



<体感！ES講座無料プレセミナー>

桑原先生と学ぶ！

社労士としてのこれからの人材教育のあり方

(2017年度サムライ塾)

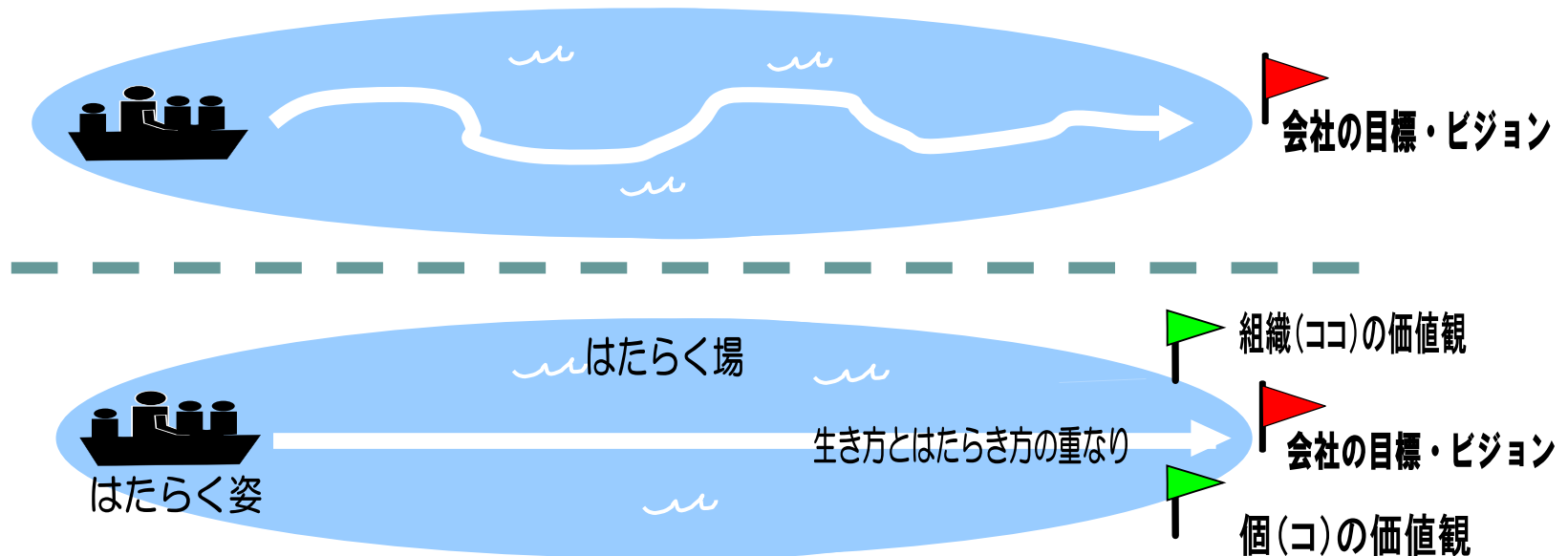
有限会社人事・労務

ヘッドESコンサルタント 金野 美香

## ■今こそ求められる「ES(人間性尊重)経営」とは？

**ES (Employee Satisfaction=人間性尊重)** を基盤とした組織  
：自分の「働く(仕事)」が、会社の成長や地域社会の役に立っており、  
自分自身の成長(自分の理想的な人生)にもつながっている、という  
実感を持ち、それをよろこび・誇りとして取り組んでいる状態。

