

B-GROOW NewsLetter



B-GROOW(ビーグロー)の空でございます。

新年あけましておめでとうございます。

2026年は丙午(ひのえ・うま)の年です。丙午は強いエネルギーと情熱、力強く駆けるようなスピード感や勢いを象徴していると言われています。変化の激しい現代社会はVUCAからBANIの時代へ、不確実性の質そのものが変化した現状をどのように受け入れ対応していくのか問われる時代を迎えています。自らが動き目前の業務に真摯に取り組み、変化のトレンドを見逃さず未来を切り拓く一年にしたいものです。

丙午にならい、明るい未来へと「右肩上がり」に駆け上がってまいりましょう。

本年もどうぞよろしくお願ひいたします。

今、管理職に求められることは

働く人の価値観の多様化、仕事の複雑化、変化のスピードの加速、社会的要請の変化などの影響で、管理職のあり方が昔と今では大きく変わっています。今回は、今、管理職に求められることについて考えます。

■ 管理職になりたくない人が増えている

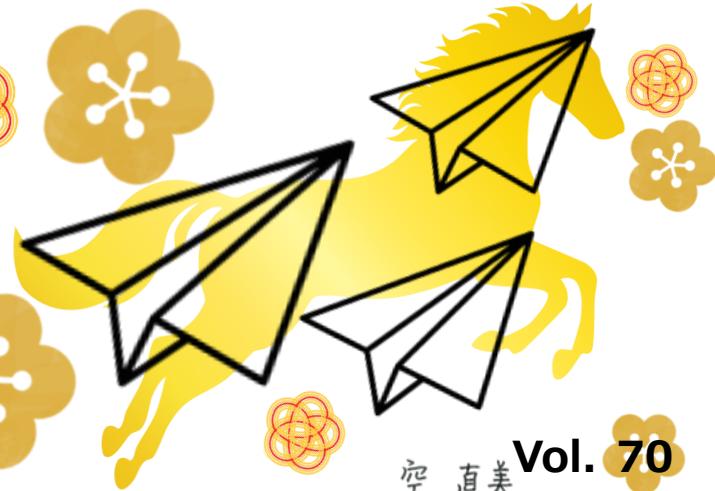
近年の調査によると、一般社員の約8割が「管理職になりたくない」と回答しています。理由として「自分は管理職に向いていない」というものが挙げられます。

管理職というと、カリスマ性を持って組織を引っ張るリーダー像を思い浮かべるのではないでしょうか。そして、「自分にはそうした指示・統制型のリーダーシップの資質はない」と感じ、管理職への昇進を躊躇する傾向にあります。

しかし、今求められる管理職像は、それだけではありません。

■ サーバント・リーダーシップ

現代のマネジメントで注目されているのが、「サーバント・リーダーシップ」という概念です。リーダーがメンバーに奉仕し、その成長や成功を支援することで、組織全体の成果を高めるという考え方です。メンバーの声に耳を傾け、それぞれの強みを活かせる環境を整え、チーム全体を調整していく。こうした、「支える」「育てる」「つなぐ」役割こそが今の管理職に求められているのです。



空直美 Vol. 70



■ 価値感の多様化に応える対話型のマネジメント

価値観が多様化した職場では、一律の指示では個々のメンバーの力を引き出すことは難しくなっています。メンバーが何を大切にしているのか、どんな強みを持つかを理解し、対話を通じて相互理解を深めることが不可欠です。異なる価値観を持つメンバー同士を調整し、チーム全体としての成果を出せる環境を整えることが、管理職の重要な役割です。対話を重ねることでメンバーは自分の考え方や状況を伝えやすくなり、管理職も一人ひとりに合った関わり方を見出することができます。

■ 期待を「伝える」ことの必要性

注意したいのが、対話重視・個人の尊重が「メンバーの要望にただ合わせる」ことを意味するのではないということです。管理職には組織としての目標を達成する責任があります。そのためには、メンバーに対して明確な期待を伝えることが不可欠です。「この役割を期待している」「この水準を求めている」など、誠実に、具体的に伝えることが必要です。

対話とは、一方的に聴くのではなく、互いに考えを交わし合うことです。管理職からの期待の表明は対話の出発点といえます。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。多様な価値観を受け止めつつ、組織の方向性や期待を明確に示すことで、「聴く力」と「伝える力」を両立させることが、現代のマネジメントの核心です。必要なのは、カリスマ性でもトップダウンの統率力でもありません。誰もが自分なりのリーダーシップを発揮できる可能性を信じてほしいものです。

