

■顧問・関与先様各位

2019年5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]=

■つまり自社を知ることが、採用の一步です。

- ・ 中途採用が活況な中、最終面接段階で、どの人を探たらいいか、お客様からご質問をいただくことがあります。

「青い鳥を追いかけていませんか？何を優先したいかを決めること。一緒に優先事項の見極めをしましょうか。」

※自社にとって完璧な人はいません(逆に求職者にとって完璧な会社もありません)。まずは**自社に必要なだが育成しにくい**あるいは**育成機会がない能力を持つ人材を選ぶ**ことです。そのためには**自社の育成機会や特殊性を知る**ことですよ。

持ち運びは容易



一般能力	必要なリソースを調達・活用して成果を生み出す能力
戦略的能力	成長の牽引、コスト削減など、経営上直面する課題に取り組む中で身につけた能力
業界特殊能力	業界特有の専門知識や、法規制、顧客、取引先などに関する知識に起因する能力
関係特殊能力	チームメンバーや同僚などとの人間関係が確立されているゆえに発揮できる能力
企業特殊能力	企業特有の手続きや組織構造、企業文化などを知っていることに起因する能力

持ち運びは困難

出所: Harvard Business Review “Are Leaders Portable?”

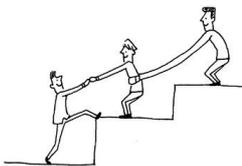
■人事は入社がゴール？本人は入社がスタート。

- ・ 先日、転職経験したことがある友人たち何人かと、まさに上述の採用の話をしていた際、こんな話になりました。

友人A「これ、わかる！中途採用といえども、その会社の特殊性や関係性はわからないのよね。ありがたかったのは**“社内の人間関係”**や**“押さえておくべき人物”**とかを教えてもらったりしたことだったわ」

友人B「うんうん、私も人事の方が**“配属先の部長はマメな報連相を好まれるようですよ”**なんて囁いてくれてね。応援してもらっているんだなって凄く嬉しかった、中途も新人同様不安なんだよね」

- ※求職者にとっては、就職・転職というイベントが**人生の一大事**であることを、私達が踏まえることからですね。
- ※人事は**“採ったら終わり”**ではない。定着&活躍支援が必要です。

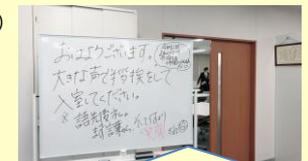


■公開セミナー情報 ■ →6月末迄に実施予定の公開セミナー♪

- ・ 5/14(火) 現場で取り組む「働き方改革」の選択肢(NCB リサーチ&コンサルティング/福岡)
- ・ 5/30(木) 働き方改革で実現する「社員が辞めない職場づくりの勘所」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング/大阪)
- ・ 6/4(火)、14(金) 人事担当者の基礎知識(人事の仕組み編)(みずほ総合研究所/東京、大阪)
- ・ 6/5(水)~7(金) 人事労務入門講座(労務行政/大阪)
- ・ 6/18(火) 管理職「6つの悩み」解消ポイント(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 6/19(水) 「人材育成担当の実務」入門(みずほ総合研究所/東京)
- ・ 6/28( ) 「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)

※担当名がないセミナーは、代表/松下によるものです

※2020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。



先月の前半は新人研修が続きました^^

=[先月の現場より]=

■教えてもらう立場から、教えていく立場への転換。

- ・ T社では、2年目社員が新人研修に新人のサポートに入ります。とはいえ、新人達があがり個人演習している間は待ち時間になってしまうので、その間は**「新人たちに今、伝えたいこと」**と題して2年目社員もチーム課題に取り組みます。そして結果はチーム単位で新人に発表！
- ・ 「こんな失敗には注意」「これ学ぶといいよ」といった、先輩達の経験からのメッセージを聞いた新人は、**「先輩も同じところからスタートしたんだ」**先輩が教えてくれた失敗はしないようにしたい」と心強い気持ちで発表を聞いていました。

※先輩達も**「私たちの経験が後輩の役に立ってよかった」**「自分の一年の棚卸になった」と振り返っていたようです。

※T社の人事は、忙しい時期の現場の了解と協力を取り付けて先輩を全国から呼んでくれています。強い組織です。



■要は管理職。

- ・ 帯広のY社で管理職が集まって自社の**「人事制度&育成を考える」**を実施。最後は自社等級制度のデッサンもします。

「人事制度をつくることはできる。しかし難しいのは運用。だから**管理職の皆さんにも、人事を知って置いて欲しいんです**」

という役員メッセージで始まった二日間。終了後に届いたのは**「過渡期に差し掛かっている弊社において、人材育成の大事さを管理職全員で共有できた」というメール**でした。