### ◆ESの状態を創り出す「ダブルスタンダード」という考え方



◆対話と協働の場で創発を促す「ES組織開発(クレボリューション)プログラム」で  
組織の土壌を耕し持続的な成長を実現する

私たち自身が  
「コミュニティ」として  
存在しています

## (有)人事・労務コミュニティ

- 本業＝ES（人間性尊重）を軸とした人事・組織開発コンサルティング  
※母体は社会保険労務士事務所

### ●コミュニティ活動

- ・サムライ会：社会保険労務士を軸に多様な士業が集い、中小企業のはたらく力を増やすため新しいはたらくカタチづくりに取り組む場。ダイバーシティ実践会。
- ・一般社団法人日本ES開発協会：(有)人事・労務の社会貢献活動の場として立ち上げ、2013年に法人化。「はたらく力を増やす」をテーマに、“未来の新しいはたらくカタチ”を描き示す役割として、活動。
  - インターン受け入れ～採用の流れづくり
  - 多様な団体・企業とのオープンイノベーションの門
- ・903シティファーム推進協議会：“自律したライフスタイルを農と食でデザインする”活動。

# (有)人事・労務コミュニティが目指すもの

- テーマ 「幸せを創造する 新しい“はたらくカタチ”をつくる」
- コンセプト 「地域の“はたらくえがお”を 次世代の子どもたちへ」

## <コミュニティとしての取り組み>

- ① ソーシャルアクション基金
- ② 児童養護施設の子供たちとの“English Lesson”
- ③ グリーンフェスでの“はたらく体験ラボ”
- ④ 収穫祭

人事・キャリアの強みを生かして、  
自分たちが基点となり、越境リーダーをつなげ、  
さまざまなコミュニティの課題解決に寄与し、  
地域の“はたらくえがお”を増やす

## ★ 一社) 日本ES開発協会

テーマ「日本の未来の“はたらく”を考える」

ビジョン「はたらく力増量計画」

コンセプト「未来の新しい“はたらくカタチ”を描く」

# “組織＝コミュニティ(共同体)” ⇒ 人間性を尊重した働きかけが必要

【コミュニティとは】

同じ場に所属し、利害を共にし、政治・経済・価値観などにおいて深く結びついている人々の集まり。共同体。  
“コミュニティ”としての組織には、「価値を創造する個人同士のネットワーク」として  
情報・知識・感情が流れている。

