

- ▶ 「日本の雇用と中高年」 中高年雇用問題の本質は？
日本の終身雇用制を前提にした「就社」の問題点を指摘し真の「就職」（専門を持つ）にすべきという提言です。
それに対する私の補足分析も入れております。
- ▶ 「慰安婦問題 最新情報」
そもそもこの問題の火付け役をやった朝日新聞が、少なくとも吉田清治の主張した「連行」の事実はなかった、と認めたことを契機にこの問題を振り返ってみました。
- ▶ 「長寿社会のまちづくり」
健康寿命を延ばしましょうという東大の研究所の方のレポートのご紹介ですが、私の従来の主張（町内会活動の充実）も再掲しました。
- ▶ 「FORWARD システムって何ですか？」
エンハンス業務を実施している方にビジネスの分かるシステムリーダになっていただきましょうというアプローチのご紹介です。
- ▶ 「オジサン世代に増殖中 職場の『お荷物社員』」
どこの企業、主として大企業、でも大問題となっていることを正面から取り上げた週刊ダイヤモンドの特集の紹介です。
併せて、この問題を解決するより本格的な当社のアプローチをご紹介しています。
- ▶ 緊急レポート
ヘイトスピーチ対処勧告ですって！！
国連人種差別撤廃委員会の日本に対する勧告のウラを探ります。

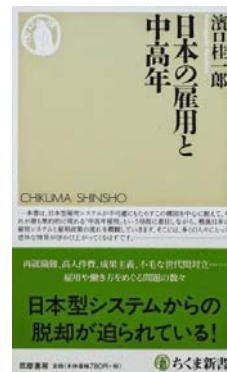
【このテーマの目的・ねらい】

目的：

- 日本の終身雇用制度が生んだ雇用問題について考えてみてください。
- その対策はどうすればよいか、考えてみてください。

ねらい：

- この知識は何かの時に役に立つでしょう。
- 当事者であれば、改善に向かって第1歩を踏み出していただく。



「日本の雇用と中高年」は日本の雇用問題の大家である濱口桂一郎氏の最近の著書です。

本書は、以下の構成で、日本の雇用制度・法制の歴史と現状を解説しています。

専門の方にとっては、その状況を簡単に把握できる解説書となっています。

- 年齢に基づく雇用システム
- 中高年受難時代の雇用維持政策
- 日本型雇用法理の確立
- 日本型雇用システム評価の逆転
- 60歳定年延長の時代
- 65歳継続雇用の時代
- 年齢差別禁止政策
- 日本型システムの中の管理職
- 中高年を狙い撃ちした成果主義
- 中高年女性の居場所
- 中高年問題と社会保障

私が関心を持った濱口氏の主な主張点は以下のとおりです。

中高年が長く働く場を確保したいと思ったら、「就社」ではなく、「就職」すべきである。

就社は「メンバーシップ型」雇用であり、その会社のメンバーとして雇用される。
「就職」は欧米型の職務を限定したまさに就職である。

「就社」の雇用条件は、
定年までの期限を切らない終身雇用
職種・職場を限定しない無条件採用

中高年が終身雇用で会社に居座るので、若者の就職が阻害されると言われるが、それは違う。
リストラの対象になるのは真っ先に中高年であるから。

定年まで給与が年功序列で上がっていくのは、終身雇用を前提に
中年段階の給与は



生活費（子供の養育・教育費）がかかるのを支援する、後年段階は永年の勤労に報いるという意味がある。

したがって、後年段階の給与はその時の働きに見合っているのではない。
一般的な業務においては、ある段階からは仕事の能力の成長は止まるからである。

働きに見合わないからと言って解雇の対象にするのは広い意味の契約違反である。

一般的な業務において、中高年で能力が上がる（会社にとってその活動に価値がある）のはマネジメント職になる場合である。
マネジメントは会社にとって必須の業務であり、これは中高年の経験が生きる業務である。

したがって、中高年になってマネジメントにならない社員は、給与と働きが見合わない、ことになるのである。

雇用・勤労を中高年以降も続けていけるようにするには日本も欧米型のジョブ型の「就職」に切り換えていくべきである。

ジョブ型正社員は一種の専門職であり、一般職のように能力成長の限界があるわけではない。

欧米での給与体系は年功序列で上がらない。
中年段階の教育費増は社会保障制度がカバーしている。

周知のように欧米の労働組合は職種別組合でありその職種の地位向上のために活動している。
欧米では、会社の都合で解雇されても、専門性があるので再就職は容易である。

上野意見

現状でマネジメント職にならない団塊ジュニア世代の高年者は、大企業中心にかなり多く存在しています。

その多くは働きと給与が見合っていないで、会社にとって「お荷物」になっています。しかし終身雇用の慣行があるため、解雇できません。

その面では、濱口氏の言われる「中高年層が犠牲になっている」という場面は限られています。
リストラに遭っているのは、企業が危機状態になっている場合だけなのです。

「犠牲になっている」という意味では、以下のような「恵まれない」状況に置かれていることの方が大きいのではないのでしょうか。

企業の方針に従って働いてきたのに、現状では能力不足となって、今や会社が期待する仕事ができない、生き甲斐を感じられない毎日を送らざるを得ない。

窓際族とか、本書で紹介されている「追い出し部屋」への配属という状態に置かれている者も多い。

おそらくこの状態は、割増退職金をもらって失業してい

る状態よりも悪い状態なのではないでしょうか。

現在はあらゆるビジネスが変革しています。変革に対応できなければ企業は生き残れない時代になっています。

日本経済は、長らく単純高度成長かその後の失われた20年でした。「恵まれない」人たちは、変化のあまりない時代にビジネスを経験した先輩の指導を受けて変化の少ないビジネス生活を送ってきています。

