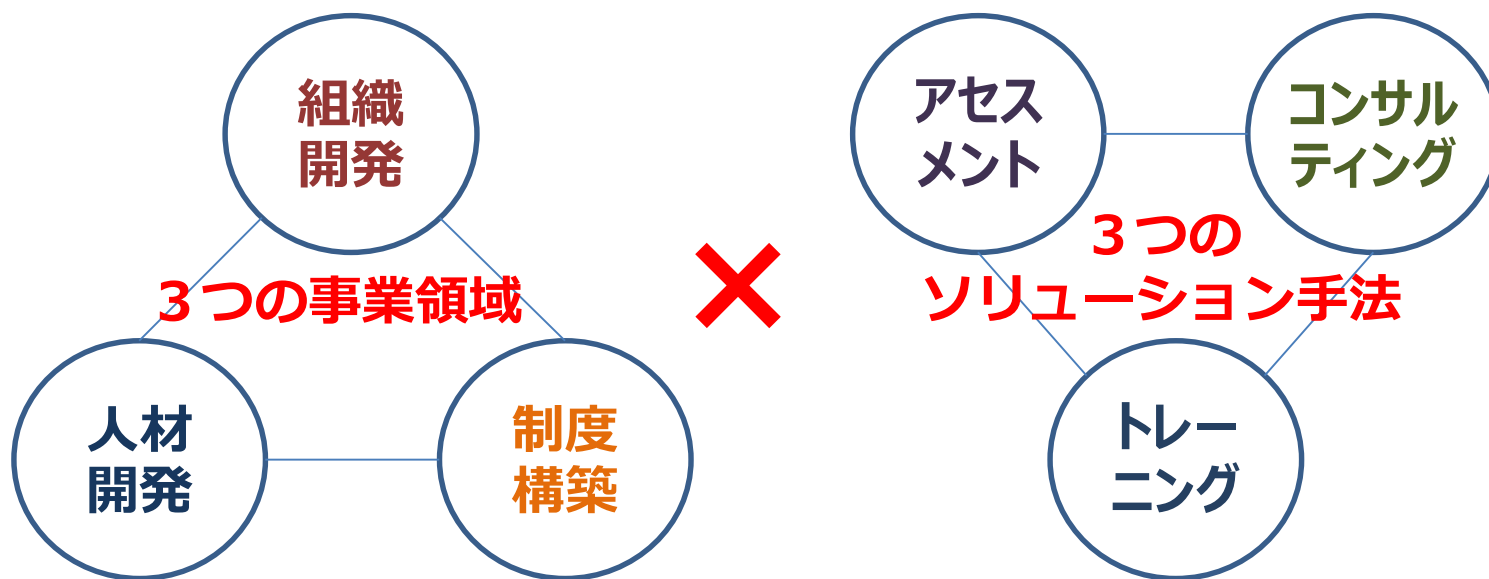




2018年トレンド予測

人材マネジメント領域

企業における重要な経営資源である「個と組織」に焦点をあて、
経営・人事課題の解決と、事業・戦略の推進を支援するプロフェッショナルファーム



学ぶ、気づく、変化する 一公開型研修サービス
リクルート
マネジメントスクール

個と組織の成長を診るメガネ

HR GLASS

マネジャーになったら、まずはコレ

マネスタ

【年間導入実績】
取引社数：4,303社
トレーニング受講者数：

18万7,000名

(2017年3月期)

キーワード

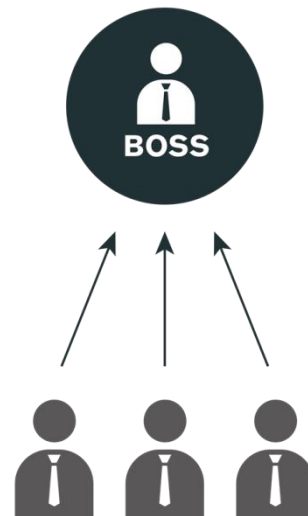
生活を楽しみ、社外活動が充実しているマネジャーは、会社や社会にいい影響を与え、メンバーから信頼されています。そのようにボスが充実している状況を「ボス充」と呼びます。

ボス充

若者は、多元的な自己を持つようになっていきます。
ゆえに、仕事以外の生活を楽しむ上司を
支持するようになってきています。

すでに生活を楽しんでいる上司は、
楽しんでいることをオープンにすることによって、
若者から信頼されるようになっていきます。

生活を楽しみ、社外活動が充実しているマネジャーは、会社や社会にいい影響を与え、メンバーから信頼されています。そのように、ボスが充実している状況を「ボス充」と呼びます。