学習の過程で戦略はつくられる。つまり戦略は、

体系的に計画されない。環境による転換、自己啓発的な創発である

ーヘンリー・ミンツバーガー

「業務は規定できる」「目標は設定出来る」「業績は測定できる」  
という考えを疑ってみる必要がある。  
～すべてを“計画”するのはムリ！



**私たちができるのは、“創発が生じやすい組織”  
であるように設計すること**  
(＝組織の土壌を耕し、デザインする)

そのためには…

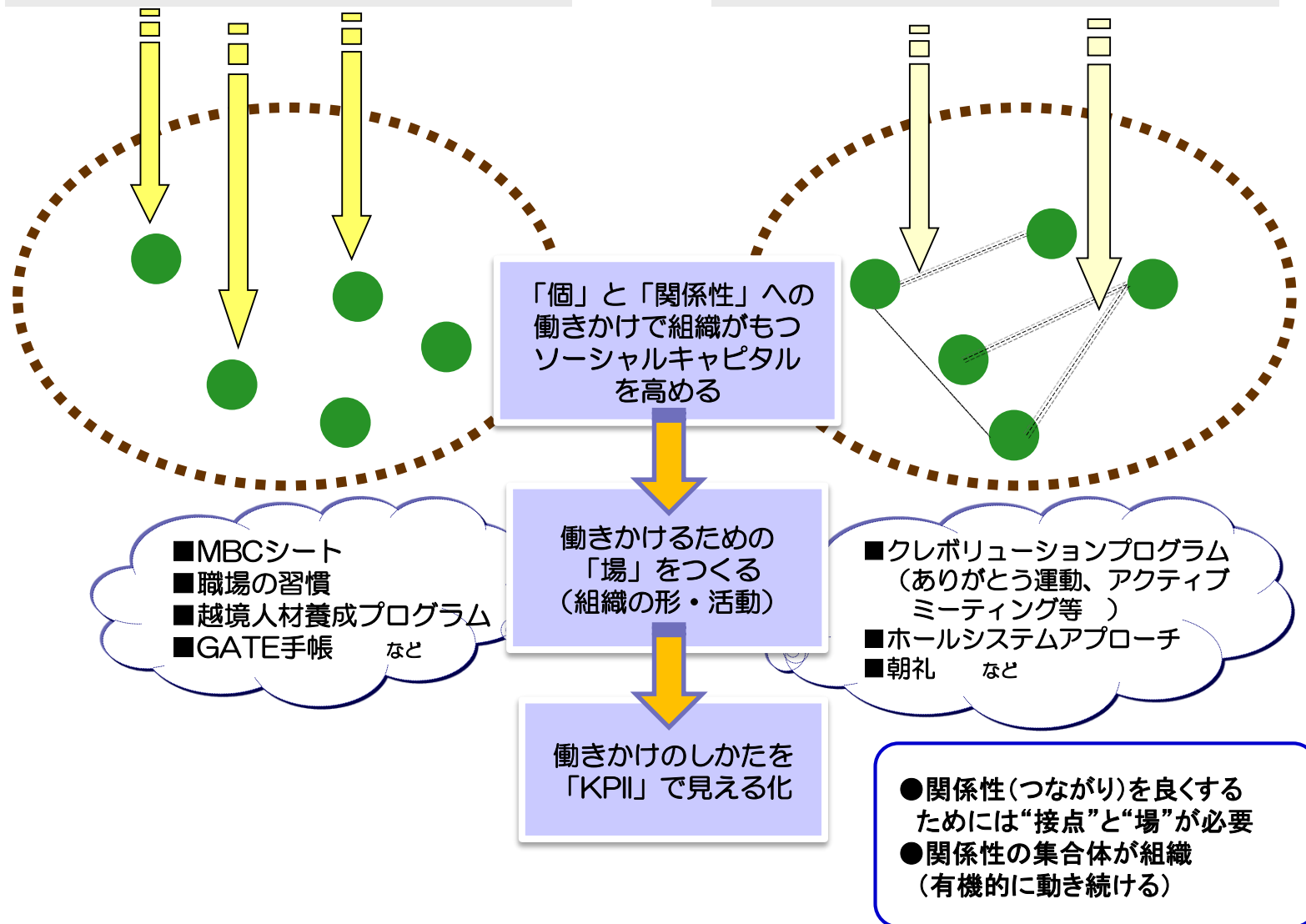
- 社会性
- 多様性
- アンカリング(錨としての効果)