これでは、変革対応の思考法・行動原理を身につけられません。その結果お荷物になってしまっているのです。

これは会社の責任です。広い意味では社会の責任であり、個人だけがその責めを負うべきものではないのです。

因みに、私およびシステム企画研修㈱では20年以上前から、変革対応の思考として「価値目標思考」を提唱しています。

何か新しいことをする際には、「それは何のためにするのか」を探求することから検討を開始しようというものです。

こういう教育を若い時から受けているだけでも、中高年の受難はずいぶん減ったと思われます。

ところで、濱口氏の言われるジョブ型正社員は、どんな職種で現実的か検討してみました。

まず、一般的な企業の業務を10分類しました。
その業務の従事者を3分類しました。

専門職	特別な技術・技能を持っている者です。 現場の職人的な人材も含まれます。
営業職	人を相手にする仕事です。 対人関係能力が要求され事務職とは明確な違いがあります。
事務職	人以外を相手にする仕事です。

濱口氏の言われるジョブ型正社員が成立しそうなのは、専門職、営業職、事務職の○です。
この人たちはスペシャリストです。

事務職の◎の分は、専門性ある職種にはなりがたいと思われる。

この事務職はやはり「就社型」でいろいろな業務を経験してその一部は経営幹部になるのでしょうか。
この人たちはいわば総合職です。
スペシャリストに対してゼネラリストです。

経営者の第1歩となりうる経営管理の事務職は、他の多くの業務を経験した人が成果を上げると思われます。
まさにゼネラリストです。

この表は専門的にはかなり価値のあるものだと思います。

業務	専門職	事務職	営業職
1) 経営管理	△ 経営計画 専門家	◎	
2) 総務	△ 法務など	◎	
3) 研究・ 商品開発	○ 研究	◎	商品 企画等
4) 生産	○ 技能者	◎	生産管理
5) 購買・調達	○ 調達専門	◎	
6) 営業	○ マーケ ティング等	◎	営業業務 ○
7) 物流	○ 技能者	○	
8) 人事		○	
9) 資金・財務	△ 資金 運用者	○	
10) 原価・経理		○	

最後になりますが、現在システム企画研修(株)では、「ベテラン社員を元気にする研修」と称するプログラム提供を始めています。

前掲の「割りを食っている」人を対象にして、その人が「本当は何をしたいのか、何ができるのか」を潜在意識に働きかけて探り出し、新しい道を見つけていただくというプログラムです。

これは、社会的にずい分大きな意義のあるプログラムになると考えています。

ご関心ある方はお問い合わせください。
mind-pc@newspt.co.jp



473 慰安婦問題最新情報

No.72 2014年8月

【このテーマの目的・ねらい】

目的：

- 韓国慰安婦問題の真実を再確認していただく。
- どうしてこのような「虚構」がまかり通るようになったのかを考えていただく。

ねらい：

- 慰安婦問題に対して自信を持った対応をしましょう。

朝日新聞が8月5日の朝刊で「済州島で従軍慰安婦の強制連行があったという 吉田清治氏の著作は事実無根であった」と報じました。謝罪はしていません！！

その問題が、2014年8月10日フジテレビ新報道2001で取りあげられました。出席の誰かが言っていました。

これは食品会社で言えば、食品偽装を25年間やってきて「実は食品に偽装がありました」と報告するだけのよなものだ。

食品会社なら社長がでてきて謝罪し交換に応じるとか言うでしょう。責任問題で下手すれば会社が潰れるような問題です。それを誤報でしたと済ませるとは何事か。

この誤報が基で、日本軍の「強制連行」が世界の糾弾を受けることになったのだ、その責任は重い！！

そのとおりです。多くの識者はこれは虚偽である、と主張していましたが国民の大勢は強制連行はあったのだろーと思ってきています。天下の朝日新聞の報道の「効果」も大きかったのです。

橋下さんも出席しておられ積極的な発言をしていました。橋下さんは以前「従軍慰安婦は世界各国どこでもやっていた問題でことさら日本だけがとやかく言われることではない」と発言してブーイングを受けた経緯があります。

発言自体は事実を述べているのですが、「女性の味方をする」マスコミが叩いたのです。

そこで今回は、世界の各国が従軍慰安婦制度を持っていたにせよ、そういうように女性を扱ったという「道義的責任」はある、しかし軍が強制連行をしたという事実はないので、日本としての法律的な責任はない、という意見でした。

私は、本音は戦時の厳しい状況において職業として高給を得ていたのだから道義的責任もないと言いたいのではないかと思えます。

しかしそれを言うと、原則論にこり固まった「ウーマンリブ軍団」に叩かれます。

ここであらためて、従軍慰安婦問題の経緯を確認しておきましょう。

私はこの問題を2011年12月23日「慰安婦問題の虚構」<http://uenorio.blogspot.jp/2011/12/blog-post.html>で整理して紹介しています。

その内容を再掲します。ほとんどその時点で事実の解明は済んでいたのです。

ここに書かれていないことで目ぼしいことは以下のとおりです。

吉田清治氏の済州島の強制連行が事実と反することは1989年8月14日の地元済州新聞が地元を調査して結果で「吉田氏の話はでっち上げである」報じていた。

これをみんなが無視したということはどういうことなのでしょう。

その後も当日のフジテレビで紹介された日調査も含め、何度も強制連行の事実がなかったことが確認されています。「軍による強制連行はなかった」となると、韓国は何と言って言いがかりをつけてくるのでしょうか。

