



定期購読のお申込み
ご意見・ご感想はこちら

MOVE ON

サクッと読めてチョットためになるTipsシェアペーパー

Welcome to the “MOVE ON”

MOVE ONって、こんなペーパーです📄

はじめまして！ “MOVE ON” です！

すっかり日中も冷え込むようになり、本格的な冬の到来を感じる季節となりました。このたび複数の有志の土業でチームをつくり、寒さに負けないホットなホワイトペーパー “MOVE ON” を創刊することとなりました。

今までの土業によるニュースレターやホワイトペーパーはどこか専門的で、よし読むぞ！と身構えないと読めないものが多く、本当に情報をお届けできているのか課題に感じていました。そこで私たちは、『サクッと読めてチョットためになる』をコンセプトに、知的資産、とくに人的資産を中心に、毎月ちよつとずつTipsをシェアすべく “MOVE ON” を立ち上げました。コーヒープレイクの欠かせない相棒になれるよう、ちよつとゆるくちよつと楽しく情報発信していきます！

“MOVE ON” をまるっとご紹介

さて、そんなちよつとゆるく、ちよつと楽しい “MOVE ON” の各コーナーについて紹介します。

もっとも重要！1面記事

1面ではその時々のもっともホットでぜひお伝えしたい、ちらっと見出しだけでも見てほしい！というニュースをお伝えます。

2面：気になるニュースを専門的に。ホットな話題をチョット深掘り！

2面では世間を騒がせている気になるニュースを、人事労務の視点から深掘りして解説します。

3面①：組織を育てるペーパーセミナー『強い組織を作るレシピ』

組織の成功は人間関係が9割！毎月少しずつ、ちよつと変わった視点から組織づくりのヒントをお伝えます。

3面②：チョットモヤっとQ&A

相談するまでではないけどチョットモヤっとするな…という事例を取り上げ、専門家の視点から解説。あるある！と共感すること間違いなし！

4面①：持ち込み企画トリアウト

メンバーがやってみたい！と思った企画アイデアをお試しで掲載。直球から見たこともない変化球？まで、バラエティー豊かにお届けします。

4面②：編集後記 From the EDITOR’S DESK

その名のとおり編集後記です。最近のできごとや趣味など、私たちの人間性をチラッとお見せしていきますので最後までお楽しみに！

なぜ普通の社員がゴルフボールで車に傷をつけたのか？ Bモーター事件から学ぶ『心理的安全性』

このコーナーでは、毎回ちょっとホットな話題を取り上げ、その出来事から学べることや自社で実践できることなどを深掘りして考えていきたいと思います。初回となる今回は、記憶に新しい「Bモーター事件」をチョット深掘りします。

●Bモーター事件とは

買取台数6年連続日本一をうたっていた中古車販売の大手であるBモーターが、自動車の修理を行う板金・塗装部門において、修理依頼のあった車を社員がゴルフボールなどで故意に傷つけたり unnecessaryな部品を交換したりするなどして損害保険会社への修理費用を水増しし、保険金を不正に請求していた事件です。

●事件はなぜ起こったのか？

Bモーター事件が起こった背景には、不合理なノルマの存在があり、現場には非常に大きなプレッシャーがかかっていました。ノルマが達成できないと大勢の前で詰められたり、店長の解任、不合理な降格、金銭の支払いなどがあり、パワハラも横行していました。社員を恐怖で縛るマネジメント、つまり職場に「心理的安全性」がなかったことが最も大きな原因です。

●「心理的安全性」って何？

心理的安全性とは、「みんなが気兼ねなく意見を述べ、ミスを報告することができ、それを周りの人たちが冷たい反応を示さずに認めて手を差し伸べてくれる、自分らしくいることが期待される文化」のことをいいます。すなわち、ミスを報告すれば怒られるのではないかなどの対人不安が低ければ低いほど、「心理的安全性」が高いということになります。「心理的安全性」は、リーダーが生み出さなければならない職場の特徴とされています。

●心理的安全性がないとどうなるの？

「心理的安全性」のない職場では、Bモーターのように社員はただ不安に苛まれ、思考が停止して不安を避けることしか考えられなくなり、そのためならば・・・と不正に走ってしまいます。その結果企業は大打撃を受け、一瞬にして築いてきた信頼や実績が崩れてしまいます。不安で社員を追い込んでもやる気はでません。「心理的安全性」が高ければ、ミスがあっても不安なく報告ができることで、ミスから「学習」ができ、そこから「革新」と「成長」が期待できます。

創刊号特典で「心理的安全性」を測定するシートをプレゼント！

※PDFでご覧の方は巻末に添付しております



組織の成功は人間関係が9割！ 強い組織をつくるレシピ

このミニセミナーでは、「組織を強くする」という観点から、経営者のみなさまのお役に立つ情報を発信していきます。経営者であれば、「組織の生産性を上げたい」、「労務トラブルを減らしたい（無くしたい）」などと考えておられるのではないのでしょうか。このような経営者を悩ます問題に対して、「ビジネスの法則」を用いてちょっと変わった視点からヒントをご提供させていただきます。従来とは違った新しい学びを実感していただければうれしく思います。

