

[NG解説]

平成人事 **21** のタブー集

～こんなにある!? あなたが今注意すべきこと～

株式会社新経営サービス シニアコンサルタント 花房 孝雄

◆不況に浮き足立ってはいませんか

世界的な不況が続いています。株価など一部の指標によれば少しだけ明るい兆しも見えたかのようなときもありますが、まだまだ目先不透明な状況は続くのではないのでしょうか。人事担当者においても様々な改善・改革への迅速な対応を求められるときだと思えます。しかし、こんなときほど焦って近視眼的な対策に走ってしまうことには注意しなければなりません。なぜなら、安易にやってしまった施策が原因で、現場に混乱が起きたり、社員のモチベーションや組織の求心力が低下してしまうことも大いにあるからです。手の打ち方によっては、企業の中期的な成長力そのものを削いでしまったり、後々にダメージを残してしまうこともあるのです。

今回は、「平成人事21のタブー集」と題して、人事担当者の業務を進める上で気をつけなければならないこと、注意すべきポイントについてまとめてみました。制度構築・導入で犯しがちなタブー、不況・法令対応で犯しがちなタブー、組織文化・風土形成で犯しがちなタブー、制度運用・管理業務で犯しがちなタブーといった4つの切り口から合計21箇条のタブーを挙げています。ついやってしまいがちなことがあとあと大変なことを招くこともあります。そんなタブーについて解説していきます。

構成

■制度構築・導入で犯しがちなタブー

- ① 経営ビジョンからブレるべからず
- ② 現状分析を省略するべからず
- ③ 人事・教育を二元論で判断するべからず
- ④ 他社事例や話題の手法に惑わされるべからず
- ⑤ コンサルタントの話を鵜呑みにするべからず

■不況・法令対応で犯しがちなタブー

- ⑥ 安易なリストラに走るべからず
- ⑦ 自社の強みを損なうべからず
- ⑧ 不況だからといって採用への取り組みをおろそかにするべからず
- ⑨ 不況だからといって教育をストップするべからず
- ⑩ 法改正をあなどるべからず

■組織文化・風土形成で犯しがちなタブー

- ⑪ 組織の相互連携機能を破壊するべからず
- ⑫ 「負け組」をつくるべからず
- ⑬ 愛社精神の希薄化を放置するべからず
- ⑭ 職場ストレスを見逃すべからず
- ⑮ 適材適所を抽象論で捉えるべからず

■制度運用・管理業務で犯しがちなタブー

- ⑯ 人事・教育制度の運用をおろそかにするべからず
- ⑰ 改革は日々怠るべからず(人事マターを先延ばしにするべからず)
- ⑱ 労使トラブルの反省を怠るべからず
- ⑲ 現場との対話を惜しむべからず
- ⑳ トップへの報連相の機会創出の労を惜しむべからず
- ㉑ 新しい手法ばかり探して「当たり前」をおろそかにするべからず

■花房孝雄 (はなふさ たかお)

株式会社新経営サービス シニア・コンサルタント

リクルートグループ、大手コンサルタント会社にて業績改善のコンサルティングを行う。現在、大学の研究室、人材アセスメント機関などと連携し、社員モチベーションや企業変革に向けた組織開発をテーマとしたコンサルティングを実施中。最新の人的資源管理研究から生まれた企業変革に必要な組織モチベーションを診断する「トラストサーベイ」の開発、診断業務なども展開中。著書：『モチベーション人事入門』（中央経済社）

・ブログ「信頼マネジメントに道路をとれ！」→ <http://jinji.jp/blog/blog02/index.php>

・「企業変革のための現状分析サーベイ」→ <http://jinji.jp/hrconsulting/survey.php>

■株式会社新経営サービス 人事戦略研究所

人事・教育制度に関するコンサルティングを実施。現在、業種別（製造、商社、小売、IT、物流、学習塾）人事制度小冊子、職種別人事評価表といったコンテンツの無料ダウンロードサービスを提供中→<http://jinji.jp/>