こういうことで点数を稼ごうというのは寂しいことですね。

12月18日韓国の李大統領が来日した際、慰安婦問題の解決を求めました。

ご承知のように、韓国の日本大使館の前には慰安婦を象徴する銅像が建てられました。

韓国国内で、再び「慰安婦問題」が騒乱テーマになっています。

日本側は、1965年の日韓請求権・経済協力協定によって両国間の賠償問題は「完全かつ最終的に解決済み」なので補償はできない、としています。

この慰安婦問題とは、第2次世界大戦中に韓国の女性が日本軍に「強制連行」されて日本軍の慰安婦として性的行為を強要された、として日本政府の賠償を求めている事案です。

ですが、そもそもそのような「強制連行」などはなかったというのが、我が畏友茂木弘道氏などの主張です。

以下、茂木氏の主張の要点を、富士山マガジンサービス社発行「歴史通」2012年1月号に基づいてご紹介します。

一部に私の解釈が入っています。

1. 慰安婦にするための韓国女性の強制連行はなかった。

韓国女性の強制連行があったとされた（後述）済州島城山里の住民の現地取材記事

（地元の済州新聞）では、こうなっている。

「そんなことはない。250余の家しかない村落で15人も徴用されたとすればどのくらいの大事件であるか——当時そんなことはなかった」

1945年(?)3月、韓国人軍属の米国での公式発言はこうなっている。

「太平洋の戦場であった朝鮮人慰安婦は、すべて志願者か両親に売られたものばかりである。もしも女性たちを強制動員すれば、老人も若者も朝鮮人は激怒して決起し、どんな報復を受けようと日本人を殺すだろう」

日本あるいは米国における客観的な調査（女性への聞き込み調査を含む）において、慰安婦強制連行の証拠は出てきていない。

2. 従軍慰安婦は、世界共通の「制度」であり、そのこと自体はことさら非難されることではない。

日本は当時、売春が認められていたので、軍が売春を運営していた。米軍は国内法規で売春を認めていないので、地調達（現地で運営している売春を利用）している。

3. 売春は対価を支払っての取引であり、一方的な強制行為ではない。

現に、韓国のある女性は2年6カ月ほど慰安婦として働き、26,145円貯金をしたのだという。当時の将校の月給が90円だったのでその10倍以上稼いでいたことになる。れっきとした職業だったのである。貧困が支配していた社会では非常に「よい職業」だったのではないか。

たのではないか。

4. 慰安婦問題が発生したきっかけは、日本人の煽動である。

1970年の千田夏行氏の「従軍慰安婦」

韓国に出向いて元慰安婦の人々に訴訟を起こすことを呼びかけた青柳敦子氏、高木弁護士

極めつけは吉田清治氏の1983年刊行の「私の戦争犯罪 朝鮮人強制連行」で、

「私はこういう悪いことをやりました。女子挺身隊200名の動員指令を受け、済州島などで慰安婦狩りを行ったのです」ということを述べた。

吉田氏の主張を大々的に報じた朝日新聞は、その後、吉田氏の主張は虚構だということが判明しても謝罪記事を掲載していない。

5. 1996年8月、当時の河野洋平官房長官が慰安婦強制連行を認め謝罪した。

その際、「広義の強制」があったとしている。

「広義の強制」は意味不明である。この発言で「やはり、あったのか」ということになってしまった。

河野氏はとんでもない無責任者である。

6. 女子挺身隊の制度は、日本でも行われた（強制）若い女性の勤労働員であり、慰安婦ではない。

なおかつ、朝鮮においては強制を避けていた。この挺身隊への徴用が慰安婦狩りと結び付けられて誤用・誤解された面もある。

7. この問題は虚構だという状況証拠がある。

慰安婦への強制連行があったとされだしたのは、その記憶も生々しいはずの戦後すぐではない。それはおかしいことではないか。前掲のウソに基づく煽りが原因だと想定される。

結論
1. 軍が管理する慰安婦の制度はあった。
2. しかし強制連行はなかった（少なくとも大きく騒がれるような規模では）。
3. 強制連行があったという誤解は、日本人自らが作りだした売名的虚構に基づいている。
4. 「慰安婦はいけないう」「挺身隊は不当である」というような価値観がこの「誤解に基づく煽動」を大きくする要因になっている。

2014年8月補足

1. 軍の管理
性病等が蔓延しないように規制する、暴力行為等が発生しないように統制する、という面で問題が起きないようにする「管理」でした。
2. 一般に「あった」という証明はやさしいが（1件でも見つければよいのだから）、「なかった」という証明

は困難です(広い範囲の対象を完全に調査しきるとい
うことは現実的にできない)。

したがって、上に述べたような言い方しかできないので
す。

これは、DNA鑑定で「親子でない」ということは言い
きれぬが、「親子である」ということは確率的にしか言
えない、のと似ています。

3. 韓国売春婦問題の一番の問題点は、
軍による「強制連行」が行われたかどうか、です。
これが、内部の人間の告発・懺悔であるとなれば、
普通は信用してしまいます。

とんでもないことです。吉田清治は大罪です。

474 「長寿社会のまちづくり」

No.72 2014年8月

【このテーマの目的・ねらい】

目的:

- 高齢社会の健康増進方法について考えていただく。
- 高齢社会の生き甲斐実現方法について考えていただく。

ねらい:

- 高齢社会の生き甲斐実現に力を合わせましょ
う!!

