

■顧問・関与先様各位

2026 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】=

■仕事とは、「何を動かしたか」。

- 最近、「**仕事とは何だろう**」と考えています(どうした?)。本質は**何を動かしたか**にあるのではないのでしょうか。
- そして動かした先にある価値創出のために、メンバーに同じ動き方を求めるのではなく、その人らしい動き方で組織の力へと繋いでいくことが肝要なのだと思うのです。

問い	私なりの答え
何を動かすのか	人、組織、社会、未来
どう動くのか	人それぞれの動き方がある
何のために動くのか	誰かの豊かさのため
仕事とは何か	変化を生み出す営み

※森保 一監督が目指していたのは、「今大会で勝つこと」だけではなかった。日本代表の価値を高めること、子どもたちがサッカーに憧れること、指導者が育つこと、10 年 20 年後の日本サッカーがもっと豊かになっていること。目の前の勝敗だけでなく、**まだ見えない未来を動かそうとした**。レガシーとして残すものは何か。だから多くの人の共感を呼んだのだと思います。

遊び心で作ってみたいシリーズ(いつから? 笑)ご興味ある方には、送りますのでご一報を ww

実は「動かす」なる一枚もあります。笑こちら一報あれ。



■最終学歴ではなく、最新学習歴。

- 懇意にしているお取引先様で、トップが仰っていました。

私は最終学(校)歴ではなく、最新学習歴を重視します。

※同社では、トップがよく学んでおられるのを存じています。「学べ」と言う幹部は多々いるけれど、「**学ぶ姿**」を見せる人は意外と少ない。だから同社で**学ぶ文化**が育つのでしょう。子どもに「勉強しなさい」と言うなら、まず親が学ぶ姿を見せること! …と同じですね。

※新しい知識を学び続け、現場で試し、失敗し、また学ぶ。あなたの「最新学習歴」っていつですか? 何ですか?



■弊社受託、直近でお勧めのシリーズ型の公開セミナー情報■

- 9/2(水)～ 松下直子の『人事塾』【全4回】(労務行政)
- 9/29(火)～ 人事労務実践コース(日本能率協会/大阪)

■弊社受託、直近でお勧めの対面型の公開セミナー情報■

- 9/8(火) 採ってはいけない人の見極め方(みずほ銀行/東京)
- 9/9(水) 人事管理基礎セミナー(日本能率協会/東京)
- 9/15(火) 採用担当者実務基本セミナー(日本能率協会/東京)
- 9/17(木) 育成担当者実務基本セミナー(日本能率協会/東京)

※2028 年 1 月までに予定されている公開セミナーは弊社サイト (<https://oan.co.jp/seminar>) でご案内しています。

=【先月の現場より】=

■少数派(トークニズム)の影響。

「初回のマネジメントアカデミーです。参加者は 70 名。5 名ずつのグループにしますが、部署や年代等がかたよらないよう、いろいろな人をグループ内に混ぜた方がいいでしょうか?」

- よくある質問。そこで尋ねました。「女性は何人いますか?」「5 人です」「では女性だけのグループを一つ作ってください」
- 研修設計は単に人数を割り振る作業ではありません。安心して話せるか、学びやすさを考える必要があります。

※多くの人は、「多様性を高めるために、女性を各グループに 1 人ずつ配置した方が良い」と考えますが、それでは 5 人全員がそれぞれのグループで「唯一の女性」になって



しまう。発言が「女性代表」のように受け止められたり、無意識に気を遣ったり、本音を出しにくくなったりすることがあります。

※一方、女性だけのグループでは「自分だけが少数派ではない」という安心感が生まれ、率直な対話につながることも少なくありません。つまり、何でもかんでも「多様性」を追求せずともよい。

※当日、女性マネジャーチームの 5 名から「いつもバラバラだったので、この 5 名で一日学び合えて嬉しい」…そんな言葉をいただきました。グループ分け一つにも、人事の思想は表れます。

■「配慮」と「放置」は違う。

- 某社が「**困った社員の相談がある**」という。「困った社員に適切なアプローチをしないで“彼には彼の事情がある”と一見優しいことを言うものの、逆にいえば、逃げで放置で放任。まじめにやっている方が馬鹿らしくなる」という話でした。

※管理職には本人への**配慮**と、組織への**責任**を両立させることが求められます。優しさとは基準をなくすことではない。相手を尊重しながら、必要なことを伝える**勇気**を持つこと。

※同様に「**優しい会社**」と「**甘い会社**」も違います。一人への配慮が周囲への不公平になっていないか。人事や管理職にはその**バランスを見極める視点**が求められています。

=【人づくり関連情報紹介】=

■成長したいことと長時間労働はイコールではない。

- マイナビ「ライフキャリア実態調査 2026」より。20 代の「**成長したいが長時間労働を前提にはしたくない**」感覚はもっとも。

https://www.mynavi.jp/news/2026/07/post_54220.html

※ギャップを感じた管理職が、対話を減らさないことが重要です。



パンが好きな私のためにお客様が特注で用意してくださった「パン弁当」! びっくりした ww (笑)

