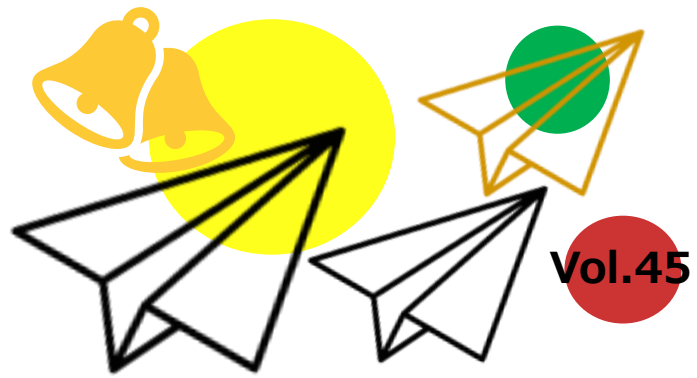


B-GROOW NewsLetter



Vol.45



Message From SORA

みなさま、こんにちは。B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。

師走に入り、寒気が日増しに深まってまいりました。

2023年も残すところひと月となりましたが、みなさまどのような一年を過ごされましたか。

わたくしは、3月のワールド・ベースボール・クラシック (WBC) での日本の優勝や、大リーグでの大谷選手の活躍、藤井聡太七冠の史上初の八冠達成などの明るいニュースに背中を押されつつ全国を飛び回り、充実した一年を過ごしました。

少し早いですが、本年も大変お世話になりました。来年も飛躍の年となるよう、一層の精進を重ねる所存でございます。今後ともよろしくお願い申し上げます。



空直美

リーダーシップについて考える

時代とともにビジネス環境は変化しますが、今、ビジネスパーソンにはどのようなリーダーシップが求められているのでしょうか。

■ 「理想の上司」ランキング

明治安田生命による2023年度の「理想の上司」総合ランキングによると、男性上司は内村光良さん、女性上司は水ト麻美さんがともに7連覇となっています。内村さんは『親しみやすい』『優しい』、水トさんも『親しみやすい』というイメージが支持されています。

また、日本能率協会による「2023年度新入社員意識調査」では約8割が「丁寧に指導する」上司を理想としており、「任せて見守る」「リスクをとる」上司を理想とする新入社員は2割弱でした。部下の背中を押して前向きに仕事に取り組むように促すことができる管理職の評価が近年は高くなってきています。

■ 内村光良さんのリーダーシップ

内村さんが率いるチームには各メンバーが自発的に動き出し、伸びていくという特徴があるといえます。この『自ずと動き出すチーム』とはどのようにしてつくりあげられるのでしょうか。

内村さん流のリーダーシップには、『リーダーが目標を掲げ、情熱・勇気を持って先頭を走る姿や鋭い観察力で先を見据えた将来像を示し、メンバーは感銘を受けてついていく』という従来の牽引型のアプローチとは異なる次のような特徴が見られます。

1. 自分が誰よりも汗をかき、難しい課題にチャレンジして背中を見せる。
2. 肩書以外の仕事を進んで行き、チームの先頭だけでなく状況に応じてメンバーと並ぶ役やサポート役にまわる。
3. メンバーを押さえつけるのではなく自由にパフォーマンスをさせるが、最後の責任は自分が負う。
4. 一貫して「任せる」「信じる」姿勢を貫くことでメンバーを「期待に応えたい」気持ちにさせる。
5. 自己成長を続けるためのマインドを持ち続けている。

内村さん流のリーダーシップは、チームの潜在能力を最大限引き出し、メンバーの自主性を育てるなど現在に即したものになっているといえるでしょう。



■ おわりに

ピーター・F・ドラッカーは、これからの時代のリーダーシップのあり方として、『意味あるリーダーシップとは、組織の使命を考え抜き、それを目に見えるかたちで確立することである。リーダーとは、目標を定め、優先順位を決め、基準を定めてそれを維持するものである。(現代の経営より)』と述べています。変化の激しい現在、メンバー一人ひとりを成長させることによりチームのパフォーマンスを高め、自ら考え行動する組織を作り上げるリーダーが求められているのかもしれませんが。

参考図書：朝日新書刊 畑中翔太著 『チームが自ずと動き出す 内村光良リーダー論』

(コンサルティングアシスタント 香月裕美)

デジタルデトックスについて

日々の業務でパソコンを使い、SNSのチェックやコンテンツの視聴などで無意識にスマートフォンを使っている・・・総務省の調査によると、10代から60代のインターネットの一日当たりの平均利用時間は平日で175.2分、休日は187.3分という結果がでています。

デジタル機器を長時間利用し続けると、メンタルヘルス不調となるリスクが高まり、30代から50代の間でもの忘れが激しくなり、判断力や意欲の低下が起きるなどの好ましくない影響がでてくるそうです。日常生活に欠かせないデジタル機器と健全に付き合っていく方法の一つとして『デジタルデトックス』があげられます。

■ デジタルデトックスとは

『デジタルデトックス』とは、一定期間デジタル機器を意識的に遠ざけ、心身のリフレッシュをはかることをいいます。

■ デジタルデトックスの方法

デジタルデトックスには、スマートフォンを預けレジャーなどを楽しむ『デジタルデトックスツアー』やキャンプなどが効果的です。他にスマートフォンにもとから備わっている機能やダウンロードしたアプリケーションを使い使用時間を制限する、散歩するなど、すぐにも取り組める方法もあります。

何もせず、ぼんやりする時間をもつこともとても効果があります。ぼんやりした状態にある脳では『デフォルト・モード・ネットワーク (DMN)』が働きます。DMNは脳内の情報を整理する機能で、情報が結びつきやすくなりクリエイティブな発想が生まれやすくなるそうです。休憩時間にスマホから離れることで、脳に絶え間なく情報をインプットされ続けることで起こる『脳疲労』が避けられDMNを活性化することができます。



■ おわりに

スマートフォンやパソコンなどの電子機器はビジネスにおいても日常生活においても、なくてはならないツールとなっています。デジタルデバイスを手放してしまうことは難しいですが、より健全に付き合っていきたいものです。

(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.7-



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たら幸いです。

今回のテーマは【無期転換ルール】についてです。

■ 無期転換ルールとは

同一の使用人との間で、有期労働契約が更新されて**通算5年を超えたときに、労働者の申し込み**によって無期労働契約に転換されるルールのことです。

【例】契約期間が1年の場合

5回目の更新後の1年間に無期転換の申込権が発生します。

無期転換申込権発生



■ 無期転換ルールの改正 -2024年4月施行-

来年の4月より、無期転換ルールについて、以下のとおり改正されます。

(1) 無期転換申込機会の明示

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換を申し込むことができる旨を書面により明示すること。

(2) 無期転換後の労働条件の明示

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、無期転換後の労働条件を書面により明示すること。

(3) 均衡を考慮した事項の説明 (努力義務)

無期転換申込権が発生する更新のタイミングごとに、他の通常の労働者との均衡を考慮した事項について、説明するように努めること。

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)

■ 新入社員研修を開催いたします。

2024年4月2日(火)、3日(水)に新入社員研修を開催いたします。詳細は以下の連絡先までお問合せください。

編集後記

本年もニュースレターにお目を通しいただきありがとうございました。来年もどうぞよろしくお願いいたします。(編集担当 香月裕美)

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