

■顧問・関与先様各位

2019年7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】=====

■すべてはツール。だから使い方が問われます。

「これからはMBOではなく、OKRなんですよ〜?」

なる質問を複数受けました。ノーレイティングの次はこれか…。もの本には

MBO		OKR
人事評価、査定	目的	組織の成長
現実的、保守的	設定水準	挑戦的、未来志向
年一回	設定頻度	三ヶ月に一度
年数回	進捗管理	毎週フィードバック
上司と部下の間のみ	公開	全社、全員
100%	合格基準	60~70%

…と違いの説明がありますが、MBOの本質からいえば全く見当違い。OKRとして定義されているものは、元々はMBOが提唱していたことです。現場での運用で誤解を生んだのかもしれない。

※OKRにせよMBOにせよ何にせよ、フィードバックの頻度をいかに高くするのが評価や事業運営において大きなポイントになってきていると感じます。

※そして新しいものに飛びつく前に **OKR? MBO?** 現状を見つめることが重要だと痛感します。自戒を込めて。

■トヨタウェイとは「知恵と改善」と「人間性尊重」。

元トヨタ人事パーソンに、「Toyota Business Practice」と呼ばれるあまりにも有名な問題解決手法の話聞く機会に恵まれました。

※8ステップ中、一番難しいのは「1」とされているとのこと。

- ※担当業務をこのステップに沿って、A3一枚にまとめる「A3資料研修」を毎年受講するそうです。おかげで思考だけでなく資料作りも上達したとか。
- | | |
|---|--------------------|
| P | 1. 問題を明確にする |
| | 2. 問題を層別し、問題点を特定する |
| D | 3. 目標を設定する |
| | 4. 真因を特定する |
| | 5. 対策を立案する |
| C | 6. 対策を実行する |
| | 7. 結果と取り組み過程を評価する |
| A | 8. 標準化し、横展する |
- ※曰く「**当たり前のことを 当たり前にやる会社**」と。仕事の極意です。

=【先月の現場より】=====

■写真は文字情報の7倍の情報量なのだそう。

某自治体さんと打ち合わせ。担当の方が変わられていたのですが、「昨年は■■■の準備がありました。今年はどうですか？」等とかなり詳細に昨年のことを確認してこられるのです。「引継ぎがしっかりしているのですね」と訊くと、見せてくれた引き継ぎ書には写真が満載。

「できるだけ、準備物や手順は写真で記録をとっておくと、一目瞭然です、そのように取り組み始めています」

※資料の送付時、添付の容量が大きいと受信ではねられることがあります。最近は「ラインで送れますよ」なんてことも多々。これって案外、自治体さんです。※活用できるものは活用する！民間の方が頭固いかも！？



■別物です。

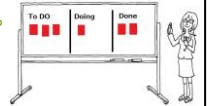
S社にて。ご担当者の方曰く「松下さんって、公開セミナーと社内研修では伝え方が違うのですね」と。

※両方ご覧いただくと、如実にわかるのかもしれませんが。両者は明確に違います。例えばコンテンツひとつとっても…

公開セミナー	社内研修
チラシに掲載したコンテンツを漏れなく提供	その場の状況に合わせて取捨選択する。場合によっては内容を変更して実施することもある

※公開セミナーはご参加企業の規模や業界が違っているので最大公約数を探す事は意識します。

※もうひとつ、そのご担当者が仰ったのは「話すスピードも全く違いますね」。苦笑。



=【人づくり関連情報紹介】=====

■データはどこまでもデータ。

リクルートマネジメントソリューションズ「2019年新入社員意識調査」より。その他、時期的に新人対象データが多々。

https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000762/
https://www.mynavi.jp/news/2019/06/post_20507.html

※データはどこまでもデータとしてマクロを捉えながら、目の前の一人を観察する、そのバランスこそが求められますね。

■公開セミナー情報■ →8月御盆前迄に実施予定の公開セミナー♪

- 7/3(水)、8/7(水) 松下直子人事教室/第1回、第2回(みずほ総合研究所/東京)
- 7/9(火)「教育計画・体系」の基本と活かし方(三菱UFJリサーチ&コンサルティング/東京)
- 7/11(木) 部下を持つ女性のための仕事力向上研修(NCBリサーチ&コンサルティング/福岡)
- 7/12(金) 人事担当者の役割と基本知識(九州生産性本部/福岡)
- 7/23(火)、30(火) 『採ってはいけない人』の見極め方(みずほ総合研究所/大阪、東京)
- 8/2(金) 九州生産性大学人事革新コース/働き方改革編(九州生産性本部/福岡)
- 8/6(火) 社員教育ってどうやるの!?「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)
- 8/8(木) 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)

