

# B-GROOW NewsLetter

## Message From SORA

B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。

すがすがしい若葉の季節になりました。

新年度が始まって一月あまり、みなさまお忙しい毎日をご過ごされていると存じます。

連休でほっと一息リフレッシュされましたでしょうか。連休は旅行(大阪・関西万博にお出かけになったかたもいらっしゃるかもしれませんね。)や読書三昧・映画三昧など日頃できないことをなされたかたも多いかもしれません。連休明けは心身共にバランスを崩しやすいと言われていています。周りのかたの『ちょっとした不調』に気付いたときは、ぜひ、さりげなくひと声かけてあげてください。詮索はせずに『気にかけていること』が伝わるように、がポイントです。さわやかな季節に英気を養い、良いパフォーマンスに繋げていきたいですね。

空 直美

Vol.62

## マネジメント人材を育てていくために ～管理職が敬遠される今こそ考えよう～

会社の存続、成長のためには「マネジメント人材」が不可欠ですが、最近のビジネスパーソンは「管理職を避けたがる」といわれています。今回は、マネジメント人材の育成について考察します。

### ■ 管理職になりたがらないのはなぜ？

ビズリーチの調査では、約7割が「管理職になりたくない」と回答しています。その理由として「出世欲がない」「責任が重くなるのが嫌」「業務量が増えるのが不安」といった本音が並びました。

この背景として考えられるのは、働き方の変化や価値観の変化です。特に30代～40代では「プライベートとの両立」「自分の専門性を高めたい」「評価に見合った報酬が得られない」といった点が昇進意欲を妨げています。また、中には「上司を見ていて大変そうだから、自分はいいや…」という意見もあります。

しかし、こうした傾向からマネジメント人材が枯渇してしまうと、企業の成長を左右することになりかねません。これは単なる個人の志向の問題ではないのです。

### ■ 「管理職になってよかった」という管理職経験者の声

一方、同じ調査において、管理職を経験している人の8割以上が「今後も管理職を続けたい」と回答しています。これは注目すべき結果です。調査では、「部下の成長を支援する喜び」「チームとして成果を出す面白さ」「意思決定に関わる責任の重さとやりがい」「視座が高くなったことで得られる自己成長」など、管理職になる前には



得られなかった充実感があるという声が寄せられました。管理職の仕事の魅力とは、経験して初めて実感できるものなのかもしれません。

### ■ 「管理職を任せたい」「管理職になりたくない」のギャップにどう向き合うか

会社や人事担当者にとって、「昇進を打診しても断られる」「候補者が見つからない」などといった悩みは深刻です。「任せたい」と「なりたくない」のギャップを埋めるためには、2つの視点が必要です。まずは、「管理職になることの価値や成長機会」を丁寧に伝えること。昇進＝人生の犠牲、ではなく、成長の選択肢と捉えてもらうことが鍵となります。次に、管理職に対する過度な期待や業務負担を見直すこと。何でも「管理職任せ」にせず、チーム内で分担できる体制を整えることが大切です。

### ■ 「自分らしいマネジメント」でいい

「自分は管理職には向いていない」と考える人は少なくないでしょう。しかし、管理職に向いている人というのは特定のスキルや性格を持つ人ではないのです。自分らしいやり方でチームと向き合える人、「こんな組織にしたい」「こんなチームを育てたい」という志を持つ人こそが、信頼されるリーダーになることができます。知識や経験は後からでもついてきます。

### ■ おわりに

いかがでしたでしょうか。「なりたくない」ではなく、「目指したい」と思えるような管理職を増やしていくことが、これからの組織づくりにおいて重要なテーマになりそうです。



## 仮説思考について

ビジネス社会においては、限られた情報しかない状況で早急に課題解決を求められることが多々あります。このような場面では「仮説思考」が役立ちます。

### ■ 仮説思考とは

「仮説思考」とは、その時点で持っている情報から、最も可能性の高い結論を「仮説」として設定し、その「仮説」をもとに検証していく思考法のことをいいます。あらかじめ仮説を立てておけば、検証すべき事項を絞り込めるため、効率良く問題を解決することが可能になります。

### ■ 仮説思考のプロセス

仮説思考は以下のようなプロセスで進めます。



#### STEP 1 現状を把握する

例) 機械の不具合の頻度が高くなった。不具合を減らしたい。

**Point** 今ある情報以上に情報収集はしない

#### STEP 2 仮説を立てる

例) 最近になって新人も日常点検を行うようになったため、「不具合の原因は、日常点検の質にばらつきがあるためだ」という仮説を立てる。

**Point** できるだけ多くの仮説を立て可能性の高いものを選択

#### STEP 3 仮説を検証する

例) 不具合発生時の点検記録、担当者、点検漏れの有無を調査する。

#### STEP 4 仮説を進める/修正する

例) 仮説が正しければ、「点検マニュアルの改善」「点検内容の理解度チェック」で点検の精度を上げる対策を行う。  
違っていれば、次の仮説を立てて検証する。

### ■ おわりに

短期間で有効な解決策を打ち出すためには仮説の精度を高めていくことが重要になります。日々の業務の中で経験を積みながら、事実を深堀りし、深みのある知識を身につけるよう意識してみましょう。多くの「引き出し」を持つことで多角的な視点から物事を捉えることができるようになります。

また、日常的に仮説思考を意識し「だから何?」と思考する習慣をつけることも正しい仮説を立てることに役立ちます。

興味のある事に対して、自分なりの仮説を立ててみることから始めてみてはいかがでしょうか。

(コンサルタントアシスタント 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

## ■ 新入社員研修のご報告



2025年4月2日(水)~3日(木)にB-GROOWビジネスカレッジ「新入社員研修」を実施いたしました。

#### 【DAY1】

##### 意識改革・経営知識取得編

1. 社会人とは？学生との違いは？
2. 経営と組織
3. 経営を疑似体験してみよう



#### 【DAY2】

##### ビジネスマナー編

1. ビジスマナーの基礎
2. 敬語をマスターしましょう
3. ビジネス電話の基本と応用
4. 訪問のビジスマナー
5. 接客サービスのマナー
6. 実際の職場場面でのマナー

研修には12名様に参加いただきました。今年度は、コミュニケーション能力が高く、積極的な受講生が多かったため、受講生同士の絆が大変深くなったように感じています。受講態度も素晴らしく、ペアワークやグループワークでも活発に意見交換を行うことができました。

今年度の新入社員研修では、『ビジネスゲーム研修 ビズストーム®』を初の試みとして実施させていただきました。**ゲームを楽しみながら経営を学ぶ**というコンセプトのとおり、大いに盛り上がっていました。

「会社ってこんなに経営が大変なんですね…」「こんなに人件費がかかるとは、社長の大変さが身にしみました…」「マーケティングは大切ですね」といった声が聞かれました。経営の疑似体験をとおして、数々の発見があったようです。



ご参加いただいた皆さまが、各地で活躍されることを陰ながら応援しています!! 大きく成長した皆さまにお会いできる日を、心より楽しみにしております。

(チーフコンサルタント 久保 京子)

## 編集後記

今年は「飛び石連休」と言われたゴールデンウィークが明けましたね。世界的にみると、5月の長期休暇は日本独自の祝日であることに気づきます。連休中は連日のように日本全国の渋滞や混雑する観光地の様子がニュースで報じられていましたが、海外に出向くとゆったりと過ごせるのかもしれない。いくつになっても長期休暇は嬉しく楽しみなものですね。

(編集担当 香月裕美)

Mail [sora@b-grow.com](mailto:sora@b-grow.com)

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