このタイトルは、

秋山弘子東京大学高齢社会研究機構特任教授が
学会誌2014年IV号に寄稿されたレポート名です。

こういう研究組織があるんですね。

当然と言えば当然かもしれませんが。

ご承知のように日本人の平均寿命は:

男性		女性	
	80.2歳		86.6歳
	世界第4位		2年連続世界一

60歳の人々の平均余命は男性23年、女性は28年です。
ということは、一般的な定年からそれだけの第3の人生
が待っているのです。

その設計をしなさいと言っています。そのとおりですね。

秋山教授らが20数年かけて実施している6,000人の追
跡調査の結果が報告されています。
スゴイ気の長い研究をするものですね。
やはり学者の世界は違います。

7割の男性は、



- ▶ 75~77歳から自立度が低下し
- ▶ 78~80歳で日常生活に援助が必要になり、
- ▶ 83~84歳で介護が必要になります。

ですが、

1割の男性は87~89歳になっても自立できています。

8割の女性は、



- ▶ 78~80歳で日常生活に援助が必要になり、
- ▶ 84~86歳で介護が必要になります。

このように

高齢になっても援助が必要にならない人がいるので
から、その割合が増えるようにしましょう。

それには、

「長寿社会のまちづくり」が必要だと言っておられます。

「長寿社会のまちづくり」は以下のようなものです。



リタイア後は「まち」で働き「まち」の支え手になる
ところどころで

セカンドライフの就労事業、

各ライフステージのニーズに即して移り住める循環型
住居モデル、

必要であれば医療や介護をずっと自分の住んでいる所で
受けられる

24時間対応の在宅ケア、

個々人の状況に応じた移動手段

人の繋がりの核となるコミュニティ食堂

幾つになっても学べる場

ICTを活用した健康管理・安心・繋がり・楽しみの創
出など

ができるまちづくりの実験を

首都圏と地方の普通の二つのまちで

大学の知を結集し、住民、行政、企業と力を合わせて
取り組んでいるそうです。

私は、重要なのは、この実験の主対象となっているハー
ド面よりも住民同士のコミュニティ形成だと思っていま
す。

町内会活動の強化が中心です。向う三軒両隣の精神も重
要です。

そのことを、以下のブログで主張しています。

ぜひお読みいただきたいので再掲します。

高齢者が元気に過ごすことを目的にしているのは同じですが、私の案の方が安上がりで有効だと思いませんか？

この案の難点はスポンサーが付きにくいことです。カネになることばかりが優先されるのは困ったものです。

高齢者や日本を明るくする試案 (No.42 2012年3月)

今現在65歳以上の高齢者は4人に1人ですが、20年後には3人に1人になるそうです。

この高齢者に健康で元気でいていただくことは、健康保険制度・年金制度の維持の上からも日本の国の活性化度の点からも必須であることは衆目の認めるどころです。

しかしながら、議論は年金等の社会保障費の財源の捻出方法に傾いていて後ろ向きのそしりを免れない状況です。それでは高齢者にとっても若い人たちにとっても明るい未来が期待できません。高齢者が明るく元気になって医療費がかからない国を目指すべきです。

その試案を思いつきました。

この試案の「目的・ねらい」と骨子

目的

高齢者が病気にかからず元気に活躍する。

ねらい

- ・ 医療費が削減できる。
- ・ 国の社会保障費が削減できる。
- ・ 税金が少なくて済む。
- ・ 社会が明るくなる。
- ・ 若者が将来に希望が持てる。

案の骨子

- ・ 高齢者が活動する場を作る。
- ・ 町内会や団地の管理組合を拠点にする。
- ・ 囲碁、将棋、麻雀、料理、お稽古ごとなどのクラブ活動をする。
- ・ 小中学校のグラントを使って、
- ・ ゲートボール、フォークダンスなどを行う。
- ・ 若者が参加をしてもよい。
- ・ その活動をマネージするリーダーを養成する。
- ・ その制度を作り自治体が補助する。
- ・ 活動の補助金も出す。

【ハコものは既存のものを使用できるので、公的補助はソフト面の補助だけである】

会社を引退した高齢者が元気になるのはどういう場合でしょうか。

やはり、何らかのコミュニティに参加して活動することです。

その場を、日本の良き制度・遺産を使って実現できるのです。それは町内会（隣組）です。

私は品川区に住んでいますが、町内会は会館を持っています。

今では、その会館は地元のお祭りの時など、限られた時しか利用されていません。

そこをもっともっと活用して「サロン」にするのです。

将棋の好きな人、囲碁の好きな人、麻雀の好きな人、カラオケの好きな人がいるではないですか。その人たちがどんどん集まって楽しめばよいのです。

女性用にはお茶、お花、料理などの教室ができます。料理は男性も楽しめます。

若者（非高齢者）にも参加していただきます。活動が活性化されます。

インドアだけでなく、アウトドアもあった方が健康によいでしょう。それには、小中学校のグラウンドがあります。小中学校の体操の時間と調整して使わせていただきます。

毎日のようにゲートボールなどをやったらよいではないですか。

将棋でも囲碁でも麻雀でもゲートボールでもカラオケでも、イベントをやったらよいでしょう。誰でも勝負は好きですから張り切って参加しますね。

ここからが本題です。この企画ではハコものは不要です。仕切れる人が必要なのです。

各種の活動で必要なのは、全体を仕切る人です。設けるクラブを決めること、各クラブの調整をして利用時間を決めること、道具類の補充など、が必要でしょう。イベントの企画は大事な仕事です。