※登壇は、代表/松下によるもののみです。

※2021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。



また年を重ねました(/・ω・)/

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■人事は、防止とともに初動対応を伝える努力を。

- ・ 厚労省が「ハラスメント悩み相談室」を開設（民間委託事業）。ハラスメントに関わる相談を電話やメール、サイトで受け付けます。相談は無料、匿名でも相談可能です。

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp/>

※企業内組合があっても組織率が低下し、行き場がない労働者は、いきなり労基署に問い合わせたり、ネットに書き込んだりすることになりました。



電話相談
ナイヨ ハラス
0120-714-864
月曜～金曜 12:00～21:00 / 土曜・日曜 10:00～17:00
祝日及び年末年始（12月29日～1月3日）を除く。

組織の中で自浄作用があるかどうかだと思いますが、困った時の初動対応をメンバーに伝えてありますか？

※パワハラ法制化に関するリーフレットも公開されています。

<http://u0u1.net/YdEP>

<http://u0u1.net/Zbob>

■人生 100 年時代に人事が向き合う時期がきます。

- ・ 先月いわゆる骨太の方針 2019 が閣議決定されました。
- ・ 人事としては「70 歳までの就業機会確保」の是非が気になるところですが、原文を読んでみてください。

<http://u0u1.net/RKRl>

※70 歳までの就業機会の確保は、早ければ 2021 年 4 月にも努力義務化されその後措置義務になるものと思われま。

■うまくまとまっています。

- ・ 「イクメンプロジェクト」サイトから、男性の育休に取り組む社内研修資料がダウンロードして利用できます。

<http://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>

■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 6 月 14 号】

- ◇【特集 1】働き方改革関連法への対応アンケート
- ◇【特集 2】社内活性化策の実効性をどう高めるか

【2019 年 6 月 28 日号】

- ◇【特集 1】社員と組織の力を引き出す活性化施策
- ◇【特集 2】リターン雇用・カムバック採用の運用ポイント

＝【松下直子からのお知らせ】＝

■なぜか人事パーソンは 6 月が比較的穏やかです。

- ・ 先月は、集い目白押し。「関西食品人事の会 2019 夏！」「人事女子の会 in 有楽町」などなど。

※通年化する採用等、今や人事は年間を通じて多忙ですが、それでも比較的一息つけるのが 6 月？でこの時期に集中。逆に言えば次回は半年、一年後です。普段はオンラインで情報交換しています。

※興味ありの方、ご一報あれ！



＝【【あん】の学びより♪MBA 珍道中】＝

先月号から 2 年限定でスタートした「MBA 珍道中」。第 2 回目の今回は、「マーケティング基礎」からです！

■問われるのは、「仲間の学び」への貢献。

- ・ 前回「ファイナンス」では、「なぜ学ぶのか？」なる問いからスタートしたと紹介しましたが、今回は「マーケティングってなんですか？」から講義スタート(笑)。仲間は一齐に挙手(講義の評価は講義中の発言の量と質でなされます…ちなみに私、ここで当てられました…笑)。複数名の意見を聞いた後、先生はいくつかの定義を紹介した上で…



「マーケティングの役割は、販売の必要性をなくすことだ」

ピーター・ドラッカー

「販売は売り手のニーズに、マーケティングは買い手のニーズに重点が置かれている」

セオドア・レビット

「顧客に買ってもらう仕組みを作ることである」当講義での定義「MARKETING」=「市場への働きかけ」講師の定義

仰いました。「全 6 回が終わるころには、自分なりのマーケティングの定義をもってください。目的なくフレームワークを使うならまるで国語の授業です。フレームワークに使われるのではなく使うこと。マーケティングはストーリーです」と。

※自分の言葉でいいので言葉を定義することは随所で求められます。そして何より、最初に衝撃だったのは「挙手挙手挙手」！

※そして上述の「発言の質」とは決して「いいことを言う」わけではなく「仲間の学びの質を上げることに貢献したかどうか」です。

逆に言えば、頓珍漢な回答をしたとしても講師が掘りあげて全体の学びにつなげます。まるでチョコちゃん(いきなり正解を答えると「つまんね一奴?」)

※唯一解がないケーススタディによる学び方なのですが、いわば私達は日々自分のケースの中に生きているわけで、日々学ぶこともできるはずですね。



@グロービス経営大学院テキストより

【編集後記／近況報告】

卒業要件のテスト、なんと全科目合格！システムをまず疑っちゃったけど(苦笑)、自分をもっと信じてみますへ(・ε・)厂



科目	結果
英語	合格
経営学	合格
マーケティング	合格
会計学	合格
法律学	合格
経済学	合格
社会学	合格
心理学	合格
情報学	合格
その他	合格



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/>