

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。

厳しい寒さが続きますが、ほろび始めた梅の花に心がほっとする季節になりました。

日本では古くから立春を一年の始まりと考え、前日の節分に豆をまき邪気を祓い新たな一年を迎えていたそうです。わたくしは一足先に地元の神社の豆まきに参加し、清々しい気持ちで新たな一年の始まりを待っております。桃太郎や酒吞童子などの昔話には鬼が登場しますが、平安文学のなかにも制御不能な執着や良心の呵責などの象徴として『心の中の鬼』が登場します。自分の中にある負の感情を認めることが前へと進む第一歩になりますが、昔も今も変わらないことに気付かされます。2月3日は豆まきをして自分の『心の中の鬼』を追い払い、良い運を呼び込んで未来に向かって歩んでまいりましょう。

空 直美

Vol. 71



「人的資本経営」について考える

人材を「コスト」ではなく、「資本」として捉える視点が、今では企業経営の重要な鍵となっています。限られた人材で成果を上げなければならない中小企業こそ、この考え方が競争力の源泉になります。今回は、人的資本経営について考えます。

■ 人的資本経営とは

人的資本経営とは、人材を「資源」ではなく「価値を生み出す資本」として捉え、その価値を最大限に引き出すことで中長期的な企業価値向上につなげる経営のあり方です。経営戦略と人材戦略を連動させること、リスクリングや学習機会を提供すること、エンゲージメント・働きがいを向上させることなどを一体で考えます。従業員への投資を戦略的にを行い、その成果を可視化しながら、持続的な成長を目指します。「社員一人ひとりの成長が会社の成長に直結する」という中小企業ならではの強みを、より意識的に活かす経営といえます。

■ 人的資本経営が求められる背景

2020年に「人材版伊藤レポート」が公表されたことを契機に、政府主導による人的資本経営が推進されることとなりました。この背景として、以下のようなものが挙げられます。

1. 労働力人口の減少による人材獲得競争の激化
2. デジタル化の進展、従業員のスキルアップが必須
3. 働き方や価値観の多様化



■ 人的資本経営の具体例

人的資本経営の例を見てみましょう。

- 全従業員のスキルマップを作成し、経営戦略に必要な人材要件とのギャップを分析、計画的なリスクリング投資を行う
- 従業員エンゲージメントを定期的に測定、離職率や生産性との相関関係を分析することで、組織課題を早期に発見し、離職率の低下と採用コスト削減につなげる
- 女性管理職比率の目標を設定、育成プログラムやメンター制度を整備することで多様性を競争力の源泉とする
- 資格取得費用を補助、資格取得後の手当を新設することにより、社員のモチベーション向上と、優秀な人材を育てることによる企業の競争力向上をはかる

共通することは、人材データを経営指標として活用し、PDCAサイクルを回しているという点です。

■ 会社としてすべきこと

会社としてすべきことは、社員との対話の機会を増やし、一人ひとりの強みや希望を把握することです。いきなり大がかりな制度を作るより、定期的な面談や朝礼での声掛けが効果的です。気を付けるべきは継続性です。一時的なキャンペーンでは、社員の信頼を得ることはできません。会社が社員を大切にしている姿勢を示すことが何より重要なのです。

■ おわりに

人的資本経営は、一朝一夕で実現できるものではありません。着実な取り組みが企業の持続的な成長を支えます。自社の現状を見つめ直し、できることから始めてみてはいかがでしょうか。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)

B-GROOWの新入社員研修とは？

(株)B-GROOWでは、毎年4月に新入社員研修を実施しております。様々な企業の皆さんにご参加いただく「集合型研修」です。今回は、弊社の新入社員研修の特長についてご紹介いたします。

