

■顧問・関与先様各位

2019年9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]=

■「人は、思い込みで間違える」。

- 最近あるテストを受けて、ショックを受けました。その名も「Gapminder (ギャップマインダー)」。まずは一度、挑戦ください！全13問の常識！？問題が出題されます(私は正直、半分ちよっと外しました)。

<http://forms.gapminder.org/s3/test-2018>

- * ベストセラーになった『ファクト・フルネス』の著者、ハンス・ロスリング氏は「無知だから間違えるのではない、人は思い込みで間違える」と語っています(この『ファクト・フルネス』が You tube で端的に紹介もされています、お勧め！)。

<https://www.youtube.com/watch?v=y6vz7Ce3nLk>

- ※なんとなく感覚でイメージしていたことが、いかに適当で感覚的なものだったのかと思ひ知りました。私たちは、この世の中を、目の前の人を、案外「イメージ」で捉えすぎているのかもしれない。

- ※人事分野でも「思い込み」が組織を阻む、とした提言を見聞きするようになりました。

『Works』150 は一度、ご覧あれ！！

<https://www.works-i.com/works/no150/>



■重要なもの以上に、重要でないものを知る価値。

- 弊社は人事屋ということもあり、メンバー同士の価値観を共有する機会は多いです。先日、大学院の岡本悠佑先輩が「カラーバリューカード」なる価値観共有ツールを創られたということで、メンバーと実施してみたところ、

https://color-variation.com/value_card.html

- 「これ、人が“捨てる”価値観が分かるのが面白い〜。」
- 「人が“捨てた”価値観カードを捨てる人の価値観も興味深い」
- 「なぜ捨てるのか、捨てるのかを対話するだけで気づける！」

想像以上の盛り上がりになりました。笑。

- ※捨てる？捨てる？の意味を是非体験あれ〜。

購入の場合は、「あんちゃんに聞いた！」で通じます。笑。

- ※弊社顧問先様には貸し出しもいたしますね。



■公開セミナー情報■ →10月上旬迄に実施予定の公開セミナー♪

- 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)
- 9/11(水) 離職ゼロの職場づくり(いよぎん地域経済研究センター/愛媛)
- 9/11(水) 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)
- 9/17(火) 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/大阪/桑田)
- 9/26(木) 困った部下のタイプ別育成術(三菱UFJリサーチ&コンサルティング/大阪)
- 10/2(水) 松下直子人事教室/第4回(みずほ総合研究所/東京)
- 10/8(火) 「人の見方・とらえ方」基本(九州生産性本部/福岡)
- 10/9(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)

※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。

=[先月の現場より]=

■研修後、社員を多様な場面で見続けるって大切！

- お取引先様から、嬉しい話を聞かせていただきました。

「一昨年から松下さんのキャリアデザイン研修を受講している若手・中堅社員が誰一人辞めていないことが分かったんです。あれだけ退職が続いていたのに！」

- ※もちろん、それだけが理由ではないはずですし、人がアクションを変えるには複数の事象が影響するもの。ただこちらのお会社は研修を実施しっぱなしにしないのです。ご参加者にヒアリングされたり、追跡調査をなさったりと、人事が社員を「見続けている」ことが、多様な場面で見られるのです。



※つづく研修成果って「受講後アンケート」だけではないですね。

■会社に内在する無形資産を活かすのは誰の仕事か。

- もう一つ嬉しい話。某社で今春、新人を育成する担当者の研修を実施したのですが、共に参加なさっていた役員が、

「お話を聞いていてよく分かった。新人育成は育成担当者だけがするものではない。全社で取り組むものなんだ！」

- と仰ったそう。結果、全管理職+リーダーで、新人若手育成を学んでいただくことになりました。苦笑。

※最近、社内研修に役員が参加される姿を多々拝見するようになりました。8月だけで4社！

※そういえば先月の日経で「株式市場でPBR(株価純資産倍率)が1倍を下回る銘柄が増えている」という記事が出ていました。

<http://urx2.nu/JEwN>

PBR<1とは、厳しい表現をすれば、「(経営陣のせいで?)企業価値が活かされていないですよ」というサイン。そしてその価値とは、会社に内在する人材、ノウハウ、ブランド価値などの無形資産がほとんど。会計でも、人材は最大の資産価値なんです^^

