

B-GROOW NewsLetter

Vol.41

Message From SORA

みなさま、こんにちは。B-GROOW(ビーグロー)の空でございます。
先日より猛暑が続いておりますが、みなさまお元気で過ごしてでしょうか。
7月27日には大阪で39.8度が観測され、今年の最高気温が更新されました。
夏本番はこれからですが、今年の夏は、更なる酷暑となる見込みだそうです。
さて、この暑い時期に、日本で一番涼しい場所はどこだと思いますか。
答えは富士山です。また、北海道東部の根室・釧路地方も気温が20度を超える日が
少ないそうです。涼しい地方に出向くことはなかなか叶いませんが、体調に十分注意して
厳しい夏をのりきってまいりましょう。



空直美

「年上の部下」のマネジメントを考える

最近では、年下の上司のチームで年上の部下が働くことが増えてきました。今回は、年上部下のマネジメントについて考えます。

■ 「年上の部下」が増えた背景とは

現在の日本では、年功序列を採用する会社が減り、雇用の流動化、転職の一般化が進んでいます。また、日本の総人口の29%を高齢者が占めており、定年後の継続雇用や再雇用が多くなっています。このような流れから、今後ますます「年上の部下」と働く機会が増えていくことが予想されます。

■ 年上の部下の気持ちを想像しよう

日本には、昔から年長者を敬う習慣があります。また、年上の部下は経験や実績があり、プライドが高いかもしれません。そのため、仕事上、年齢と立場が逆転すると、「どう扱っていいかわからない」と戸惑う年下の上司が多いのではないのでしょうか。

年上の部下との関係を構築するには、年上の部下の置かれた状況や気持ちを想像することが大切です。

例えば、「年下上司のもとで働く自分に対する周囲の目が気になる」「これまでの経歴が認められ、転職してワクワクしている」「役職定年で仕事へのやりがいを見失っている」「元々後輩だった人が自分の上司になって複雑な心境である」などが想像できます。

年下上司だけでなく、年上部下もまた「やりづらさ」を感じているということがわかります。

■ 年上の部下を活かすためのカギ

濱田秀彦著『「年上の部下」をもったら読む本』では、年上の部下を活かすためのカギになる3つのコンセプトを紹介しています。

年上の部下を活かすためのカギになる3つのコンセプト

自分は管理職・リーダーという役割を遂行する

相手は人生の先輩であるという敬意をもって接する

相手に問いかけるという手法（コーチング）を使う

■ 年上の部下へ指示する際の基本スタンス

年上の部下に指示を出す際の基本スタンスは、「自分は上であり、自分は下である」です。「上である」とは、組織図上のポジションが上であり、指示を出す役割を担っていることをさしています。また、「下である」とは、自分が年下である事実を認めることをさしています。

このスタンスが両立していると、遠慮しすぎて曖昧な指示をしてしまったり、「自分は上司だから見くびられてはいけない」と意識しすぎて“上から感”を出してしまったりすることは少なくなるでしょう。

参考文献：濱田秀彦著『「年上の部下」をもったら読む本』

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。以前ある方が、「上司が偉いのではなく、役割が違うだけである」と話されていたのを思い出しました。部下のマネジメントでは、上司としての役割を果たすこと、部下の年齢にかかわらず一人の人間として敬意をもって接することが大切なのだ改めて感じています。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



質問力を高めるために

昨今、様々な価値観を持つ人が増え、対話の重要性が増しています。また、オンラインでのコミュニケーションが増え、短期間で信頼関係を構築するスキルが必要とされています。

対話を円滑にし、短い時間で信頼関係を築くために『質問力』が役立ちます。

■ 質問と質問力

質問というと、分からない事を相手に聞いて明らかにするというイメージがありますが、ビジネスにおいては、質問には質問者と解答者双方の視野を広げ理解を深め合うという意味もあります。

質問力とは、相手に疑問点や不明点を**問いかけるスキル**を指します。質問力を高めることには以下のようなメリットがあります。

- ・ 相手を正確に理解し、適切な提案や判断ができるようになる。
- ・ 自分自身を客観的に見つめることができるようになる。
- ・ 感情に流されずに課題の本質を見抜くことができるようになる。
- ・ どのような状況にも柔軟に対応できるようになる。

■ フレームワークの利用

質問力を高めるために、ビジネスでもよく利用されるフレームワークが役立ちます。『5W1H』を使うと、情報を網羅的に整理することができ、同時に事実や見通しを明確にすることに役立ちます。また、『PREP法』を使うと、質問を分かりやすく伝えることができます。マトリクスを使う方法もあります。『Qマトリクス』という6マス×6マスの表で、それぞれに特定の質問が配置されています。4段階の質問レベルがあり、レベルが上がるほど分析力と想像力を必要とする、より高度な問いを引き出すトレーニングを行うことができます。

■ おわりに

質問力を高めることは、相手と自分の違いや置かれている状況を俯瞰的にとらえることにも役立ちます。適切な配慮をしながらコミュニケーションをとることができるようになるため、1対1の関係だけでなく、チームで行動する際にもよい効果をもたらすといえるでしょう。常に問いかけることを意識してみることから始めてみてはいかがでしょうか。

参考文献：鈴木祐著『運の方程式 チャンスを引き寄せ結果に結びつける科学的な方法』アスコム刊
(コンサルティングアシスタント 香月裕美)

株式会社 B-GROOW

〒813-0017

福岡県福岡市東区香椎照葉3-3-1-2825

TEL 092-405-2769 FAX 092-405-3579

人事労務管理の基礎

-Vol.3-



みなさま、日々の業務お疲れさまです。人事労務に関する耳よりな情報をシリーズでお伝えしてまいります。何か一つでも、明日からの業務にお役立ていただけましたら幸いです。

今回のテーマは【**障がい者雇用**】についてです。

■ 障がい者雇用率制度

障がい者の雇用促進のための施策として、雇用する労働者の一定割合の雇用を企業側に義務づける「障がい者雇用率制度」があります。

■ 現行の法定雇用率

現行、民間企業における障がい者の法定雇用率は**2.3%**です。従業員(※1)を43.5人以上雇用している事業主は、障がい者を1人以上雇用する義務があります。

法定雇用率は2024年4月より**2.5%**、2026年7月より**2.7%**へ段階的に引き上げられることが決まっています。

	現行	2024年4月～	2026年7月～
民間企業の法定雇用率	2.3%	2.5%	2.7%
事業主の範囲	従業員 43.5人以上	従業員 40.0人以上	従業員 37.5人以上

(※1) 従業員数 = 常用労働者数(週30時間以上) + 短時間労働者数(週20時間以上30時間未満) × 0.5で計算した合計数です。

■ 障がい者雇用状況について

厚生労働省が発表した「令和4年障がい者雇用状況の集計結果」によりますと、民間に雇用される障がい者数は、年々増加傾向にあります。法定雇用率達成企業は**48.3%**となっています。未達成企業もまだまだ多い状況にあるようです。

人事労務の仕事の根幹にあるのは「**法令遵守**」です。常にアンテナを張り、業務に邁進してまいります。



(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

編集後記

災害級とも言われる猛暑が続いていますが、このような状況でも、人間関係の悩みは尽きないものです。今回取り上げました“年上の部下との関わり方”については、多くの企業の方が悩まれているようです。ニューズレターが解決のヒントになりますと幸いです。

(編集担当 香月裕美)

Mail sora@b-grow.com

HP <https://www.b-grow.com>