●組織の成功は人間関係が9割

強い組織とは、「人間関係が良い組織」です。タイトルのとおり、**組織の成功においては人間関係が最も重要**です。人間は感情で動く動物ですので、社員の感情を無視したマネジメントを行っては反発を受けるばかりで、組織としての強みを活かすことができません。

この人間関係は、日頃の社員との接し方、コミュニケーションの取り方や評価の仕方の積み重ねによって作ることができ、反対に容易に崩れてしまうこともあります。したがって、接し方、コミュニケーションの取り方、評価の仕方などに注意を払い効果的に継続的にこれを行う必要があります。

次号から、具体的に①強い組織ができればどんな恩恵が受けられるか、②組織を強くするにはどうすれば良いか（採用・教育）、③強い組織を持続させるにはどうすれば良いか（教育・評価）など、組織を強くする手法を少しずつご紹介致します。お楽しみに！

チョットモヤっとQ&A

第1回 会社の備品を持ち帰ってしまう社員への対応

はじめまして！チョットモヤっとQ&Aでは「相談するまでではないけどチョットモヤっとする」事例とその解説をご紹介します。

相談

私は総務部で備品や消耗品の管理を担当していますが、最近ノートやボールペンがすぐに無くなってしまいます。どうやら一部の社員が無断で持ち帰っているようでモヤモヤしています。



ボールペンの持ち帰りは窃盗?! 服務規律で対応を！

業務のためにボールペン等を支給しているのに勝手に持ち帰ってしまうのはモヤモヤしますね。会社の所有物を無断で持ち帰る行為は窃盗罪や業務上横領罪に該当する可能性があります。事業運営のかたわらボールペン数本で警察に被害を届け出るのは現実的ではないように思います。よって、まずは社員が備品を勝手に持ち帰らないよう予防することが大切です。

就業規則の服務規律で「許可なく職務以外の目的で会社の備品等を使用し、または持ち出してはならない」と規定し、ボールペン1本であっても会社の財産であり私的流用は禁止であることを周知しましょう。それでも備品の持ち帰りが疑われる場合は関係者への聞き取りや所持品検査を行い事実確認を行います。事実が確認されたら就業規則に則り、場合によっては懲戒処分を行います。

まとめ：些細なことでも職場の秩序を保つためにはしっかりと対応することが大切です。

第1回 真冬の怪談話 ～恐怖の手紙編～

このコーナーでは編集メンバーの持ち込み企画をお試しで掲載していきます。名コーナーになるのか、はたまた『迷』コーナーになってしまうのか… 2軍企画なのでちょっと粗削りなところもありますが、どう変化するかわからない変化球をお楽しみください。

企画名：真冬の怪談話 proposed by T.O

経営者の身に起こりえる恐怖を「怪談」という形でご紹介。寒い季節にあえてヒヤッとしてもらうことで、身近に潜むヒヤッとを意識してもらう。

これは、ある会社での出来事です。街はイルミネーションで彩られ、今年も無事に終わられそうだと、社長は胸をなでおろしていました。

そんなある日、退職した元従業員からの1通の手紙が届きました。手紙には、「解雇理由証明書を送るので記載してほしい。解雇理由証明書は、求められたら発行しなければならない義務が労働基準法で定められています。」と書かれていました。解雇したつもりはないんだけどな、とモヤモヤしながらも、法律上義務ならば仕方ないのかなと悩みましたが、社長には気軽に相談できる相手がいませんでした。そこで購読していたニューズペーパーの発行元「あした会」に相談してみることにしました。

あした会の社労士から退職の経緯を聞かれたので、「元従業員は採用後しばらくすると仕事をせずに怠けるようになり、他の従業員の足を引っ張る言動などもある、いわゆる問題社員だったこと、本人から辞めると口頭で連絡があったので、これ幸いと承認し退職していったこと」を伝えました。

この話を聞いて社労士はゾツとし、直ちに解雇理由証明書の発行を止めるよう助言しました。解雇理由証明書を利用して、不当解雇だ！と会社を訴えようとしていたのではないかと思ったからです。もしも解雇理由証明書を発行していたら、無いはずの解雇をでっち上げられて訴訟になっていたかもしれません。社長も血の気が引いていましたが、会社が大きな損害を受ける手前で防げて良かったと胸をなでおろしました。



このように会社に対応義務があるかのように書いた手紙が送られてくる場合があります。焦ったら相手の思うツボです。落ち着いて対応してください。

From the EDITOR'S DESK

“MOVE ON” 創刊号はいかがでしたか？これから土業のニュースレター難しすぎ問題の壁を越え、サクッと読めてチョットのためになるTipsを発信していきますので応援よろしくをお願いします！

