

発行人:

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸

〒143-0027 東京都大田区中馬込 1-1-17-1F

TEL:03-3776-5562 FAX:03-3776-5563

Mail:otaromu@ota-sg.com

「おおたROMU」創刊のごあいさつ

去る令和5年2月14日、「一般社団法人おおた労務管理協会」を、大田区を愛する地域の仲間の方々と設立し、同協会の代表理事に就任しました音田崇幸と申します。協会は、各種の活動を通じて会員の方々の経営や労務管理等の改善・向上を図り、会員の方々の経営やお金に関する不安を解消していきながら大田区という地域をより元気にしていくことを目指しています。

設立された協会の会報として、「おおたROMU」をこれより発行してまいります。「おおたROMU」では、経営に役立つ法改正等の情報だけでなく、会員の方々のご紹介や会員の方々の優れた商品・サービス・知識の共有、大田区の地域に関連する各種イベント・セミナー等のご案内などの情報も提供してまいります。今後、より多くの方におおた労務管理協会を知っていただき、会を盛り上げ、会員の皆様に喜んでいただける活動を行っていきたくと考えております。どうぞよろしく願いいたします。

一般社団法人おおた労務管理協会 代表理事 音田崇幸



大田区の南馬込 桜並木通り

代表理事プロフィール

音田 崇幸(おとだ たかゆき) 昭和59年7月23日生 38歳
社会保険労務士法人おおた労務管理事務所 代表社員・所長
公認会計士・税理士・特定社会保険労務士・特定行政書士
大田区立梅田小学校卒業、私立芝学園中学校・高等学校卒業、
東京大学文学部社会学専修課程修了
大田区仲池上出身、大田区東雪谷を経て大田区西馬込在住
仕事では後継者の立場からの事業承継相談、若手の経営者への
人材活用指導を得意としている。
趣味は勉強・読書、筋トレ、家族と寝食を共にすること。



役員紹介

副代表理事 奥住 晃之 (おくずみ こうじ)



有限会社京浜保険センター (大田区蒲田) 代表取締役

理 事 音田 裕幸 (おとだ ひろゆき)

税理士法人おおた総合会計事務所 (大田区中馬込) 所長代理

監 事 菱田 陽介 (ひしだ ようすけ)



菱田司法書士法人 (大田区大森北) 代表社員 司法書士

一般社団法人おおた労務管理協会 創立総会開催報告

去る令和5年2月14日、大田区蒲田の消費者生活センターにおいて、「一般社団法人おおた労務管理協会」を設立するため創立総会が開催されました。役員4名全員が集まり、定款、役員選任、事業計画および予算等の議案について活発な審議の後に承認可決されました。創立総会の議事録は公開しておりますので、閲覧をご希望の方は発行人（担当：音田崇幸）までお問い合わせください。創立時の会員は、この4名で全員となります。



懇親会開催報告

去る令和5年2月14日、大田区西蒲田の「玄品蒲田」において、一般社団法人おおた労務管理協会の創立総会後の懇親会が開催されました。役員のうち3名が集まり、協会や大田区の中小企業の未来について、和気藹々とした雰囲気の中ですが真剣な議論が交わされました。会員同士の交流がより深まった会でした。バレンタインデーにも関わらず参集して下さった会員の方々に感謝いたします。

協会のシンボル 四つ葉のクローバー

協会のシンボルは幸せを呼ぶ四つ葉のクローバーです。創立時の役員4名が力を合わせて、協会の会員の方々に多くのメリットを提供し、大田区をより元気にして参る所存です。



会員募集中

一般社団法人おおた労務管理協会では会員を募集しています。協会は、働き方改革等で中小企業の経営環境が激変する中、適切な労務管理の実現のために各種セミナーや経営情報の提供を行うと共に、会員同士の交流のために異業種交流会などを開催し、会員の経営と労務の向上に資することで、地元大田区の方々に貢献することを目指しています。