=[人づくり関連情報紹介]=

■「服装のカジュアル化」も働き改革なんです笑。

- BIGLOBE「働き方に関する意識調査 2019」調査結果より。「働き方改革は成功していない」と考える人は7割。

<https://www.biglobe.co.jp/pressroom/info/2019/08/190827-11>

※「効果があったもの」等、ひとつの参考にしてください(/・ω・)/

本日の仕事先で、私のテキストが、点字に変換されていました。感激。

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■法整備が為されたら、一気に加速するはずですが。

先月、「副業・兼業の場合の労働時間管理の在り方に関する検討会」が報告書を公表しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_06003.html

※この中で、他の事業主の下での労働

時間を把握することは企業にとって非常に困難と指摘しており、今後より実効性のある労働時間管理の在り方について引き続き議論が行われるようです。実務家としてはご一読あれ。



※「定時で帰れ」「私をもっと仕事がしたいんです」「だったら、副業をしてください」というメッセージを出している某社のお話をききました。苦笑。組織の事業継続と個人の自己実現のバランスとは何か、全雇用者が考える必要がありそうです。

※エン・ジャパンが発表した『「副業」実態調査結果』によると

<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/18965.html>

副業に対して41%が希望する一方で、勤務先の副業容認度は23%に留まります。法整備もこれからですが、組織と個の関係はこれから大きく変化していくことになりそうです。

■施行日には同一労働同一賃金の状態であることが必要！

経団連が公表した、改正労働者派遣法説明会開催後に寄せられた質問への回答集。

<https://www.keidanren.or.jp/policy/2019/062.pdf>

実務的で具体的な内容がピックアップされています。

厚労省も、派遣労働者の同一労働同一賃金「労使協定方式に関するQ&A」を公表しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000077386_00001.html

※注意しなければならないのは、会社はこの施行日の時点で、「すでに」同一労働同一賃金の状態にしておかなければならない、ということです。施行日になってから慌てて対応するのではないですよ。



■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8月9日、23日合併号】

- ◇【特集1】時間外労働の削減、生産性向上をどう進めるか
- ◇【特集2】企業の災害対策を考える

＝【松下直子からのお知らせ】＝

■どうぞよろしくお願いいたします。

(株)オフィスあんの子会社(株)ボラソフィ、新メンバーが仲間入り(池田直也)。これでメンバーの平均年齢がぐっと若くなりました。あ、メンバーの平均身長もぐううっと高くなります(身長190cmあります)。

<https://oan.co.jp/company/member>

※お取引先様に改めてご挨拶＆紹介をさせていただきます。メンバーともども、どうぞよろしくお願いいたします。



＝【【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4回目の今回は、「ビジネス・アナリティクス」からです！

■経験したことがある人にしか分からないことがある？

・ クラスは「事業計画、企画立案等、実務における意思決定に定量分析を活用する力を養う」ことが狙い。確かに

まず何となく情報を集めそれをいろいろと加工し	先に初期仮説、言いたいことのイメージを持ち、次いでそれを検証するデータを集める
------------------------	---

目的&仮説起点の分析が不可欠なことは頭では理解していたのですが、このクラスでの忘れられないエピソード。

・ 毎回3時間のクラスのために10時間程度の宿題(予習)が出されるのですが、この初回の宿題に限ってはとにかく難しく20時間かかっても終わらない。与えられた膨大なデータをどう加工しても見えてこない。腑に落ちないままクラスに臨むと、仲間達も「分らなかつたよね」と騒然としている…

・ クラスが始まってしばらくして…前方に映しだされたスライドがこれ→→→。皆、一瞬ぼかん。講師曰く「データありきの分析はやはり『つらい』よね。ゴミの中からは、ゴミしか生まれない」

Garbage in,
Garbage out !!
(GIGO)

※要は、「目的が曖昧なままに集められた無意味なデータを加工し始めてしまうと、無意味な結果しか出てこず、今回の私たちのように大変なことになる…」ということを経験させられた？という訳でした。皆、いきなりデータに飛びつかなくなることでしょ…

※これ、会社でやったら暴動が起きるでしょうが、敢えて土日に、平日夜に、学びに来ている方々だから呑み込むのです。笑

※クラスは1科目3時間なのですが、予習に1科目10時間程、復習の勉強会はほぼ毎回、ついでにクラス後の懇親会もほぼ毎回。つくづく、クラスの3時間だけで学んでいるわけではないことを痛感します。



→→クラスメイトは20代～40代まで。私はダントツ年長です(・o・)厂

【編集後記／近況報告】

8月のお盆には、全国から弊社アソシエイトが集っての合宿勉強会でした。20～70代まで！でも70代が20代に学ぶことも多々なのです。



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/>