私事ですが、近所の焼肉屋さんに行ったところ、地域の商店街で実施しているキャンペーンの抽選券をもらったので応募しました。結果は…2等1,000円分の商品券が当たりました\(^o^)/ 懸賞に当たるのは小学生の時に応募したセーラームーンの映画試写会以来なのでとても嬉しかったです。今度行ったときはこの商品券でいつもよりワンランク上のカルビを注文しようと思います！

記事に関するお問合せ、感想、ご相談などは下記までご連絡ください。

アイビー社会保険労務士事務所 Mail: sharoushi@ivy-sr.jp HP: <https://www.ivy-sr.jp>



意識調査シート

●以下の7つの質問に答え、当てはまる数字に○をつけてください。

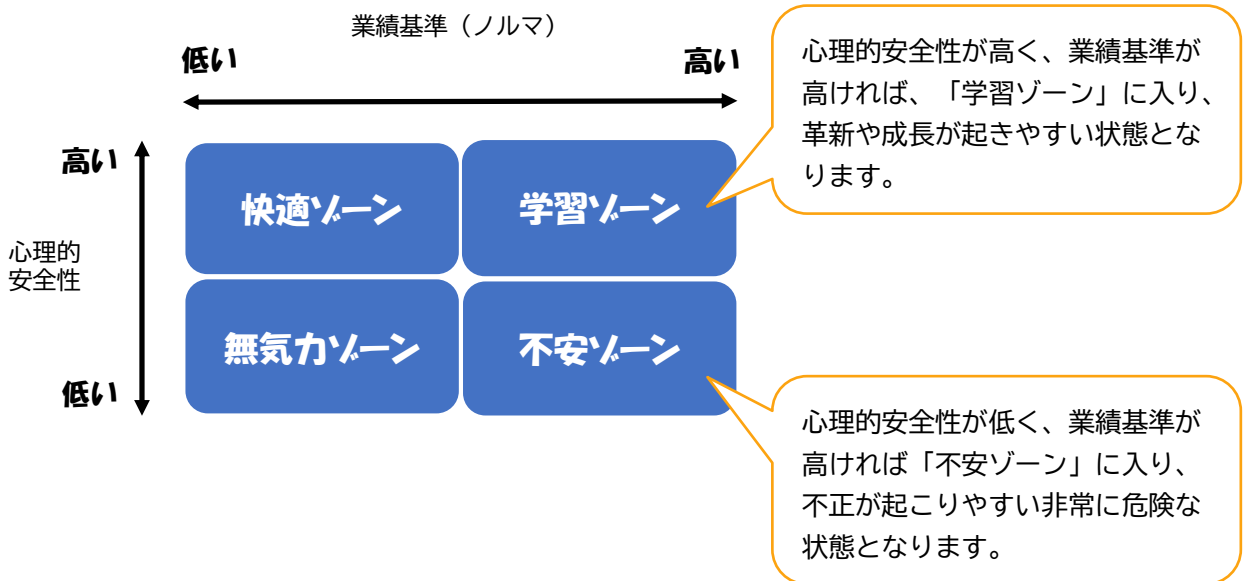
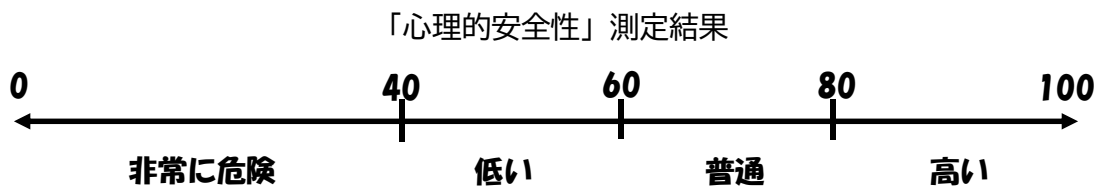
		まったく そう思わない	あまり そう思わない	ある程度 そう思う	よく そう思う	非常に そう思う
①	この組織でミスをしたら、きまって咎められる。	5	4	3	2	1
②	この組織では、メンバーが困難や難題を提起することができる。	1	2	3	4	5
③	この組織の人々は、他と違っていることを認めない。	5	4	3	2	1
④	この組織では、安心してリスクを取ることができる。	1	2	3	4	5
⑤	この組織のメンバーには支援を求めにくい。	5	4	3	2	1
⑥	この組織には、私の努力を踏みにじるような行動を故意にする人は誰もいない。	1	2	3	4	5
⑦	この組織のメンバーと仕事をするときには、私ならではのスキルと能力が高く評価され、活用されることはない	5	4	3	2	1

合計点数＝

35

「意識調査シートによる心理的安全性測定方法」

- ① 従業員個人について、「算出した点数 \div 35 \times 100」を行います。
- ② 組織について、組織を構成する従業員の①の結果を合算し、構成する従業員の人数で除します。
- ③ ①～②の計算によって算出された数値が、組織の「心理的安全性」の数値となります。



👉 「学習ゾーン」を目指したマネジメントを行いましょう