

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。

1月も半ばを過ぎ、もうすぐ大寒を迎えます。一年で一番寒い時期となりますが、みなさまお変わりございませんでしょうか。寒い中芽吹く露の臺のように土の中では春の準備が進んでいます。

年の初めには抱負や目標を掲げるものですが、心に浮かんだ言葉は『初心』でした。『初心忘るべからず』という言葉は、世阿弥が晩年の著書である『花鏡』に記した言葉です。実は、3つに分けて語られており、その言葉には、より繊細で奥深い感銘を受けます。

本年も株式会社B-GROOW社員一同、初心を忘れることなく、みなさまのお役にたてるよう誠心誠意精進してまいります。スピード感を持ちつつ努力を積み重ね、兔のように大きく飛躍する素晴らしい年にしてまいりましょう。今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



空 直美

■ 経営理念を実現するために

前号で特集した『経営理念』についてさらに考察を深めます。経営理念は企業の原点であり、経営の目的を明確化しその目的を実現するために共有すべき価値観(モノの考え方)を明文化したものです。また、経営の判断基準になる、企業のブランドイメージに繋がる、安定した事業継続が可能になるなどのメリットがあると考えられます。大変な労力と時間をかけてつくり上げられた経営理念をどのようにして実現していけばよいのでしょうか。

■ 経営理念を浸透させるために

まず、経営層が率先して企業理念に則した行動をとることが重要です。また、経営層が経営理念について社員に積極的に伝えることで浸透が進みます。その際朝礼や社内会議、社内報などで定期的に発信することが大切になります。以下の方法も効果的です。

1. 共有する機会を設ける

経営理念を活かすことでどのような効果を生んだか共有することで、経営理念浸透の啓発を図ることができます。成果や事例を共有することで、企業理念の浸透だけでなく、従業員のモチベーション向上も期待できます。

2. クレドカードを作る

クレドカードとは、経営理念に基づいて作られた、社員の行動指針をまとめたカードです。このカードを携帯することにより、いつでも経営理念の確認ができるようになり、経営理念に則った行動を積極的に促すことができます。

3. 人事評価制度に取り入れる

評価につながることは、社員が経営理念に則った行動を取るモチベーションとなるでしょう。社員自らが日頃の業務で経営理念に沿った行動をしているか意識することで、経営理念の浸透が促進されます。

■ 経営理念の見直し

経営理念は誰にでもわかりやすい表現で簡潔にまとめられているでしょうか。誰が見てもイメージしやすくわかりやすい言葉を使うことで共感を得ることができ、実際に行動に移しやすくなります。

また、創業時に定めた経営理念が時代の変化によって現状にそぐわない状況になっていることがあります。その場合、経営理念の根幹を変えることなく、実情に適したものに修正・改訂することも必要になります。

■ 他社の成功事例に学ぶ

経営理念の浸透に成功した企業の取組みが参考になる場合があります。一例として、スターバックスでは次のような取り組みを行っています。

- 社員やアルバイトなどの立場に関係なく、新人には数十時間ものの研修を行う。その際、ドリンクの作成方法やレジ接客の流れだけでなくミッションステートメント(=『経営理念』を行動指針や方針として具現化したもの)の浸透にも多くの時間を割く。
- アルバイトも含め人事考課を行い、将来なりたい姿についてヒアリングした上で、「そうなるためには今どうすればいいのか」を考え日常的な行動とミッションステートメントを紐付けていく。

■ おわりに

経営理念は日常業務の中で活かされることで本当の意味を持ちます。経営理念が浸透し日常的に活かすことが習慣化されると、社員は自然と自ら経営理念に基づいた行動ができるようになります。社員と経営理念が一体化することで、会社のよりよい風土が醸成され、社風の変化や業績の向上へとつながるよい循環が生まれるでしょう。

経営理念とその浸透について再考されてみてはいかがでしょうか。

■ 「自己肯定感」を考える

みなさまは、自己肯定感という言葉を一度は耳にされたことがあるのではないのでしょうか。今回は、自己肯定感について考えます。

■ 自己肯定感とは

自己肯定感とは、自分のあり方を積極的に評価できる感情、自らの価値や存在意義を肯定できる感情などを意味する言葉です。

日本で最初の自己肯定感の定義は1994年、臨床心理学者の高垣忠一郎さんによる「『他人と共にありながら自分は自分であって大丈夫だ』という、他者に対する信頼と自分に対する信頼」というものでした。