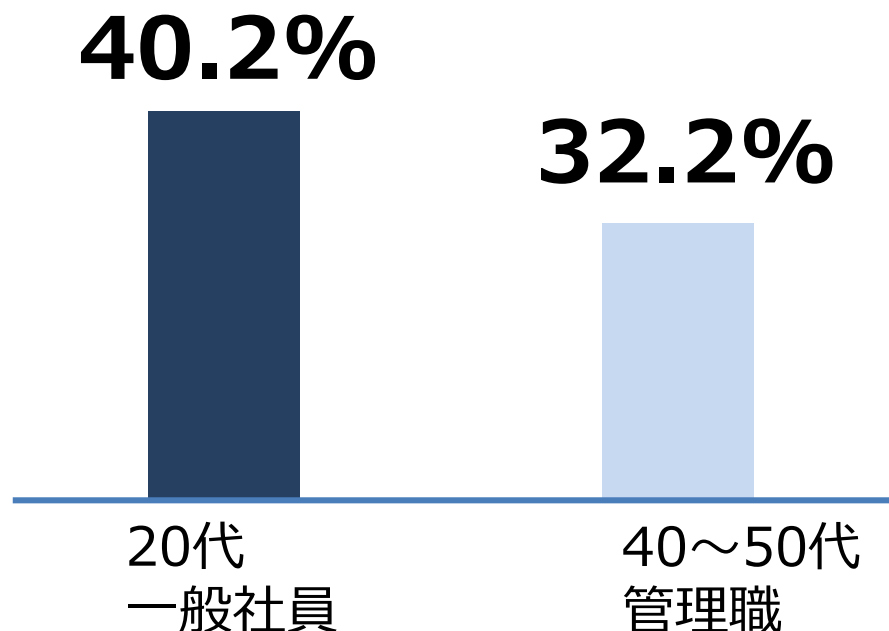
ボス充太（43歳）

妻（40歳）共働き
息子（10歳）
娘（7歳）

- ・ 平日2回、家で、家族と夕食をともにする
- ・ 休日、息子のサッカーチームのコーチをする
- ・ メンバーも家族のように大事にする

社外活動が充実している上司のほうが、 若い部下から魅力的にうつっている

Q：「仕事人間」「会社人間」な上司よりも社外活動が充実しているほうが、
人間的に魅力があると思う（「とてもあてはまる」「あてはまる」計）



若い人にとって、理想の上司は、 「人間的な幅が広く」「早く帰る」人

Q： あなたが考える「理想的な上司（管理職）」は、以下のそれぞれの項目対について、A、Bのどちらの特徴を持つ人物ですか（数字はAを選んだ割合）

A:人間的な幅が広い B:専門性が高い

60.8%

45.2%

20代
一般社員

40～50代
管理職

A:早く帰る B:遅くまで仕事

75.3%

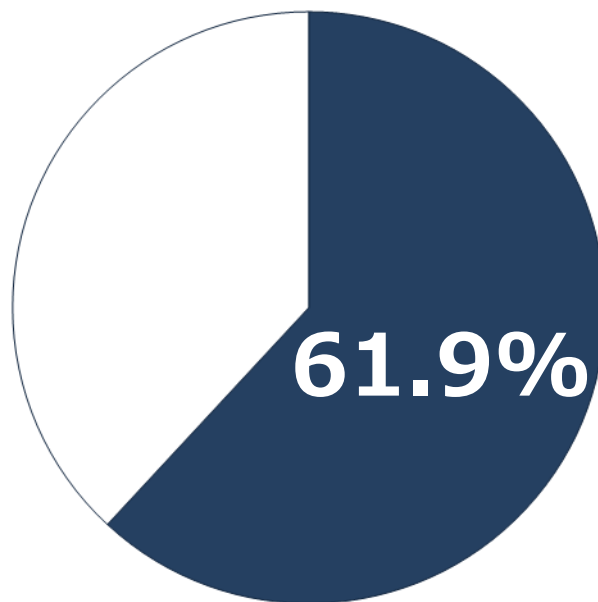
58.0%

20代
一般社員

40～50代
管理職

若い部下は、上司の社外活動の話を聞きたいと思っている

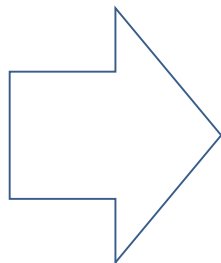
Q：社外活動での学びを、職場でも共有して欲しい（肯定的な回答計）



20代
一般社員

Q 今の50代、60代とは
労働時間や働き方に
関する考え方が違う
(肯定的な回答)

