

■顧問・関与先様各位

2019年12月のニュースレターです。今月もよろしくお願いします。

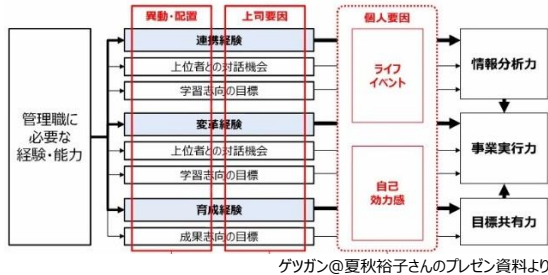
=[人と組織にかかわるハナシ]=

■経営人材になるには、3つの経験が不可欠。

・ 大学院の先輩の研究プロジェクト「管理職における能力と経験の男女差」の報告を聞く機会に恵まれました。

- ✓ 経営人材になるには「人と連携した」「変革を成し遂げた」「人を育成した」この3つが不可欠。
- ✓ それらが最終的には「情報分析力」「目標共有力」「事業実行力」に繋がる。
- ✓ 女性は異動機会が少なく(経験不足)、自己効力感も弱め
- ✓ 行動パターンは入社5年までにほぼ決まる。5年目までの経験次第で、その後の経験が変わる。

※ 私は前職で新人営業の時から、直行直帰の営業パートの方二人のマネジメントを任せられました。同期も同様でした。今思えば、新人の頃から「仕事をさせてくれる」組織でした。



ゲツガン@夏秋裕子さんのプレゼン資料より

■目標が曖昧なままで、評価が困難なのは当然。

・ 最近、「人事評価」のご依頼より、「目標設定、MBO」のご要望の方が圧倒的に多いです。状況を確認すると「この曖昧な目標では評価できません」という事例が多々。「営業以外は目標設定が困難」と仰られますが…

ルーティンを対象として目標設定するときには、より「正しく・正確な」「早く」「安く」「楽に、楽しく」(※正早安楽)というような「改善」を含むような工夫はできます。

※余りに問い合わせが多いので、顧問先様にはよくご質問いただく「QA集」を用意しました。あわせて「目標のチェックリスト」も添えますので、必要なお客様は松下までメールくださいね^-^



=[先月の現場より]=

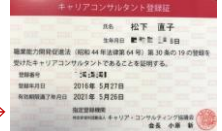
■ひとりで悩ませずに、一緒に考える。

- ・ 先月管理職研修にお伺いした先様で、社内アドバイザーと呼ばれる「国家資格キャリアコンサルタント」資格者6名が管理職の後ろで一つ班を作って一緒に参加くださいました。
- ・ 研修後、人事事務局曰く

「部下育成等で悩んだ時、どうか孤独にならないください。本日はアドバイザーも一緒に話を聞いています。なにかあれば、相談ください。(一人で悩まずに)一緒に考えましょう！」

※現場で成果創出と部下育成の両輪を回し続けている管理職たちと伴走しようとする人事部門の姿がそこにありました(*▽*)

*実は私もキャリアコンです。知ってました?笑→



■黄金比はインプット:アウトプット=3:7。

ある金融機関から「幹部にインプットではなく、アウトプットの研修をしてください」なるご依頼をいただきました。そもそも私の研修はアウトプット中心です(/・ω・)/

※「毎月10冊読書して、1冊もアウトプットしない人」と「毎月1冊読書して1冊アウトプットする人」、どちらが成長する?と考えれば、アウトプットの重要性は容易です。多くの人が「イン過剰アウト不足」状態。特に幹部研修の「黄金比はインプット:アウトプット=3:7」。アウトはインの倍以上の時間を取ることから。

※「インもアウトもしているのになかなか成長できない」と仰られる場合がありますが、その方は「フィードバック(FB)が足りていません。FBとはアウトプットで得られた結果を評価したり分析したりすること。見直し、反省、改善などは全てFBです。」

*アウト中心の事例を聞きたいという場合はお声がけあれ!



=[人づくり関連情報紹介]=

■転職コンサルタント130名に聞いた!というリアル。

- ・ エン・ジャパン「ミドルシニアの求人動向調査」より。
- ・ 50代以上の採用において、企業が求める人材に共通する特徴のトップは「特定分野で高い専門性を持っている」。

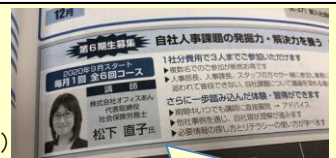
<https://corp.en-japan.com/newsrelease/2019/20277.html>

※私の思う「高い」は「社内で一目置かれる」程度です^-^ 高い?

■公開セミナー情報■ →2020年1月末迄に実施予定の公開セミナー♪

- ・ 12/4(水) 松下直子人事教室/第6回(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 12/5(木) 成長を加速させる3つの力/経営人材養成講座(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 12/9(月)~10(火) 2020「新入社員研修」プランの立て方・教え方(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 12/12(木) 管理職選抜・育成の考え方と具体的手法(労務行政/東京)
- ・ 12/17(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/東京/佐々木)
- ・ 1/9(木)~10(金) 新入社員研修の設計と進め方・教え方セミナー(日本能率協会/大阪)
- ・ 1/17(金) 「働き方改革」で実現する多様な人材が活躍できる職場づくり(三菱UFJリサーチ&コンサルティング/東京)
- ・ 1/23(木) 評価のつけ方・目標設定のしかた(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 1/24(金) 採れないからこそ再確認したい『採用実務の基本と人材の見極め方』(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 1/27(月) 新入・若手社員の早期退職を防ぐ職場環境づくりセミナー(日本能率協会/大阪)