# ■ 組織は「個」と「個と個の関係性(つながり)」からできている

「個」へのアプローチ=人材開発  
＜いかに自律性・社会性を高めるか＞

「関係性」へのアプローチ=組織開発  
＜つながり方をどのようにするか＞



# ■「場」の力で個と関係性は変化する

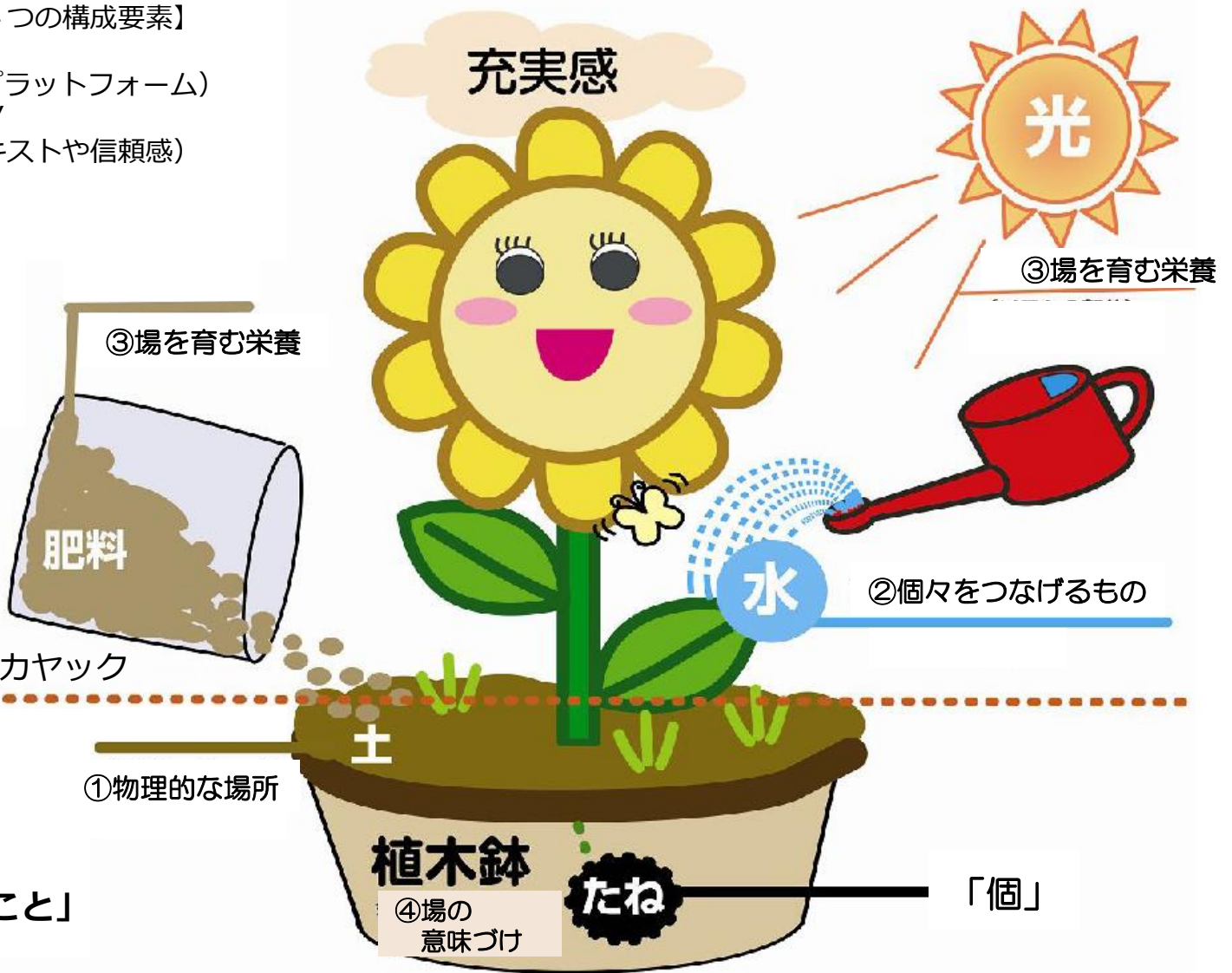
- 【「場」の力を生み出す4つの構成要素】
- ・物理的な“場所”
  - ・バーチャルな“場所”（プラットフォーム）
  - ・社会的・心理的な“場所”  
（共有されたコンテキストや信頼感）
  - ・共有された目的と意図



<例えば・・・>

- ローソン  
「セッション」
- ディズニーランド  
「朝礼」
- えふなな、面白法人カヤック  
「合宿」

大切なのは  
「マインドの共有」  
「本質を問いかけること」





# チーム（クレド推進委員）における情報共有の推進 →組織全体の情報共有の推進

グループ 第三期クレド推進委員会

TO [アイコン] [名前]さん

お疲れさまです！  
室長、ご連絡ありがとうございます！  
返信遅くなってしまい、申し訳ありません。

経営発表会のクレドパートについてですが、スライド等を含め、15分ほどでクレド行事の発表、残りの35分でワールドカフェの準備・進行ができれば、と考えています。  
まだクレド委員とすり合わせができていないので、席も含め今週中に返信させてください（；\_；）  
ぎりぎりになってしまい、申し訳ありません。

懇親会の司会進行についても、了解致しました！  
役割分担させていただきます。

2016年11月21日 14:14

[アイコン]さん  
おつかれさまです☆  
連絡遅くなってすみません 😞

経営発表会の件も来年のスケジュールの件も  
何かクレド委員の方で決めていることありますか？

すべてやるのが大変だとは思うのでお手伝いさせていただきます(\*^ω^\*)

連絡をお願いします(o^^o)

2016年11月21日 14:19

TO [アイコン]さん  
TO [アイコン]さん  
TO [アイコン]さん

ここにメッセージ内容を入力  
(Shift + Enterキーで送信)

送信

グループ 第三期ク...

