

COCORO



ココロと
カラダの
元気生活

2018年3月 発刊第14号



社員の働き方を変える、
人事ポリシーが
会社を変える

巻頭特集

巻頭特集

4

人事ポリシーが 社員の働き方を変える、会社を変える

フォー・ノーツ株式会社 代表取締役社長 西尾太

連載

14

ウェルリンクのお客様に聞く 2 IT企業だからこそ

社員同士のコミュニケーションを深めたい

エキサイト株式会社 経営企画室 人事・総務セクション マネージャー 高橋直美さん

連載

20

認知症に向き合う生き方

第14回 デイサービスを見に行こう！ 案ずるより産むがやすし

斯波道子・小川陽子

連載

24

Well Linkの職場から わたしの仕事・わたしの思い 6

笑顔があふれる職場づくりをお手伝い

営業部 第二営業グループ グループ長 産業カウンセラー 安井美耶子

連載

27

おばあちゃんとわたし

第14回 電車

松島むう

連載

34

ココロを楽にする哲学 読んで考えるサプリ 6

身体とは何か？ —ネガティブにならないために—

小川仁志



COCORO

ココロとカラダの元気生活

2018.03 vol.14

執筆者紹介

おばあちゃんとわたし

松島むう(まつとり むう)
1977年滋賀県生まれ。
イラストエッセイスト。元精神科看護師。
旅、看護、保育系の雑誌、書籍で活躍中。
『おばあちゃんとわたし』(方丈社)、
『日本てくてく ゲストハウスめぐり』
(ダイヤモンド・ビッグ社)、
『あちこち 島ごはん』(芳文社)
<http://muu-m.com/>

認知症に向き合う生き方

斯波道子(しば みちこ)
建築士、エッセイスト。
夫の母親を11年自宅で介護した経験から
『おばあちゃんがボケちゃった』(ハート出版)
を執筆。地域新聞、江古田新聴に
「責めない叱らない諭さない」を連載。
小川陽子と、介護家族のしゃべり場
「ちいさなカフェ・明日葉」を共催。

小川陽子(おがわ ようこ)
ノンフィクション作家。父親を介護、
看取った経験から
『親の認知症が心配になったら読む本』
(実務教育出版)を執筆。
その他「お母さん笑顔ありがとう」
(備成社)など、著書多数。
高齢者住宅新聞「エルダリープレス」に
「ひとは誰でもドラマティック」を連載。

表紙作品(原寸大)

title:
No.45 「鳥の保育所」

comment:
働いている親鳥の代わりに
ご飯の用意からお昼寝の準備まで
なんでもお世話します。
0歳から受け入れ可能です。

profile:
渡邊のり子(わたなべ のりこ)
筑波大学芸術専門学群構成専攻総合造形領域卒業。
在学時より、およそ5cm四方の箱の中に、
雑誌の切り抜き・金物・布きれ等、
小物を配置・再構成することによって、
箱の中にある「場」を表現している。
現在は劇団「百景社」で舞台美術を
務める傍ら、制作を行っている。



フォー・ノーツ株式会社
代表取締役社長

西尾太

人事ポリシー

が社員の働き方を変える、
会社を変える

C
OC
ORO
INTERVIEW

「人」で悩んでいる会社の共通点
成長している会社の共通点

私は人事コンサルタントという仕事柄、さまざま
な業界の経営者や人事担当者とは面談をします。

そのときよく聞かされるのが「いい人が採れない」「思うように人が育たない」「期待していた社員に限って辞めてしまう」という嘆きです。これらは、「人事部の嘆きベスト3」といってもいいくらいです。

「いい人」といっても、その定義は会社によって



さまざまです。どの会社も懸命に自社の魅力を訴えてはいるものの、それがはつきりと伝えきれていないのだと思います。結果、「いい人」に逃げられてしまう。思うように人が育たない、期待していた社員が辞めてしまう。

これら「人」に関する問題は、少子高齢化が進み、働き手が減少する中、会社の存続に関わる大問題であり、経営者や人事担当者の苦労は察して余りありません。

しかし、私が企業人事の経験者としての目で見たととき、そういう会社には、「そうやってしかるべき共通点」があります。

それは、「人事ポリシーがない」、あるいは「人事ポリシーはあっても、信念を持って実施していない」という共通点です。

逆の例もあります。隆々と成長を続けている会社や業績を伸ばしている会社の多くには、この「人事ポリシー」があり、それに基づいた人事施策がしっかりと実施されているという共通点です。

人事ポリシーとは 「社員に対する会社の考え方」

いま「人事ポリシー」という言葉を使いましたが、一般的なビジネス用語ではないので、馴染みのない方もおられるでしょう。ひよっとすると、経営者や人事部の方でも、あまりご存じないかもかもしれません。

じゃあ、人事ポリシーってなんだ——。ためにネット検索をしてみると、ソフトバンクグループがヒットします。そこには、こうあります。

「ソフトバンクグループでは）成長し続ける企業グループを実現するため、従業員がやり甲斐を持ちながら、能力を最大限に生かし、活躍できる人事施策推進のための指針を定めています」

つまり人事ポリシーとは、会社が社員にどのように働いてもらいたいかという「会社の考え方」のことです。

さらに詳しくいえば、会社が目指すものは何か、そのためにどういう組織にするのか、そこで社員にどのように働いてもらいたいのか。また、社員のどこを評価し、どのように処遇していくのか。このような社員に対する会社の方針や考え方を明文化したもの、それが人事ポリシーなのです。

プロゴルファアの真似をしただけでは スコアアップは期待できない

「事業は人なり」の言葉を出すまでもなく、会社にとって「人」ほど大切なものではありません。だからこそ多くの会社では、より優秀な人物を採用したい、有用な社員に育ってもらいたい、長く会社で能力を発揮してほしいと願い、採用・育成・評価・処遇など、よかれと思った人事制度を取り入れることに腐心しています。

こうした気持ちは強い会社ほど人事制度に対して研究熱心で、ある会社で採用している人事制度

続きはこちらからダウンロード
<https://www.welllink.co.jp/cocoro/form/>

[月刊] ウェルリンク株式会社

こころ
COCORO

Vol. 14

ココロとカラダの元気生活

2018年2月28日発行

デザイン

杉山健太郎

制作

株式会社方丈社

東京都千代田区神田神保町1-32 星野ビル2F

TEL: 03-3518-2272 FAX: 03-3518-2273

URL: <http://hojoshu.co.jp>

発行

ウェルリンク株式会社

東京都文京区湯島1-5-28 ナーベルお茶の水2F

TEL: 03-5842-6081 FAX: 03-5842-6127

URL: <http://www.welllink.co.jp/>

* 本誌掲載の記事、写真、イラストなどの無断転載を禁じます。