自己肯定感心理学の領域で継続的に高い注目を浴びている分野で、研究者などにより数多くの定義が提唱されています。

■ 日本人は本当に自己肯定感が低いのか

欧米人と比べて日本人は自己肯定感が低いとよく言われます。内閣府調査（2018年）において「自分に満足」という人の比率が欧米諸国で80%台であるのに対し、日本は40%台となりました。

これは、幼いころから「自分に自信を持ち、他人に負けないよう自己主張しなさい」と育てられる欧米人と、「思いやりを持ち、自分勝手な言動や行動は控え、協調性を身につけなさい」と育てられる日本人の文化的特徴を表したものだといえます。

■ 自己肯定感とどう向き合うか

自己肯定感の高い人は良く、低い人はダメだというわけではありません。人は誰も自己肯定感の高い状態のとき、低い状態のときがあるものです。

ただし、自己肯定感が低い状態が続くと無意識に自分を否定してしまう機会が増え、生きづらさやストレスが強くなってしまいます。

自己肯定感が下がりがすぎないために、以下のような方法を試してみたいかがでしょうか。

◎ほめられたら「ありがとうございます」

人からほめられると、どうしても「いいえ、そんなことありません」といって謙遜してしまいがちなのが日本人です。ぜひ「ありがとうございます」に変えてみましょう。自分をほめてくれた人もこのほうが気分がよいはずですよ。

現在、自己肯定感をテーマにした書籍は多く発売されていますし、ネット検索でも「自己肯定感を高める方法」がたくさん出てきます。数ある中から自分に合った方法を取り入れてみるのがよいでしょう。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。自己肯定感は仕事のパフォーマンスにも少なからず影響するものです。新年を迎えた今、「自己肯定感」と一度向き合ってみてはいかがでしょうか。

(文責：コンサルティング事業部 平田 千佳)

株式会社 B-GROOW

Mail sora@b-groow.com

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

〒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

Business manner

One point Lesson

-Vol.5-



みなさまは、ビジネスマナーで迷ったことはないでしょうか。社会人として知っておきたいビジネスマナーの基本をもう一度見直して、明日からの業務に、自信を持って取り組んでまいりましょう。

今回のテーマは【**ドアの開閉マナー**】です。

お客様が来社されたときには、ドアを開閉し、ご案内する機会も多いと思います。美しい立ち居振る舞いとなるように、以下のポイントに注意してチャレンジしてみましょう。

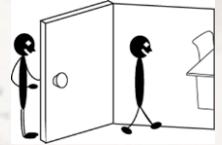
ドアの開閉マナーのポイント

※ 以下はドアノブが右側についている場合です。

(ドアノブが左側の場合は、下線部が逆の手になります)

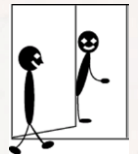
① 引きドアの場合

- ・ドアノブを**左手**で握って開ける
- ・入口の左側に立つ
- ・ドアを開けたままご案内する
- ・最後に部屋に入り、後ろ向きになって**右手**でドアを閉める



② 押しドアの場合

- ・ドアノブを**左手**で握って押し開ける
- ・開けながら部屋に入る
- ・部屋に入ってからご案内する
- ・**右手**でドアを閉める



マナーの本質は、**他者への思いやり**の心です。身に付けたマナーは、きっとみなさまの活躍を後押ししてくれるはずですよ。



(文責：コンサルティング事業部 久保 京子)

■ 新入社員研修を開催します

新しい年となりましたが、新入社員を迎え入れる準備はすすんでいますか？今年度も「B-GROOWビジネスカレッジ新入社員研修」を開催いたします。日程は以下のとおりです。詳細内容については、決まり次第ご案内いたします。

みなさまのご参加を心よりお待ちしております!!

日時：4月4日(火)・4月5日(水)の2日間
10:00~17:00 (休憩1時間)



■ 編集後記

今回とりあげました『自己肯定感』ですが、子どもから社会人までほんとうによく聞く言葉です。ただ単に、自分に自信があるということかと思っておりましたが違っていたようです。ビジネスにおいても、個人としても、自分と向き合い自分の軸をもつことはとても意義のあることだと再認識しました。

(編集担当：香月裕美)