■顧問･関与先様各位

2019 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】=

■逆に、あなたは誰かのメンターですか？by 松下

・ **安渕聖司さん@アクサ生命保険(株) 代表取締役社長**とQAをする機会に恵まれました。GEジャパン、ビザ･ワールドワイド･ジャパン等、複数の企業のトップを歴任してこられた安渕さんの人事感。抜粋版でご紹介します。

→ CEOの仕事の半分くらいは人事。関心事は**「人が機能しているか」**。人事のエキスパートは、①人事の仕事とは何かという定義づけができる ②他社やグローバルの人事は何をやっているのか知っている ③どんな変化を起こしていきたいのかを発信している

→ リーダーが管理職になったとたんに裁判官になることがある。管理職の仕事は点数をつけることではないということを認識すべき。若手を育て、最高のパフォーマンスさせること。

→ 50 代になったら、自分より 10 才以上若いメンターをもつこと。社会との繋がりをもつこと(肩書の通じない世界で何ができる人なのかを考える)。

※圧倒的なご経験とその愚直なまでの実践に裏付けられた明確な応えの一つひとつがシンプルでフェアで清々しくて、人事屋として、背中を押された気持ちになりました！

■現象は自分に起因していると感じたトップの話。

・ 大学のT先輩は会社経営をしながら、就労支援のサービスのレストランを経営しています。障がい者福祉サービス受給者証を持っている 30 名、健常者 10 名のスタッフで運営するその店舗での経験談をお聞きました。

「以前は障がい者の方々の方が、定着率がよかった。そして気が付いたことがある。障がい者の方には受け止め方が異ならないようにひとり一人に対話をして確認していたのだが、健常者の 10 名には一斉にコミュニケーションをとってその確認をしていなかったと。社員に学ぶことは多いね。」

※多様な方々がいるからこそ気が付けることがある。多様性は**「組織の強さ、しなやかさ」**に繋がる。しかし、結局は観察力や謙虚さのあるトップやリーダーがそこにいるかどうか。

※素敵なレストランです。松下と行きません？

=【先月の現場より】=

■どれだけ人を育てた？どれだけいい文化をつくった？

・ 半年間にわたる、**みずほ総研主催「人事教室」**キックオフとなりました。今回は「人事部門」ではない現場の管理職の方のご参加も何社かありました。T社人事曰く、

「当社管理者は、各拠点を取りまとめる“”ミニ社長”のような役割を果たしており、人事に関する知識やトレンドに対する敏感さ、情報収集も必要になってくると考えおり、その点を重点的に学ばせていただきたいと連続での参加となった次第です。他社の皆様との交流が、ひとつの大切な要素だと考えております。」

※GE社のマネジャー昇格試験では、こんな問いが受験者に投げかけられます。「過去一年で、あなたは何人のリーダーを育てましたか？」。翻って。人事のあなたは、昨年一年間で、何人の現場管理職を支援しましたか？

■現時点で、14 市町が(＋民間 2 社)参加予定です。

・ 鳥取県庁さんの仕事で前入りして夜会。米子市職員のK氏が「■■についてどう思いますか？」「▼▲の件を●●市に問い合わせたんです」とガンガン攻めてきたので、開催します。「自治体サミット 2019」笑。11 月 1 日(金)新大阪にて。

※K氏の思いに点火されました。野中郁次郎氏曰く「目標達成において人々に影響を与えるプロセスがリーダーシップだ」。

※K氏も素敵なのですが、実は上司が部下の行動を全力で支援する姿が凄いんです。

＊ご興味がある自治体さんは是非お問い合わせください！

=【人づくり関連情報紹介】=

■世の中は「楽」な方に変化します。

・ マイナビ**「学生就職モニター調査6月の活動状況」**より。WEB 面接経験者の割合は、前年から大きく増加して 20%。

https://www.mynavi.jp/news/2019/07/post_20891.html

※実際私も、ここ一年で、お客様との打ち合わせの半分以上が ZOOM 等を使った WEB 会議になりました。電話からメールへの移行を知っている私世代には、さもありなん…ではあります。

■公開セミナー情報■　→9 月上旬迄に実施予定の公開セミナー♪

・ 8／6(火)「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) 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)
・ 8／20(火) 人事部門の働き方改革『人事業務の効率化 2019』(みずほ総合研究所／東京)
・ 8／30(金) 困った部下のタイプ別育成術(労務行政／東京)
・ 9／5(水)6(木) 九州生産性大学人事革新コース／人材育成 (九州生産性本部／福岡)
・ 9／10(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)

