兵と直接協力し合う低速で離着陸しやすい飛行機を昔は直協機と呼んだそう。「教」ではなく「協」という漢字を使う点が腑に落ちます。
- ・ もう一つ。そのお会社様では、超熟練ベテラン(鐵人)のことを昔は「宿老」と呼んだそうです。「宿徳老成」の意だとか。

※古い書物を読んでいると、「トップダウン」のことを「誘導」、ボトムアップのことを「創発」と表現している文章を目にします。

※漢字って、微妙なニュアンスを伝えてくれますね。言葉は意味があることを痛感します。



■場が思いをつくる。思いが場をつくる。

- ・ 先月、中堅クラスの研修にお伺いした会社様で、到着するなり社長が出ていらして、ちょっと嬉しそうに仰いました。

「前に実施した管理職研修の後にね。参加したひとりが私のところにやってきて、「この内容を部下に受けさせてやって欲しい!」と言ってきてくれたのですよ^^ 頼みますね~。」

※受講後に「この内容を上司に受けさせてください(上司こそマネジメントやリーダーシップをわかっていないという意で)」という話を聞くことは正直、多々あります。どこか他責で残念な気持ちになります。今回は「部下に受けて欲しい(若手のうちに上位職責のことを学んでほしい、僕らはそれ以上に学ぶ必要がある)」という思いからの進言であり、それを粹に思った社長の判断からの研修ご依頼でした。

※研修をしたら強くなるのではない。強い組織は、強い思いをもって研修機会を創るわけです。御社では、なぜ研修をするのですか?



=[人づくり関連情報紹介]=

■「うちの会社どう?」が言える社員で溢れる会社に。

- ・ リクルートキャリア「リファラル採用で声をかけられた人の実態調査」より。知人から、知人の会社に誘われた人のうち、実際に選考を受けた人は2人に1人(54.8%)という結果に。

<https://www.recruitcareer.co.jp/news/20190304.pdf>

※古くて新しい「リファラル」ですが、そもそも社員が知人に対して「うちに来ない?」と胸を張って言える組織かどうかです(・o・)

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■誰かに負担や我慢を強いていませんか？

- ・ 厚労省は、4月施行の働き方改革関連法について、Q&Aを公開していますが、

goo.gl/Ro3BDS

- ・ 併せて大企業における時間外労働上限規制の適用に伴い、中小企業等への短納期発注など長時間労働につながる取引が生じないよう配慮を求める通達が出されています。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000487392.pdf>

発注側企業の4つの留意事項

- ① 受注量の急増
- ② 繁忙期対応
- ③ 納期対応
- ④ 費用負担の押し付け



※社会全体として長時間労働につながる取引が生じないよう配慮しあうことがなければ、真の問題解決にはなりません。

■いつかなくしたい言葉。

- ・ 人事分野には、コンピテンシー、EQ、タレントマネジメント等、人事用語と呼ばれる現代の専門用語があります。

<http://www.works-i.com/dictionary/>

- ・ 最近、「社内失業」という言葉を聞かなくなっていたら…エン・ジャパン社が「**“社内失業”実態調査結果**」なるものを発表しているのを目にしました。

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/16439.html>

※切ない言葉だなあと哀しくなりますが、言葉が作られると、比例するようにその事実も増加するそうです。“社内失業”を放置しない人事でありましょう。

■老舗！人事労務系専門誌「労政時報」

*見出しから人事のトレンドをつかんでください。

【2019年3月8日号】

- ◇【特集1】地域限定社員制度事例
- ◇【特集2】2020年卒採用の傾向と対策

【2019年3月22日号】

- ◇【特集1】サクセッションプランをどう進めるか
- ◇【特集2】労働関係・社会保険改正のチェックポイント



＝【チームあん、からのお知らせ】＝

■半年間で、人事マインドと人事仲間を手にしよう。

- ・ みずほ総研主催「松下直子人事教室」。来年度の募集がスタートしました！

goo.gl/WCYjaC

※このセミナー、毎回宿題があります。月に一度、三時間半の学びで身につくものには限界があります。予習と復習が学びに広がりを与えてくれます。一社三人で参加していただくので、学びに深みが増します。

→ご参加、お待ちしております(◇)♪ 限定20社です。



＝【【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。今月は私たち社会保険労務士の学びをシェアすることにしました。社労士は五年に一度「**倫理研修**」の受講が必須になっています。ちょうど先月、資格取得後三回目になる受講したので、私たちがどんな学びに取り組んでいるのか、その一端をご紹介します！

■資格取得は通過点、そこからさらに研鑽が必要です

- ・ 事前にeラーニングを受講の上で臨む、グループワークもふんだんに盛り込まれた半日。例えばこんな問いに対し、グループ単位で喧々譁々と議論が繰り広げられます。
- ・ 例えばこんなテーマで一つひとつ意見交換を行います。

Q:A社で助成金申請を行ったが、手続き後、A社の誤認記載を発見。助成金は支給済みだが、どうするか？

Q:顧問先において労働法違反が行われていることを知った場合、どのように対応するか。

Q:他の社労士の、社労士法や会則に違反した行為を知った時、どのように対応するか。

Q:社労士は、広告やインターネットで不特定の相手に自由に宣伝することはできるか。

Q:依頼を受けたB社の役員の中に、反社会的勢力関係者がいることが分かったが、どう対応するか。

- ・ 国家資格者として、職業倫理に照らし適切と考えられる行為とは何かをひとり一人が意識する必要があるのは当然なのですが、目の前に起こりうる事例を本音ベースで語り合うなかで気が付けることがあります。

※私はとにかく楽しかったんです、この半日(・▽・)笑。…なぜこんなに楽しいんだろう…と考えてみたら、参加者が皆社労士だからでした。当たり前ですよ。苦笑。

※しかし、前提の知識があるので、いろんなものをすっ飛ばして、「労基法の何条でね」みたいな話ができる楽しさがありました。

※多様性の中で学ぶことは豊かですが、単一性の中の多様性も楽しい。学びはなかなか深いです。

■全国社会保険労務士連合会サイト

<https://www.shakaihokenroumushi.jp/>



【編集後記／近況報告】

敬愛してやまない師匠が、今春社会人となる息子に訓示をくださいました。いいなあ…ちょっとだけ嫉妬するおかん(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/>