そこで高齢者で仕切りの好きな方にボランティアになっていただいてリーダー講習を受けていただきます。

厚生労働省の「中高年者縦断調査」でも、現在働いている60-64歳の

57%が65歳以降も働きたい

29%が70歳以降も働きたい

と言っています。

リーダーになった方に活動補助金を渡して使っていただくのです。団地やマンションでは管理組合の理事長にリーダーになっていただきましょう。

町内会には町内会長がおられます。今後はスポンサーではなく、そういう仕切りができる方に町内会長になっていただいたらよいでしょう。

30人に1人くらいの比率でリーダーが必要だとして、全国で100万人のリーダーになります。リーダー研修の費用と活動費補助で1人（1拠点）当り年間50万円程度を税金（地方税でしようね）から支出します。

そうすると、日本全体では5000億円くらい必要です。ですがそのくらいの金額は高齢者医療費が1割削減できれば捻出できるのです。なおかつ先進的な明るい社会が実現します。

消費増税分からこの補助金に振り向ければよいのです。

これとは別に気功や気功を取り入れた治療活動にも補助金を出しましょう。

別項「病は気で治る」のように本格的な気功は健康維持に極めて有効です。

基本的な方向性は、健康を害した人にお金を出すのではなく、健康を維持するためにお金を出すということです。

これらの方法はすべて日本ならではの。こんな素晴らしい案はないのではないのでしょうか！

日本が世界に先駆けて明るい高齢者社会のモデルを示すことができます。でも他の国では真似ができないでしょう。社会インフラが違いますからね。

475	FORWARDシステムって何ですか？
No.72	2014年8月

【このテーマの目的・ねらい】

目的：

- 業務の分かるシステムリーダに育っていただくためのシステム **Systems FORWARD** を知っていただく。

ねらい：

- 今後、**Systems FORWARD** の利用をご検討いただく。

正式名称は、 Systems FORWARD です。
FORWARD は <u>F</u> <u>OR</u> <u>Worldwide</u> <u>A</u> <u>Advanced</u> <u>R</u> <u>efoming and</u> <u>D</u> <u>eveloping</u>

世界的に先進的な改造と開発を支援するシステム
ということを表しています。

これは何かと言いますと、エンハンス業務を中心にしたシステム要員のためのシステムなのです。

このシステムにつきましては、以下の2回の当ブログでご紹介しました。

「こうやって業務の分かるシステムリーダになっていただきましょう！！」
<http://uenorio.blogspot.jp/2014/07/blog-post.html>

「2014年8月 何かが始まります！」
http://uenorio.blogspot.jp/2014/07/blog-post_65.html

初めの時には ビジネスの分かるシステムリーダに育っていただくシステム (BSL-GS) と称していました。

二つ目のブログでは通称「宝箱システム」と称しました。

初めのBSL-GSは覚えにくいということでボツ、宝箱システムは、なんとなく胡散臭いということでボツとなりました。

そこで今回の**Systems FORWARD**が登場ということになったのです。

FORWARD は、サッカーなどの布陣の名称です。前線でお客様 (システム利用者) と接し「戦う」という意味を含め、お客様のこと・業務のことがよく分かるシステム担当としての姿勢を表しています。

システム企画研修社で実施しているエンハンス業務の改善を推進するリーダを育成する研修が**SWEEPER**養成講座と称していることとも整合をとっています。

SWEEPER は守り役で、**FORWARD** は攻め役です。

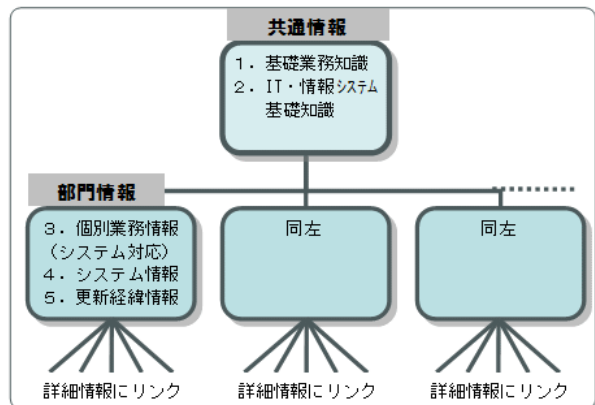
このシステムは以下の3つの部分から構成されます。

1)エンハンス情報リポジトリ

エンハンス業務を実施するために必要・有効な情報を蓄積し利用するシステムです。

一般的な常識・基礎知識を収録する部分 (「それって何？」を知る) とシステムごとの個別情報 (対象部門・対象業務のウラ情報、システム情報、エンハンス案件の経緯情報) とから構成されます。

後者はそれぞれの担当が情報をキャッチした都度入れていくものです。



1. 基礎業務知識

領域 (各10項目の解説あり)
(1) 経営機能に関する基礎知識
(2) 経営組織に関する基礎知識
(3) 会計知識に関する基礎知識
(4) 業務領域に関する基礎知識
(5) 業種に関する基礎知識
(6) マネジメント手法に関する基礎知識
(7) 一般的法・規制に関する基礎知識