■ ビジネスパーソンとしての意識の醸成

他社の新入社員の皆さんと共に学ぶことで、さまざまな考え方や価値観に触れ、多くの刺激を受けられる点が、集合型研修の醍醐味です。他社の「同期」とコミュニケーションを取りながら、社会人と学生の違いを実感していただくことで、学生気分を切り替え、ビジネスパーソンとしての第一歩を踏み出す良い機会となります。

■ 実践練習の繰り返しによる定着化

ビジネスマナーは、知識として学ぶだけでなく、実際の行動として身に付く段階まで引き上げるために、実践練習を繰り返し行います。挨拶の仕方や敬語の使い方、電話応対、名刺交換といった基本的なビジネスマナーを、考えなくても行動に移せるレベルまで身に付けていきます。

■ 自主性の強化

「自主性」は、これからの長い職業生活において、欠かすことのできない必須スキルの一つです。本研修では、グループワークなど発言の機会を多く取り入れています。自ら考え、発言するという成功体験を積み重ねることで、自主性やチャレンジ精神を育むことを大切にしています。

■ ビジネスを体感する「ビズストーム®」

昨年度の新入社員研修より、ビジネスゲーム「ビズストーム®」を導入しています。ビズストーム®は、経営感覚や意思決定スキルを身に付けるための体験型ボードゲームです。

受講生一人ひとりが1社の経営者となり、限られた資金や資源を元に、研究開発やマーケティング、競合との駆け引きなど、実際のビジネスに近い意思決定を行います。他の参加者との競争を通じて、多様な視点を学ぶとともに、協力しながら進める場面もあるため、柔軟な思考力やコミュニケーション力の向上にもつながります。

■ おわりに

学生から社会人へ、その大切な一歩を確実に踏み出すために、ぜひ弊社の新入社員研修をご活用ください。社会人としての意識と行動を身に付ける実践的な内容をご準備してお待ちしております。ご検討いただけますと幸いです。

(チーフコンサルタント・社会保険労務士 久保京子)

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



Newsletter vol.71



2026度 新入社員研修 開催いたします!!



B-GROOWビジネスカレッジ 新入社員研修を今年も開催いたします。日程はこちらです。

1日目：4月2日(木) 10:00-17:00

【意識改革・経営知識取得編】

2日目：4月3日(金) 10:00-17:00

【ビジネスマナー編】

会場：福岡商工会議所307会議室

講師：株式会社B-GROOW

代表取締役 空 直美

参加費：参加費は 2日間で22,600円

(教材費2,600円含む/税別)です。

※1日のみの参加についてはお問い合わせ下さい。

自主性を育むカリキュラムに加え、昨年より「ビズストーム®」を取り入れ経営の疑似体験する機会を設けました。受講者のみなさまからいただいた声を紹介します。

社会人として意識していくべきこと、また、会社経営の基本についての知識を得ることができました。



新入社員として「働く」に対する意識の仕方、考え方を変え、学生気分を早く抜け出さねばいけないと強く思いました。また、ゲームを通して経営の大変さや大切なことを実感できました。PDCAサイクルなど知らなかったワードなども知ることができ良かったです。



なかなか他社の方との関わりはなく、今日初めて他社の方と関わってみて、いろんな方とコミュニケーションが取れて、コミュニケーション能力が上がった気がします。私は先月まで学生だったので、学生と社会人の違いを真剣に考え、社会人としてあるべき姿など改めて認識できました。



身だしなみや言葉について再認識することができた。早口言葉の練習で自分の苦手の発音も分かり、それは今後改善していきたい。ビジネスに必要な最低限は教えていただいた気がするので、忘れたらまた見返して思い返して確実に自分のものにしていきたい。先生からだけでなく、皆から学ぶことも多く、とても役に立つ研修だった。

新入社員研修をご検討されているみなさま、ご参加をお待ちしております。

お申し込みはこちらから

https://share-na2.hsforms.com/1ffLIHD93QEq647_LyAEbMQ4h5vi



(コンサルタントアシスタント 香月裕美)

Mail sora@b-groow.com

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