会員の特典としては、イベント・セミナーの無料参加または割引、会員間の異業種交流会、会員企業の従業員のための福利厚生共済事業などがあります。

会費は正会員年30,000円（月2,500円、消費税対象外）となります。ご紹介・お問い合わせは下記までお気軽にご連絡ください。

担当：音田崇幸（オトダタカユキ、TEL:03-3776-5562、Mail:otaromu@ota-sg.com）

令和5年3月末日現在当協会会員数：4名

おおた ROMU TOPICS

I デジタル化時代のリスクリテラシー

昨今、様々な産業の分野でデジタル化が進む中、その変化にスムーズに対応し、事業やサービスを構築していくことは多くの企業にとって急務であると言えます。そのためにも時代の流れを見据えて、今後必要とされるスキルや知識を新たに習得する「リスクリテラシー」の取り組みにより、従業員の能力を高度化していくことが求められています。

本稿では、リスクリテラシーが必要な背景、および取り組みを促進していくための進め方についてご紹介して参ります

1. デジタル化の急速な進展

アメリカでは、デジタル技術による業務の自動化で、専門・技術職等の高スキル職や、医療・対個人サービス職等の低スキル職で就業者が増加する一方、製造職や事務職等の中スキル職が減少しました。この「労働市場の両極化」は、下図の通り日本でも兆候が確認できる状況となっています。

このような時代の流れの中、企業が発展していくためには、リスキリングによる従業員のスキルチェンジの実施が重要になります。

2. リスキリングの進め方について

企業・労働者を取り巻く環境が急速かつ広範に変化するとともに、労働者の職業人生の長期化も同時に進行する中で、厚生労働省では「職場における学び・学び直しを促進するためにガイドライン」を作成し、職場における学びを推進する方法をまとめています。それに記載されている労使が取り組むべき事項について、次にご紹介します。

学び・学び直しに関する基本認識の共有
① 経営者による経営戦略・ビジョンと人材開発の方向性の提示、共有
能力・スキル等の明確化、学び・学び直しの方向性・目標の共有
② 役割の明確化と合わせた職務に必要な能力・スキル等の明確化
③ 学ぶ意欲の向上に向けた節目ごとのキャリアの棚卸し
④ 学び・学び直しの方向性・目標の擦り合わせ、共有
労働者の自律的・主体的な学び・学び直しの機会の確保
⑤ 学び・学び直しの教育訓練プログラムや教育訓練機会の確保
⑥ 労働者が相互に学び合う環境の整備
労働者の自律的・主体的な学び・学び直しを促進するための支援
⑦ 学び・学び直しのための時間の確保
⑧ 学び・学び直しのための費用の支援
⑨ 学びが継続できるような伴走支援
持続的なキャリア形成につながる学びの実践、評価
⑩ 身に付けた能力・スキルを発揮することができる実践の場の提供
⑪ 身に付けた能力・スキルについての適切な評価
現場のリーダーの役割、企業によるリーダーへの支援
⑫ 学び・学び直しの場面における、現場のリーダーの役割と取組
⑬ 現場のリーダーのマネジメント能力の向上・企業による支援

3. さいごに

リスキリングを促進していくためのポイントは、その成果を従業員の「仕事のやりがい」や「給与アップ」「昇進」に結び付けることでしょうか。企業は単に学習教材をそろえるだけではなく、「従業員が学んだことを実際にどこで役立てることができるのか」「それがどのように評価されるのか」を明示して、従業員が納得して前向きに取り組めるような環境をつくることが重要です。

さまざまな環境変化にすばやく対応することが求められる今日の企業において、一人のリーダーが強いリーダーシップを発揮するのではなく、職場やチームに所属するメンバー全員がお互いにリーダーシップを発揮し合う「シェアド・リーダーシップ」が、一つの選択肢として注目されています。