※無記名は松下。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



はやくも「人事教室」第6期の募集告知が掲載されていました。

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■どんな時代でも必要とされ続けるスキル。

・ 厚労省は 2019 年「**高齢者の雇用状況**」集計結果を公表。70 歳以上も働ける制度のある企業割合は 28.9%。
https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000182200_00003.html
 ※ネットで「70 才 求人」などと検索するとけっこうヒットします。
 ※1960 年(前の東京五輪は 1964 年)に男 65.3 歳、女 70.2 歳だった日本人の平均寿命は格段に延びました。弊社でも、監査役は 74 歳、法務パートナーは 71 歳。とてもキラキラとした背中を見せてくださいます。あんな年の重ね方をしたいと思えます。そしてお二人の共通点は学びを**「場」** 続けておいでである点。最も高いスキルとは**「学び続けることができるスキル」**だと思えます。

■「平均的」を知るためには、社内での対話が必要。

・ 労政審雇用環境・均等分科会が、厚労省から示されたパワハラ指針案を了承。
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_07971.html
 ・ 指針案では、「身体的な攻撃」「精神的な攻撃」「人間関係からの切り離し」「過大な要求」「過小な要求」「個の侵害」の6つの言動の類型ごとに「該当すると考えられる例」「該当しないと考えられる例」が示されています。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909500/000568623.pdf>
 ※要は、セクハラは「被害者がセクハラだと感じたらセクハラ」なのですが、パワハラは「**平均的な労働者の感じ方が基準(客観性)**」。他者の「就業環境を害する行為」かどうかという**点が判断ポイント**になります。

→私たちのロゴマーク、「A」と「N」を重ねてはいるのですが、人が万歳しているようなイメージ^^。そんな職場づくりを支援したいという思いです。目指せ、万歳職場！



■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11月8日号】
 ◇【特集2】2020年卒採用の振り返りと今後の展望
 ◇【特集3】従業員による不祥事の予防と発生後の対応策
【2019年11月22日号】
 ◇【特集1】高齢者の処遇に関する実態調査
 ◇【特集2】40～50代 ミドル・シニアの活性化の条件



＝【社労士オフィスあん、からのお知らせ】＝

■今年も2,525(ニコニコ)名の同志が誕生しました。

・ 先月、第51回社労士試験の合格発表がありました。
 ・ 合格率は 6.6%。驚くのは、合格最年取者が 20 才…以上に、最高齢者が **75 才**！

https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000183106_00004.html
 ※人生はリセットはできないけれど、リスタートはできる！ことを教えていただいた気がしました。

→社労士による社労士のためのシェアオフィス「AZ合同事務所」、入居者募集中♪



＝【【あん】の学びより♪MBA珍道中】＝

今年 6 月号から限定でスタートした「MBA珍道中」。第 7 回目の今回は「人材マネジメント」。…はい、私の専門分野です(苦笑)。さすがに、「初耳！」というコンテンツはなかったのですが、人事部門以外のクラスメイトとケースを通じて対話をしながら学ぶ中で、たくさんの気づきを得ました。学びは“生まれる”のですよね。

■ここには、現場の実務に繋がる学びがあります。

・ 人事パーソンの方々にお送りしている当ニュースだけに、むしろこんなテーマ、狙いで学んだよ！ということで、一覧がこちら↓(三か月間に 1DAY が 3 時間×6DAY)。

Day 1	アサヒビールの目標管理制度	企業におけるモチベーションマネジメントのありかたとは(評価・報酬制度)
Day 2	花形アナリストを採用せよ 日本の新卒一括採用と三井住友銀行	企業におけるリソースマネジメントのありかたとは(採用・配置)
Day 3	サイバーエージェント サイバーエージェント 2017年	なぜ人材マネジメントが必要なのか(人材マネジメントのフレームワーク)
Day 4	アライズ社：究極のディスパ	どのように人材マネジメント上の意思決定を行うか(経営視点での人材マネジメント)
Day 5	パール・プロジェクト：デイトー社の働き方	多様な人材を活用するには
Day 6	ナビマップ社	マネジャーの立場でHRMをどう活用するか

@グロービス経営大学院テキストより

・ 人事以外の方々の学びになるように、仕組面以上に現場の運用面が織り込まれている点。例えば DAY1 では…

■業績目標の運用上の課題

- ✓ MBO 制度での業績目標とは、達成すべき経営目標を「個人の目標」にブレイクダウンし、各人にコミットさせるもの。この達成管理は、上司の仕事そのもの
- ✓ 上司は「部署の果たすべき役割・存在意義」(＝自分の目標)を示しているか？
- ✓ 部下の業務を部署の役割の中で位置付け、目指すべき方向を語っているか？
- ✓ 業績目標の達成の管理＝仕事の管理そのもの！

■HRMの効果は現場の運用次第

- ✓ HRM は人事部のみではなく、現場の皆がやるもの
- ✓ 管理職が運用の要
- ✓ 管理職が会社の意図を理解し自分の言葉で語るのが肝

なるメッセージが当該テキストに明記されていました^^

【編集後記／近況報告】

「どうぶつの森ポケットキャンプ」2周年！私、無課金のガチ勢ですが何か？(▽)



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/>