78.8%



実際にどう違うのか
若者に聞いてみたところ

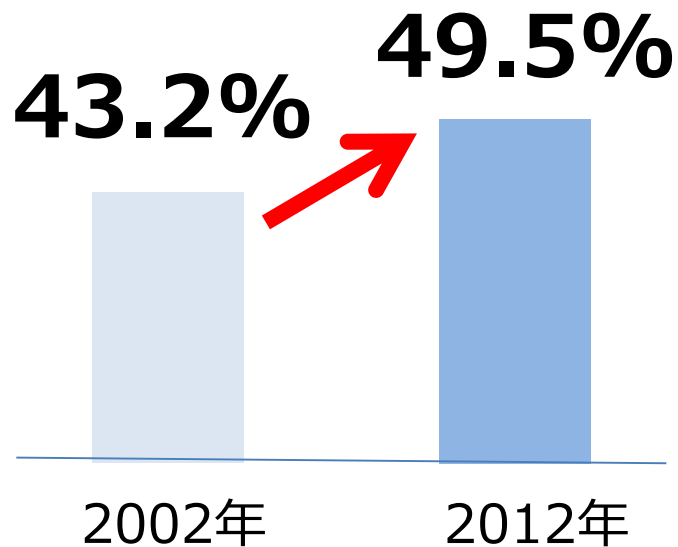
**「50代の方は仕事の比重
が重すぎる」**

**「自己実現の場は、
仕事以外にもあるはず」**

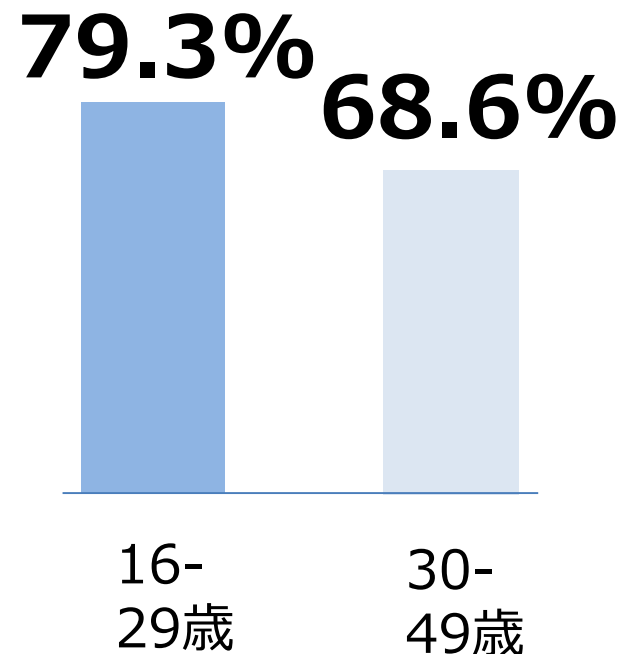
**「家族を大事にできない人
が部下を大事にできない
のでは？」**

若者は、多元的な自己を持つようになってきている。 社内だけではなく社外の充実も大事

Q 意識して自分を使い分けている
(肯定的な回答)



Q 場面によって出てくる自分と
いうものは違う (肯定的な回答)