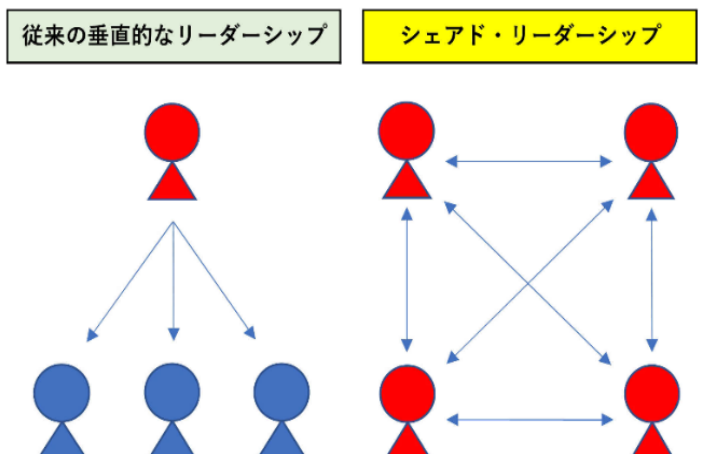
II シェアド・リーダーシップの効果

本稿では、シェアド・リーダーシップが求められている理由とシェアド・リーダーシップの効果をご紹介します。

1. シェアド・リーダーシップの必要性

従前からのビジネスを粛々と進めるだけということであれば、昔ながらのトップダウン型リーダーシップでも有効でしょう。しかしながら、デジタル化やビジネスモデルの刷新が進む、変化の激しいビジネス環境のもと、一人のリーダーの意思決定だけで対処しきれない状況が多数発生するようになりました。また、必要とされるリーダーシップも、所属するセクションや状況によって多様化しています。そのため、リーダーシップの固定概念に縛られず、あらゆる変化に対して柔軟に対応できるリーダーシップの在り方について目が向けられています。

<シェアド・リーダーシップのイメージ>



おおた ROMU Q&A

記事の中でちょっと気になる豆知識をご案内。今回は、「デジタル化時代のリスキリング」に関連する豆知識をお伝えします

Q：リスキリングに関する助成金はありますか。

A：本年度の補正予算により、12月に「**人材開発支援助成金 事業展開等リスキリング支援コース**」が創設されました。概要は以下の通りです。

【概要】

企業の持続的発展のため、新製品の製造や新サービスの提供等により新たな分野に展開する、または、デジタル・グリーンといった成長分野の技術を取り入れ業務の効率化等を図るため、

- ① 既存事業にとらわれず、新規事業の立ち上げ等
事業展開に伴う人材育成
- ② 業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、
デジタル・グリーン化に対応した人材の育成

に取り組む事業主を対象に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を高率助成により支援する制度です。

事業展開 …新たな製品を製造したり、新たな商品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。

デジタル化 …デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に、製品やサービス、ビジネスモデルを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

グリーン化 …徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

支給対象となる訓練

1, 企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための**訓練**

2, 事業展開は行わないが、事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたり、これに関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための**訓練**

2. シェアド・リーダーシップの効果

①業績の向上

個人がそれぞれリーダーシップを発揮して自立性をもって取り組むため、仕事に対する満足を生み、また、意思決定速度も高まります。さらに足りない部分を支え合うようにリーダーシップを発揮することで、パフォーマンスの最大化につながり、業績の向上も期待できます。

②アイデアの創出

従来の組織体制では役割分担を前提としており、専門分野の知識・技術を持つ社員は、自分の専門分野以外の事柄に意見を出すことは少なかったのです。しかし、シェアド・リーダーシップでは、チーム、組織、そして社会全体の視点まで幅広くカバーすることが求められ、イノベーションにつながる柔軟で独創的なアイデアの創出が期待できます。

③信頼関係の構築

シェアド・リーダーシップは組織の目標を達成することを重視しているため、メンバー同士が共通の目標に向けて互いに尊重する環境を醸成します。そして、結果的にメンバー同士の強固な信頼関係が構築されます。

3. さいごに

シェアド・リーダーシップを浸透させるには、組織の目標やビジョンを明確に定め、メンバー全員に共有し、気持ちの部分での強い動機付けを行うことがスタートとなります。また、メンバーそれぞれがリーダーシップの体験を通じて、主体性を向上させるとともに、**PDCAサイクル**(※1)、**OODAループ**(※2)を実施させ、リーダーシップの精度を高めること、リーダーが力を発揮できるようにフォロワーシップを高めることが重要となります。

環境変化の早い現代、生産性の向上や新規の取り組みを推進するにあたって、シェアド・リーダーシップの導入を検討してみるのも良いでしょう。

※1：計画、実行、評価、改善の4つのプロセスを循環させ、継続的に業務効率化を進め、生産性を上げていくフレームワーク。

※2：観察、状況判断、意思決定、実行、ループで構成。リアルタイムで起きている環境変化に合わせて、現場レベルで判断・実行し、組織全体で目的を達成していくための意思決定プロセス。