2. IT・情報システム基礎知識

領域 (各10項目の解説あり)
(1) IT動向に関する基礎知識
(2) システム関連手法に関する基礎知識
(3) システム構築・運用関連の基礎知識
(4) エンハンス業務改善の着眼点

3. 個別業務情報（システム対応）

- 「内容」の下に自由に追加できるセルを用意している。

領域	内容
(1) 業界	<ul style="list-style-type: none"> トップ企業 業界情報
(2) 法規制等	<ul style="list-style-type: none"> 法律・条例等（列挙） 規制等（業界自主規制含む）（列挙）
(3) お客様(法人)	<ul style="list-style-type: none"> 業界内での地位 経営者 組織図
(4) お客様(利用部門)	<ul style="list-style-type: none"> 事業部長・本部長 部長
(5) お客様(システム部門)	<ul style="list-style-type: none"> 部門長
(6) お客様(担当)	<ul style="list-style-type: none"> 担当
(7) 業務用語集	<ul style="list-style-type: none"> 用語集
(8) 業務記述	<ul style="list-style-type: none"> 業務フロー、業務手順書、業務マニュアル

4. システム情報

- 内容の下に実際の資料・データを紐づける。

領域	内容
(1) 要件定義関係	当システム開発の「目的・ねらい」など
(2) 方式設計関係	全体アーキテクチャ設計方針（統合DB型かコンポーネント疎結合型か。使用する技法・ツール）など
(3) 外部設計関係	画面一覧表、画面定義書など
(4) 内部設計関係	バッチ処理のジョブフローチャートなど
(5) 運用状況	運用条件、トラブル発生状況、など
(6) システム特性評価情報	システム品質の要求水準、システムの基本構造、データの標準化状況など

5. 更新経緯情報

- こういう内容で記録していく。ここから該当の案件資料にリンクするようにする。

更新年月日	更新担当	件名	更新目的	主たる更新内容	更新対応方針	更新箇所

2)エンハンス業務従事者の格付けシステム

- 陽が当たっていない担当を表舞台に出し、向上心を持っていただくための仕組みです（BSLの能力向上の仕組み（例）参照）

3)教育・モチベーションのための仕組み

- 教育や論文発表イベントなどを想定しています。

(1) 研修実施	(1. 1) 初期研修	1) 情報リポジトリ活用方法 2) 「目的・ねらい」の設定方法 3) 見積り手法活用方法 4) 影響調査実施方法 5) テスト実施方法 6) ヒアリング手法
	(1. 2) 2級昇格者対象	1) 「案件実施判定」の実施方法 2) 交渉術
	(1. 3) 3級昇格者対象	1) 提案書作成手法
(2) 動機付けの仕組み	(2. 1) 論文発表	<ul style="list-style-type: none"> 格付けシステム案にあるように、エンハンス実施事例・改善事例の発表を促す。
	(2. 2) 優秀論文発表会	<ul style="list-style-type: none"> 以下のような優秀論文の発表会を行う。 開催頻度：年1回 主催：コンソーシアム（仮） 発表：その年間に優秀と判定された論文作成者数人が発表する。 最優秀作品：当日の参加者の投票で決定する（3位まで発表・表彰）。

BSLの能力向上の仕組み（例）

級	知識レベル	業務遂行度	品質レベル(障害発生率)	生産性レベル	お客様対応レベル	論文発表	
	※1		※2	※3		※4	
6	ダイヤモンド	別格で優秀と認められる人					
5	プラチナ	顕著な更新貢献あり	高難度案件一貫担当可能	5%以内	上位1割以内	お客様を積極的にリードしている	優秀論文発表実績多数あり
4	ゴールド	更新貢献あり	中難度案件一貫担当可能	10%以内	上位2割以内	お客様をリードしている	優秀論文発表実績あり
3	シルバー	積極的有効活用中	全プロセス責任分担可能	20%以内	上位5割以内	常時お客様と接している	3点以上発表実績あり
2	ブロンズ	積極的活用中	全プロセス担当可能	30%以内	上位7割以内	お客様と直接接している	1点以上発表実績あり
1	ホワイト	活用中	一部プロセス分担可能				

- ※1 半期レポートで活用実績・更新実績を報告し、それに基づき判定する。
- ※2 半期ごとに判定する。自責障害発生率＝障害発生案件数／担当案件数
- ※3 半期ごとに保守F P法等で測定する。
- ※4 優秀論文はコンソーシアム審査委員会が査定する。

8月4日にこのシステムの発表会を行いました。現在、各社での類似取り組みの状況をヒアリングさせていただいて、成案にすべく準備中です。

まもなくご披露の機会を持たせていただく予定でございます。何とぞよろしくお願いたします。

476 「オジサン世代に増殖中職場の『お荷物』社員」

No.72 2014年8月

【このテーマの目的・ねらい】

目的：

- ベテラン社員の危機状態を理解していただく。
- ほとんどが手つかず状態のベテラン社員対策の各社取り組み状態を知っていただく。
- ベテラン社員が幸せになれる対策を考えていただく。