概要はありません

タスク

タスク内容を入力してください

自分のタスクのみ表示



日本でいちばん  
社員満足度が高い会社の  
非常識な働き方

山本敏行  
EC studio代表

こんな会社で働きたい!  
ベストセラー作家  
神田昌典氏推薦!

「まさに魔法のマネジメントが、ここにある。  
これで日本企業は復活できるぞ!」

組織診断  
「Employee Motivation Survey」  
2年連続日本一

テレビ東京系「WBS」  
で大反響!

SoftBank Creative



# クレド活動への参画の状態を見える化する「経験値ポイント」シート

項目		定義	経験値ポイント	
1	クレド委員会活動	クレドの実践・浸透のための活動(クレボリューションプログラム)に積極的に関わり、各施策を企画・実行する。任期は、原則として一年間とする。	委員	
			協力者	
2	外部セミナー・イベントへの参加	外部セミナー・イベントへの自主的な参加。事前に会社に報告し、会社が認めたものとする。受講費用に関しては、原則として自己負担。	参加	
3	外部講演会での講師	社外の団体などでの講演・セミナー講師等を務めること。事前に会社に報告し、会社が認めたものとする。	講師	
4	イベントの提案と実行	社内の親睦を深めるため、あるいは社外の関わりある人たちとの交流を深めるために、新たなココロミ(イベント等)を企画し、実行すること。	責任者	
			協力者	
5	社員旅行	会社が発案する社員旅行への参画。	幹事	
			参加	
6	アクティブミーティング	小集団による社内の改善・改革活動。クレドにまつわるテーマを設定し、一定期間をかけて活動を推し進める。	責任者	
			参加	
7	レポート提出	会社の事業や自身の仕事に関わる書籍を読んだりセミナーに参加したりすることで見識を深め、社内で共有するためにレポートにて提出する。	一回	

項目	日にち	イベント	経験値ポイント									
			委員	10								
1		クレド委員会活動	委員	10							○	
			推進担当	5								
2	6月7日 スリピーズ	外部セミナー・イベントへの参加(参加後、社内報告のこと)	選手		○						○	
			ボランティア	参加	5							
3		外部講演会での講師	ブース									
			講師	5								
4		社内イベントの提案と実行	責任者	10								
			6月2日		2	○						
			7月7日		2							
			8月4日	ゴルフ練習会		2						
			9月1日			2						
			10月6日			2						
			11月10日			2						
			責任者	10								
			6月			2						
			7月	テニス練習会		2						
			8月			2						
9月			2									
10月			2									
	8月22日	納涼会	幹事	10								
			参加	5								
	10月24日	ボーリング大会	幹事	10								
			参加	5								
			幹事	10								
			参加	5								
			幹事	10								
			参加	5								
			幹事	10								
			参加	5								
			幹事	10								

# ● ES組織開発コンサルティングにおける 私たちの役割

- ① ES組織開発の柱となる「ESクレド」導入のしきり役
- ② クレド導入後のプロジェクトチーム（未来推進チーム）のアドバイザー  
＝社内会議へのオブザーバー参加  
チャットワーク等でのメンバーサポート
- ③ 組織の変容に伴う働き方改革やダイバーシティ雇用に関わるアドバイス
- ④ チームリーダーとなる人材のフォローアップ
- ⑤ 個々の社員のキャリアデザインのサポート  
（組織図やキャリアコースづくりのアドバイス）→人事制度構築へ
- ⑥ これらに関連して確認すべき労務管理面のアドバイス

## <おおまかな流れ>

- 「ES組織診断+ESクレド導入」スポットコンサルティング＝①
- 月次ES顧問＝②③④⑥
- スポットコンサルティング＝⑤

目指すは「社員自らが動き続ける」こと。  
そのためのフォロワーが私たち。