働き方 改革

働き方改革も第2フェーズへ。
残業削減実施**85.7%**※₁（←労働時間の上限規制）
⇒ **余剰の時間をどう使うのか。**

教育研修 現場

学びは、**社内から社外へ。**
異業種、異文化、異次元の研修現場が
求められている（ボランティア、複業奨励）。

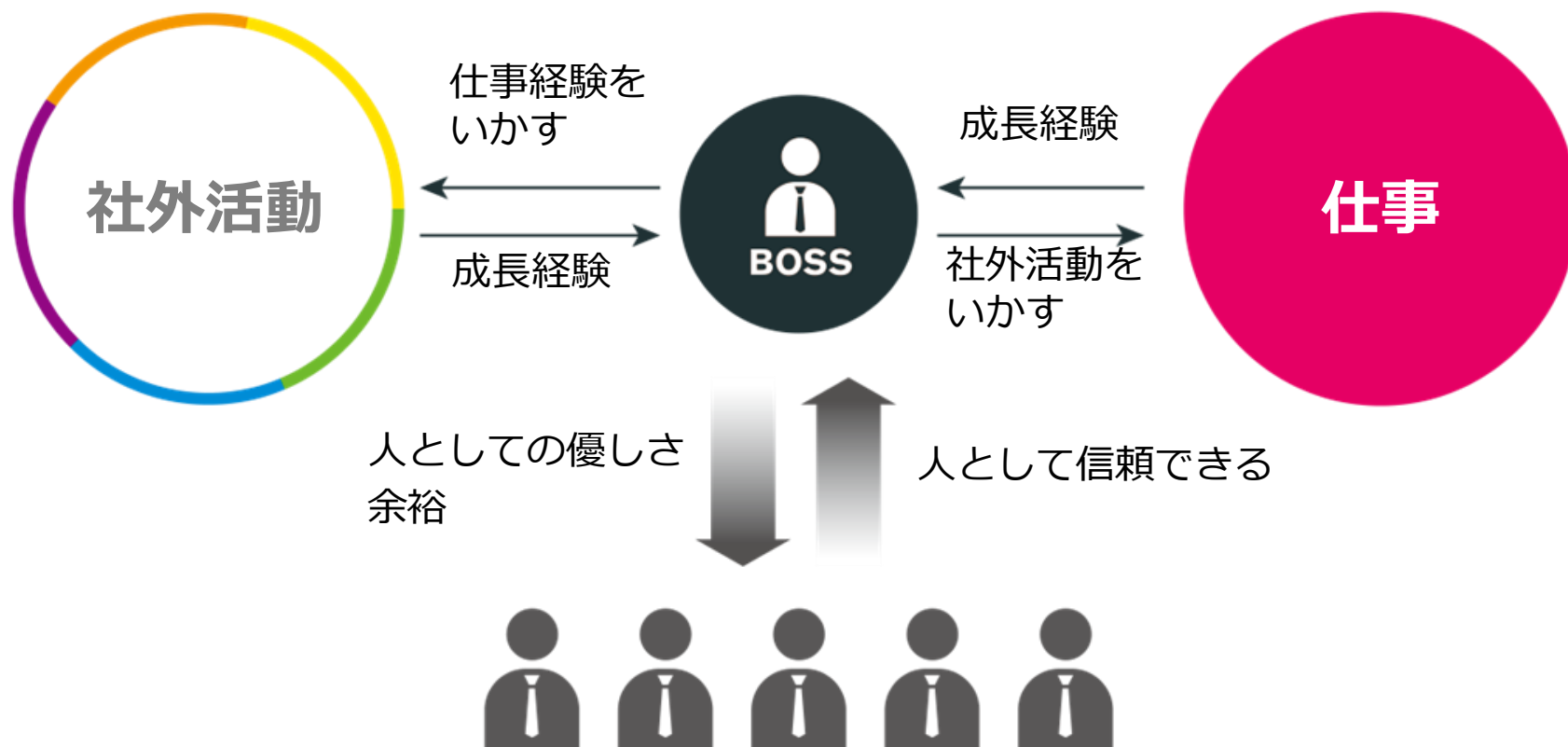
世界の 経営学者

ワーク・ライフ・エンリッチメント（充実）の
研究が増加傾向に（2000年1.4万件→2015年3.2万件※₂）
ワークとライフの相乗効果が注目されている。

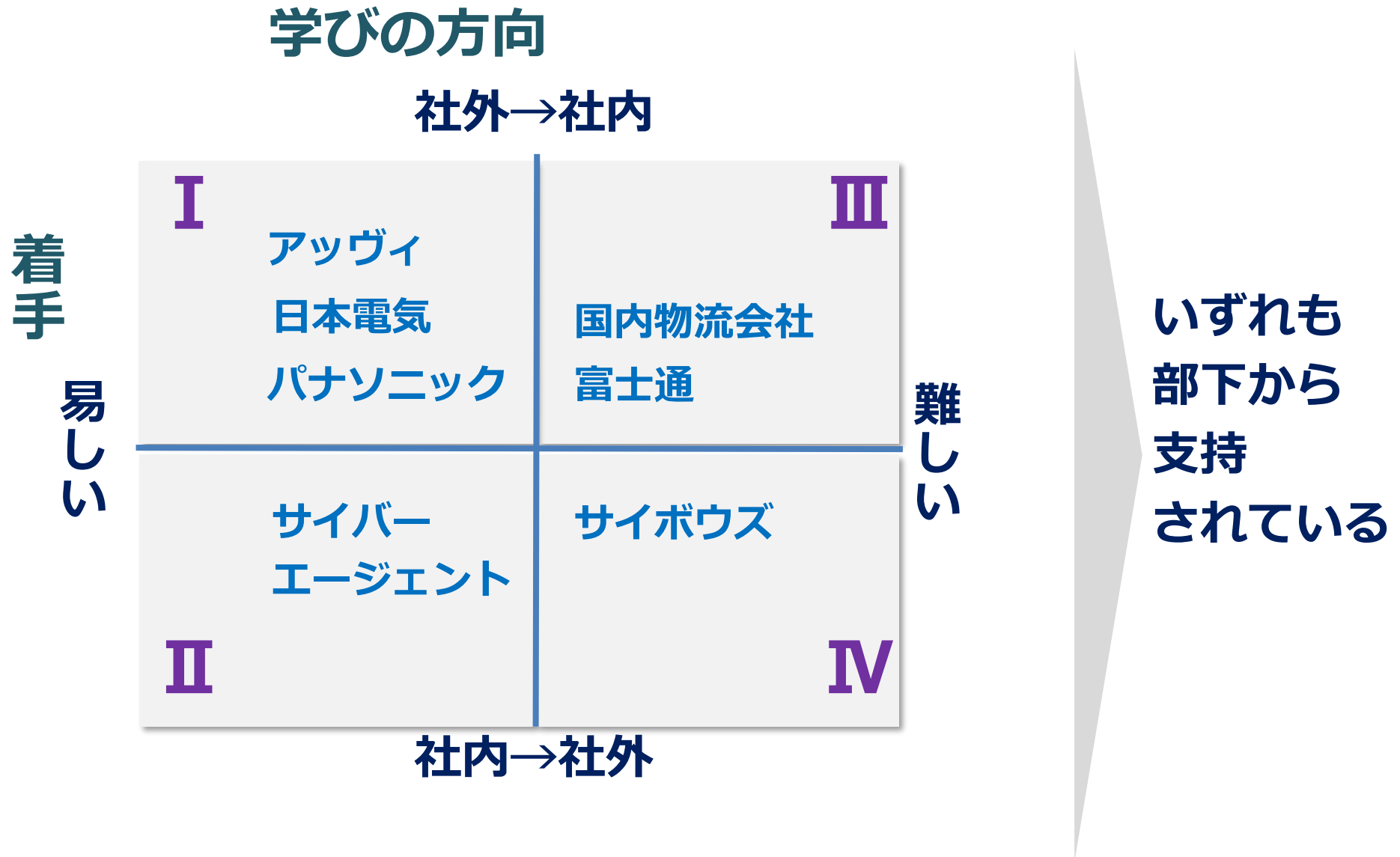
※出典：1.リクルートマネジメントソリューションズ『働き方改革』の推進に関する実態調査 2017年 N=161社

2.Google Scholar上の「Work Life Enrichment」での論文検索結果（リクルートマネジメントソリューションズ調べ）

**社外経験は仕事でいかすことができる。
一方で、仕事経験は社外でいかすことができる。
そして、そのことが部下からの信頼につながる。**



**具体的には
どういう人？**



I III

II IV



網江貴彦 氏（52歳）
（あみえ たかひこ）

地方創生
介護施設の現場体験



日本電気株式会社
OMCS事業部
事業部長

「NEC社会価値創造塾がきっかけ」

現場を見て、いかに自分が知っているつもりになっていたのかを知ることができました。
枠というものがパリンと割れた感じです



企業の声

- ・新しいビジネスを考えている
- ・事業を行っている意味を語っている
- ・部下育成に取り組んでいる



意味や価値を考えさせられるので、
やらされ感で働くことがなくなりました

部下の声：村上暢一（39歳）プロジェクトマネージャー

他事例：

アッヴィ合同会社

大浦藤子氏

パナソニック株式会社

藤田直子氏

I	III
II	IV



大浦藤子 氏
(おおうら ふじこ)