ねらい：

- この問題をみんなの問題として考えていきましょう。

これは、週刊ダイヤモンド2014年8月2日号の特集のタイトルです。



素晴らしい「総力」特集です。この問題提起は、こうです。

総務省の調査によれば、従業員10,000人以上の大企業全体で40代後半から60代半ばの社員は500万人程度おり、中小企業を含む全企業では2,500万人に上る。

そうなった原因を当特集の第2部で「働かない社員を量産大企業人事部の“大罪”」としています。

しかし人事部として企業の1部門です。人事部の責任にはできません。

企業の責任です。言うなれば、企業の人事政策の先見性のなさ、現状追認、行き当たりばったりの人事政策が悪いのです。

第1部ではこうも述べています。

しかしこれは、働かないオジサン本人の資質だけが問題なのではない。

日本企業の採用や育成に関する仕組み、労働市場を硬直化させる政府の政策が、働かないオジサンを量産している。

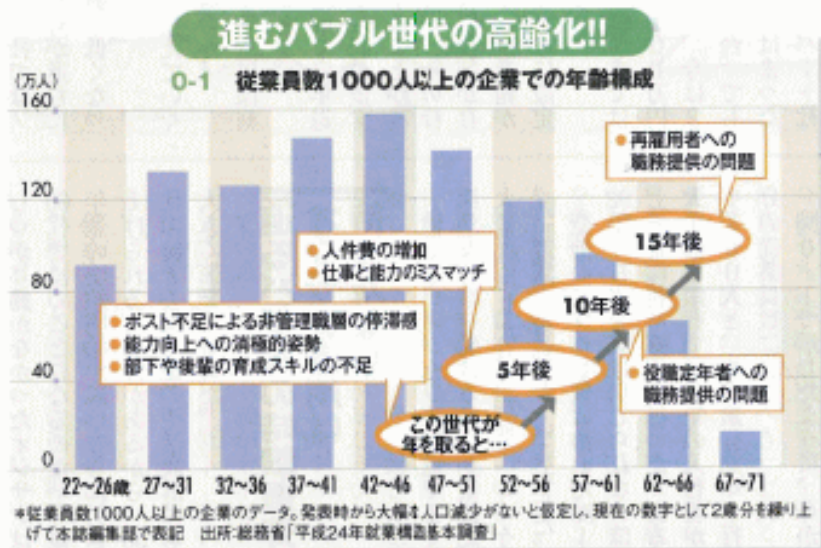
まさに日本特有の構造問題なのだ。

新卒を一括採用する一方で解雇は難しい。加えて、労働市場の流動性が低く中高年の転職も活性化していない。

そのため、入社した会社で定年まで働く社員がほとんどだが、社内でのスキルアップ教育はほとんどなされない。

その結果、使えないオジサンが社内に滞留していく。

そのとおりです。



これは私のブログでもご紹介した濱口桂一郎氏の「日本の雇用と中高年」でも指摘されていることです。
http://uenorio.blogspot.jp/2014/08/blog-post_14.html

特集の第3部では「社員高齢化で待ったなし「お荷物」を戦力化せよ」と前向きな取り組み事例を紹介しています。

1989~1993年のバブル時代に大量採用されたバブル世代の現状について、

「高齢化が進む一方で企業の対応は消極的」
「期待と言いつつ施策は不十分」
「シニアを持って余している現実も」

という見出しをつけて各種のデータを示しています。

- 「再雇用ではなく定年延長で戦力アップ」
- 「シニアを特別扱いしない」
- 「シニアのノウハウを汎用化」
- 「ジョブローテーションで多能化」
- 「ミドルにシニアの自分をイメージさせる」
- 「人生経験豊富なシニアこそ接客に使う」








「戦力化」ということであればこのような対策になるのでしょうか、「お荷物」問題の根本解決にはなりそうもありません。

この特集で面白いのは、「お荷物社員」を7分類していることです。

その7分類ごとに周りの人間の対応策（処方箋）を示しています。

残念ながら、その対応策は根本問題を解決しません。その処方箋も併せて以下に引用します。

お荷物社員の分類と処方箋

タイプ	副題	処方箋
無気力タイプ 	のれんに腕押し	<ul style="list-style-type: none"> 元から無気力だったのかどうか確かめる 活躍していた往時を思い出させ、やる気を引き出す
批評家タイプ 	上から目線	<ul style="list-style-type: none"> 本当に建設的な批評ならば一度じっくり聞いてみる 単なる批評ならば、なるべく離れて聞き流す
お気楽タイプ 	仕事するふり上手	<ul style="list-style-type: none"> 爽やかにどんな成果を出しているのか確認してみる 仕事するふりの努力を業務に振り向けさせる
勘違いタイプ 	オレに任せろ	<ul style="list-style-type: none"> やる気は残っているのだから、そこは尊重する チームでの働き方を少しずつ理解してもらう
存在感0タイプ 	気付かれない	<ul style="list-style-type: none"> 害がないからと放置するのは良くない とりあえず、なぜそうなったのか会話して聞いてみる
権限委譲タイプ 	実は丸投げ	<ul style="list-style-type: none"> 本当に信頼して任せてくれているのか怠けなのかを確認 上司のところに一緒に行かせるなど無理やり巻き込む
嘆き愚痴タイプ 	毎日ため息	<ul style="list-style-type: none"> 愚痴の原因は会社や現状への恨みにある 恨みの裏にあるパワーをうまく引き出し再起動してもらう

この問題の根本解決策は何だと思われますか？

それは、マンネリ化した会社に居座ることではなく、自分に向けた、自分が熱意を持って取り組める仕事を見つけることなのではないでしょうか。

中には、今の会社の中で新たな仕事という場合もあるでしょうが、多くは転職です。

- 運転が好きならユニークなタクシーの運転手になる
- 人材が不足している介護の仕事をする
- 身体を動かすのが好きなら建設作業員をやる
- モノを育てることが好きなら農業をする