※どんなにシンプルでフェアでオープンな仕組みを作ったところで、上司が部下に関心をもって観察していなければ、納得性は得られません。**要は上司**ですものね。



=[人づくり関連情報紹介]=

■このコーナーも、左記事に連動させてみました。

- ・ エン・ジャパン「**中途入社者の定着**」実態調査より。3社に1社が**「入社後半年以内が退職に繋がりがやすい」と**回答。  
<http://bit.ly/2D04YL1>
- ※採用時は**「内定です」**だけではなく、**「あなたの素晴らしい点は...であり、それは今の弊社にとっても必要なものです。一緒に働きましょう！」**と人事の声掛けからスタートしたいですね。

＝【社労士あん、より人事労務、時事ネタ】＝

■時間外と有休の次は、同一労働同一賃金です。

- 「働き方改革関連法」が一部施行され、各社でも運用段階に入ったことでしょうか。と思いきや来年度本格化するであろう「同一(価値)労働同一賃金」がらみの情報が続々。
- 厚生省は「改正後のパートタイム・有期雇用労働法で求められる企業の対応について」一時間程度の解説ビデオを公開しました。概要を掴むにはよさそうです。

<https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/reform/>

- また具体例が掲載された「不合理な待遇差解消のための点検・検討マニュアル」も公開されています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_03984.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_03984.html)

※自社内にある仕事の「価値」は、自らで定義するしかありません。  
 ※「皆が頑張っているのに売上が上がらない」という場合は頑張り方が間違っています。仕事価値を考える前に仕事そのもの考えることが不可欠です。



■十人十色とはいえ、まず「知る」ことは大切です。

- 各地の労働局で開催されていた「精神・発達障害者しごとサポーター養成講座」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000179938.html> がe-ラーニングとして無料で学べるようになりました。

<http://bit.ly/2WfWN7>

※多様性の中で働くということを考えるきっかけにもなります。

※音声がないテキストなので、私は Edge の音声読み上げる機能を使ったりしています^^



■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4月12日号】

- ◇【特集1】皇位継承に伴う休日増への企業の対応
- ◇【特集2】能力不足、素行不良社員への対応とリスク管理

【2019年4月26日号】

- ◇【特集1】従業員満足度調査の運用実務
- ◇【特集3】部下を納得・腹落ちさせるフィードバックノウハウ

＝【松下直子からのお知らせ】＝

■予選突破までは、わずか3週間の戦いです。

- このたび、4名の友人とともに「JBCC 2019大会」にエントリーしました。JBCCはMBA生の甲子園といえます。

<https://jbcc.jimdo.com/>

※ここで紹介したのは、過去9年分のケースとファイナリスト達の提案資料がサイトからダウンロードできるから！審査員の講評もあり、戦略立案の参考にしていただけます。

※2019ケースもすでにアップされています。自己啓発でやってみて、今年のファイナリストと比較する…なんていうこともできますよ(´◇`)



＝【【あん】のネットワークより♪】＝

私(松下)が出会いをいただいた方々をご紹介します当コーナー。今月は中井春風堂(奈良県吉野山)の店主であり、葛菓子職人の中井孝嘉さん。世界に誇る食材「吉野本葛」の本当の姿を伝えたい！存分に楽しんで欲しい！という思いから、吉野本葛と水のみで作った消費期限10分の葛切りや葛餅を提供しています。

■葛も人も、環境と名伯楽次第です。

- まるで「葛道場」をやっているかのように葛を伝える中井氏。
- 消費期限10分の葛切り・葛餅を食べるためには、中井氏から30分のレクチャーを受ける必要あり(笑)。熱量が半端ない。
- 中井氏は葛を語りながら、手際よく調理も進めていきます。



→ 葛に必要なものは「水」と、「熱」だけです。つまり環境を用意するだけ。混ぜなくてもいい。料理人はいらんことをしてはいけません。

→ 葛は冷めるとまた白くなる。そしたらまた「熱」を入れるだけでいい

→ 葛は冷たい水に入れたりしないこと。ぬるま湯に入れておく



※お話を聞かせていただきながら、「人と同じだな」と感じていました。部下育成には環境を用意すること。上司はいらんことしたらあかん。部下モチベーションが下がったら声をかける。適度な環境を維持し続ける。笑

※葛の名伯楽、中井さんの話を是非聞きに行ってみてください！！



■中井春風堂

<http://nakasyun.com/>



【編集後記／近況報告】

友達100人！どころか157名の仲間ができました。和気藹々ではなく、切磋琢磨できる仲間です。二足の草鞋です。



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/>