学童保育
PTA役員



アッヴィ 合同会社

開発本部
プロジェクトプランニング&
オペレーショナルエクセレンス
統括部長

「子育てがきっかけ」

さまざまな感覚・価値観を持つ集団をまとめる経験が、個性の違いを楽しめたり、会社での仕事の進め方を振り返る機会になった



人事の声

多様性への理解と柔軟性を、仕事や部下のマネジメントに活かし、高いパフォーマンスを発揮してくれている。社員にとって貴重なロールモデル

部下の声

部署を超えてさまざまな社員から、日々相談を持ちかけられている。人想いで優しく、高いコミュニケーション能力で、円滑な議論をされることから、時間的ゆとりを生み出しており、ぜひ見習いたい



I	III
II	IV



藤田直子 氏（47歳）
（ふじた なおこ）

アジアの貧困問題に
取り組む
NGOの
広報支援



パナソニック株式会社
オートモーティブ &
インダストリアルシステムズ社
インダストリアル
営業本部 主幹

「会社のプログラムに応募したのがきっかけ」

社外体験で、自分の幹が太くなったような感じ。
社外の多様性に触れて、自分が何が得意で、何が
不得意なのか分かるようになりました。
チャレンジする時も、自分のことを信頼できるようになった



部下の声

藤田さんって
自信を持って言い切りますよね

次も一緒に仕事をしたい

I	III
II	IV



武田丈宏 氏 (42歳)
(たけだ たけひろ)

株式会社
サイバーエージェント
執行役員 人事本部本部長



草野球歴 20年
少年野球のコーチ

「趣味の草野球と子育てがきっかけ」

仕事の経験がコーチにいかせる。
大事にしたいバリューを決め、PDCAを回すと結果がついてくる



企業の声

B面が充実している人って、
仕事ができる人が多いですね。
武田さんは典型的な事例



部下の声

子どもに指導しているので、
伝え方が磨かれている

I

Ⅲ

Ⅱ

Ⅳ



紀室英輔 氏 (39歳)
(きむろ えいすけ)

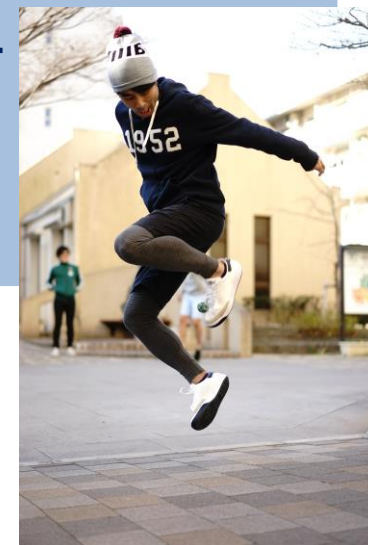
富士通株式会社
データセンタプラットフォーム事業本部
マネジャー



日本フットバッグ協会
元副理事長 現監事

「面白そうな競技にのめりこんだのがきっかけ」

協会の多様なメンバーをまとめた経験が、のちの会社でのマネジメントにいらしています



部下の声

人との距離感が絶妙であり、
真摯に人の話を聞いて受け答えをしてくれます

他事例：
国内物流会社 江原潤 氏

I	Ⅲ
Ⅱ	Ⅳ



江原 潤 氏 (40歳)
(えはら じゅん)

NPO支援
同窓会 会長
高校バスケット部監督



国内物流会社
営業課 課長

「たまたま声がかかったのがきっかけ」

非営利組織で、お金で動かない人たちと仕事を
したことで、会社でも部下を信頼して、任せる
ようにした



部下の声

笑顔でよく話しかけられるようになりました。信頼できる人です

I	III
II	IV



青野 誠 氏 (33歳)
(あおの まこと)

NPO法人
フローレンス
働き方革命事業部



サイボウズ株式会社
事業支援本部
人事部 マネジャー

「フローレンスがやっていることに共感し、
手伝いたいと思ったことがきっかけ」

自分のスキルを社外でも活用し、社会
貢献をしたい。
そして、自分の力を試したい



部下の声

青野さんの生き方、
カッコいいと思います

- ・ 本人、会社、社会、メンバーにもいい影響がある「ボス充」がこれから注目されていく
- ・ すでに行っている社外活動はオープンに
- ・ 行っていなくても、得意なこと、興味があること、身近なところから始められる

キーワード

生活を楽しみ、社外活動が充実しているマネジャーは、会社や社会にいい影響を与え、メンバーから信頼されています。そのような状況を「ボス充」と呼びます。

ボス充

若者は、多元的な自己を持つようになっていきます。
ゆえに、仕事以外の生活を楽しむ上司を
支持するようになってきています。

すでに生活を楽しんでいる上司は、
楽しんでいることをオープンにすることによって、
若者から信頼されるようになっていきます。