そうして新天地で働くことが、日本の産業構造の転換、日本の活性化に繋がるのです。

そのような発想のもとに、システム企画研修㈱では「ベテラン社員が元気になる研修」を始めました。

これは45歳前後の方を対象に、それから80歳までの30年間の視野に入れた第2のビジネスライフを見つけていただくものです。

その方法は、潜在意識を活用するのです。

自分の潜在意識に「自分はほんとうは何をしたいのだろう」と問いかけてその方向を見つけ出していただくのです。

誰も「肩たたき」には抵抗しますが、自らがこの道に進みたいと思うことについては条件さえ合えば喜んで受け入れられるでしょう。

よく指摘されるようにシニアが「お荷物」になるのは、終身雇用制で働き手の流動性がないためです。

成長産業で人手不足、衰退産業で人手余りという状態でありながら衰退産業から成長産業への人材の移動が行われません。

転職を活性化するには、企業としての支援策——3カ月の準備期間を認める、割増退職金支給など——だけでなく、「ベテラン転職補助金」のような国としての補助も必要でしょう。

企業によっては、「セカンドキャリア支援制度」のようなものを設けて第2のビジネスライフ形成を支援しています。

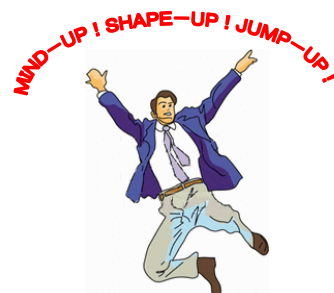
この研修は、そのような制度をより有効にするための仕組みとして活用いただくことが「ピッタリ」です。

早く「元気になる」実績を出して、日本のベテラン社員、日本の企業、日本の社会に貢献できたらよいと考えています。

なおこの研修は、システム企画研修社の新経営理念の実現そのものです。

- Mind-UP …… 個人が元気になる
- Shape-UP …… 企業が強くなる
- Jump-UP …… 日本が活性化する

ご期待ください。



【このテーマの目的・ねらい】

目的:

- ヘイトスピーチ問題を考えていただく。
- ロビー活動の重要性を再認識していただく。

ねらい:

- 世界に向けた適切な情報発信に力を貸しましょう!

2014年8月30日、毎日新聞も報じたようですが、朝日新聞は第1面トップで、「ヘイトスピーチ対処勧告 国連委 日本に法規制促す」という見出しで報じました。

国連委というのは、国連人種差別撤廃委員会のことで、

「29日日本政府に対して、ヘイトスピーチ(憎悪表現)問題に「毅然と対処」し、法律で規制するよう勧告する「最終見解」を公表した。慰安婦問題についても、被害者への調査や謝罪を求めた」

というリード文で始まっています。

何たることか!!

中国や韓国はひどい反日キャンペーンをしているではないか!なぜ日本だけがこの国連委~の勧告を受けなければならないのか!

またもジャパンバッシングだ!

何がヘイトスピーチか!

と思ってヘイトスピーチを調べてみました。

Wikipediaはこう解説しています。

ヘイトスピーチ(hatespeech)とは「憎悪表現」と訳される概念で、ある個人や集団を、人種(民族)・国籍・性といった先天的な属性、あるいは民族的文化などの準先天的な属性、あるいは宗教などのように人格との結び付きが密接な特別の属性で分類し、それを有することを理由に、差別・排除の意図をもって、貶めたり、暴力や誹謗中傷、差別的行為を煽動したりするような言動のことを指す。

ヘイトスピーチの対象は言論(speech)以外に表現(expression)全般に及び、例えば宗教的象徴を中傷する漫画や動画の公開や、歴史的経緯を踏まえた上で民家の庭先に十字架を焼却する行為なども議論の対象に含まれる。

一般には「差別的表現」と解されることが多いが、人種差別撤廃条約が処罰を求めるのは、その内、「人種的優越又は憎悪に基づく思想の流布、人種差別の煽動、暴力行為又はその行為の煽動」

「人種主義に基づく活動に対する資金援助を含む援助の提供」および「人種差別を助長し及び扇動する団体及び組織的宣伝活動その他のすべての宣伝活動」に相当する。

明確に説明されていませんが、反日デモが問題になるのではなく、そこに住んでいる日本人に対して「日本人帰れ」などのデモ行為を行うこと等、すなわち人種差別行為がヘイトスピーチになるようです。

したがって、日本の国または日本人に対して反日宣伝を行うことはヘイトスピーチ規制あるいは人種差別規制の対象にはならない、のです。

アメリカは人種差別撤廃条約を批准していますが、「言論の自由を妨げない範囲」という留保を設け、ヘイトスピーチの法的禁止を拒んでいます。

日本は、「日本国憲法における『集会、結社及び表現の自由その他の権利』の保障と抵触しない限度において、これらの規定による義務を履行する」という留保を宣言しています。

アメリカでは人種(黒人)差別活動をしているのではないですか。なぜ日本が叩かれなくてはならないのでしょうか。

この国連委の勧告が、従軍慰安婦問題について触れていることに「ウラ」を感じますね。

韓国の米国におけるロビー活動費は年間45億円です。このロビー活動の成果が、従軍慰安婦問題が事実であったと米国民が認識している基になっているのです。

今回の勧告もその延長だと考えるのが順当でしょう。日本の米国ロビー活動費は20億円程度ようです。

日本にはロビー活動的な活動を悪と考える倫理観があり、遠慮してきているのですが、国益優先とすべきではないでしょうか。