※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。

2020 年の手帳をゲットしました。来年はミモザイエローにしました(/･ω･)/

Office An Co., Ltd. All rights reserved

=【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】=========

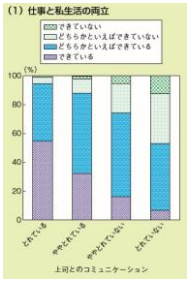
■「適切さ」ってどうやったらわかる？

・　内閣府は**「令和元年度　年次経済財政報告（経済財政白書）―「令和」新時代の日本経済―」**を公表。

http://www5.cao.go.jp/keizai3/whitepaper.html

※外部＆内部環境の変化がシンプルに纏められているので、頭の整理や、ちょっとした説明資料等にも使えます。

※働き方の多様化に向けて「管理職が適切にマネジメントを行うこと等が重要」と至極当たり前の提言がなされています（苦笑）が、マネジメントスキルをあげる最良の方法は「部下からのフィードバックを受けること」です。なんせ、世界のトップマネジメントは、これ、当たり前にやっているそうです。　→当該白書 173 頁より



■テクノロジーは私たちの可能性を拡げてくれる？

・　労働政策審議は**「AI 等の技術革新の動向と労働への影響」**をテーマに据えて議論を進めてきた結果を公表。

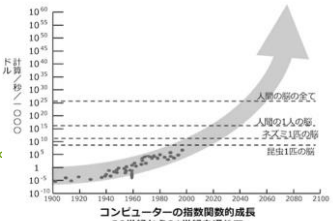
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_05463.html

※例えば、ディープラーニングの学習には、数千・数万単位の正解つきのデータが必要です。人事分野で AI 等を活用するのであれば、「活用シーン」を明確にした上で目的に応じたデータを収集することが不可欠です。

＊人事課題と必要データ一覧ご希望の方は連絡ください。

※2045 年にはコンピューターが全人類の脳の処理能力を越えると言われています。

※私も Python 入門書を購入して学び始めました^^;



■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 7 月 12 号】

◇【特集 1】年休の取得促進策

◇【特集 2】派遣労働者に関する同一労働同一賃金対応実務

【2019 年 7 月 26 日号】

◇【特集 1】中堅層、若手リーダー層の育成・活性化事例

◇【特集 3】フリーランスとの契約上の問題点

=【松下直子からのお知らせ】=========

■人事女子会→人事会に。メンバー大募集中。

・　活動を続けてきた「人事女子会」。「人事仲間が欲しい」と飛び込んできてくれた某人事男子（ファーストペンギン）がきっかけで、**「人事会」**になりました。笑

・　10 月 25 日（金）夜、東京にて決起会？を開催します（/・ω・）/

※特に人事男子諸君！ご興味があれば、松下までお声がけください。Face book の特設グループに招待します。

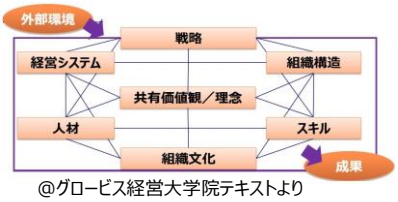
=【【あん】の学びより♪ＭＢＡ珍道中】==========

先月号から 2 年限定でスタートした「MBA珍道中」。第 3 回目の今回は、**「組織行動とリーダーシップ」**からです！

■何を学ぶか以上に、誰から学び、誰とどう学ぶか。

・　教科書はなく、スターバックスやアップル、3Mのケーススタディで学びました（ハードー大学のケースの翻訳中心）がすべてのケース＆クラスの仲間の所属する組織について、7S分析を通じて組織文化の整合性を確認しました（7Sが初耳！という方はググってください）。

・　講師のO先生が、人分野を専門にしている私にくれたメッセージが下記。



@グロービス経営大学院テキストより

「パターン認識力はとても大事です。形成のために大量の7Sの記述、大量のケース読解、大量の読書をがんばる必要がありますけど。・・・で、パターン認識力で、仮説をたて、現場に行き・・・あっけなく仮説は崩壊。いつも現場は生々しく複雑に動き、ボクら人間のシンプルな解釈を木っ端みじんにしてくれる（T_T）現場はたのしい♪」

・　そうっ！と膝を打ちました。**「何を学ぶか以上に誰から学ぶか」**の重要性を痛感。博士号を持つアカデミックな講師ではなく、実務の最前線に立つ講師とそして仲間との学びだから、明日からいや、今日から即戦で活用できるわけです。自戒を込めて。

※そして、この科目は人系ということもあり、全てのクラスの後に仲間に呼びかけて有志の勉強会をオンライン開催してました。

※皆さん、日中はがっつり仕事しているのに、「やるよー」というと「ありがとー」といいつつ平日夜 2 時間、さらに学ぶ学ぶ…苦笑。→→

※基本的にはクラス中の疑問を**他問自答、自問他答、他問他答**します。するとクラスでわかった気になっていたことが、実は曖昧であったことにも気づく次第。

※予習→クラス→復習→実践。この繰り返し。学びは手段に過ぎないのです。**「学ぶ理由は未来にある」**。これ、私の所属クラスのスローガンです。

【編集後記／近況報告】

帯広の先様にお伺いしたら、ジャガイモでもトウモロコシでもない、「高橋まんじゅう」を手渡されました。笑。「たかまん」有名です！

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/

Office An Co., Ltd. All rights reserved