人件費について考える

2025年度の最低賃金は、過去最大の引き上げ幅（全国加重平均で前年比66円増の1,121円）となり、史上初めて全都道府県で時給1,000円を超える企業には人件費への対応が迫られました。今回は人件費について考えます。

■ 指標を通して人件費を考える

人件費を指標を通して見るとさまざまな捉え方ができます。売上高営業利益率は売上に占める営業利益の割合を示す指標で、一般的に数値が高いと収益性が高い企業と評価されます。人件費が上がると営業利益が下がるため人件費は「コスト」と捉えられがちですが、従業員が満足度やモチベーションを持って働く賃金を確保することも重要です。待遇面を理由とする離職が発生し、新たな人員の採用等のための多くのコストが発生すると考えると、人件費は社員の定着のための「投資」と捉えることができます。

■ 付加価値額と付加価値労働生産性

一方、企業がどれだけの価値を生み出しているかを示す指標に付加価値額があります。付加価値額が高いほど企業が効率的に利益を生み出し、経営状態が良いことを示します。

■ 付加価値額の算出方法（加算法）

$$\text{付加価値額} = \text{人件費} + \text{経常利益} + \text{賃借料} + \text{金融費用} + \text{租税公課}$$

また、付加価値額を従業員数で除すると従業員ひとりあたりの付加価値労働生産性を算出できます。付加価値労働生産性は企業が人や時間をどれだけ効率的に使い、どれだけの付加価値を生み出しているのかを示す指標です。数値が高ければ同じ労働でより多くの価値を生み出し、効率的で競争力が高いと評価されます。従業員の働き方そのものに焦点があてられるため、経営の実態を深く理解することに役立ちます。

■ おわりに

人件費の増加は一時的には利益削減を招くように見えますが中長期的な企業の成長につながると考えられます。人材への「投資」として、給与・賞与・手当の他に、教育研修費や採用費も広義の人件費と捉える考え方も広がっています。今、人件費を単なるコストとしてではなく投資と捉え、人を活かし・活かしきる経営へとつなげていくことが求められているのではないでしょうか。

（コンサルタントアシスタント 香月裕美）

2026年度新入社員研修開催いたします！！

1日目：4月2日(木) 10:00-17:00

2日目：4月3日(金) 10:00-17:00

【】 詳細については改めてお知らせいたします

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.15-



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。

今回は、最新の【法改正情報】についてお知らせいたします。内容をご確認いただき、必要な対応を行いましょう。

■ 女性活躍推進法の改正 <令和8年4月1日施行>

①情報公表の必須科目の拡大

従業員数301人以上の企業に義務付けられている「男女間賃金差異」の情報公表に「女性管理職比率」が追加され、101人以上300人以下の企業においても義務化されます。

②えるぼし認定基準の見直し・えるぼしプラス(仮称)の創設等

えるぼし認定基準(1段目)の要件を見直すほか、全ての認定段階でプラスできる「えるぼしプラス(仮称)」を創設します。

■ 在職老齢年金制度の見直し <令和8年4月1日施行>

在職老齢年金の支給停止基準額が、月51万円から月62万円へ引き上げられます。

■ 子ども・子育て支援金制度の創設 <令和8年4月1日施行>

少子化対策の特定財源を確保するための新しいしくみとして、子ども・子育て支援金制度が創設され、医療保険料とともに徴収開始となります。

■ 労働安全衛生法等の改正

①個人事業者等に対する安全衛生対策の推進

<令和8年4月1日を起点に段階的施行>

労働者と個人事業者等が混在する作業場での安全衛生管理の対象範囲が広がります。フリーランスや一人親方等についても、保護の対象となります。

②化学物質による健康障害防止対策等の推進

<令和8年4月1日を起点に段階的施行>

化学物質管理について、法令による規制から事業者等による自律的な管理を基軸とする規制へと抜本的に見直されます。

③機械等による労働災害防止の促進等

<令和8年1月1日を起点に段階的施行>

機械等による労働災害の防止促進のために、義務付けられている許可申請や検査等の制度が見直されます。

④高年齢者の労働災害防止の推進 <令和8年4月1日施行>

高年齢者の労働災害の防止を図るため、高年齢者の特性に配慮した措置を講ずることが努力義務化されます。

■ 治療と仕事の両立支援の推進 <令和8年4月1日施行>

疾病を抱える労働者の「治療と仕事の両立」を推進するためには、必要な措置を講ずることが努力義務化されます。

（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

2026年は60年ぶりの丙午にあたります。前回の丙午は1966年で、いざなぎ景気が始まり3C（カー、カラーTV、クーラー）が流行したそうです。また、ビートルズが初来日した年でもあります。本年がどのような年になるのか楽しみですが、どどまることなく一歩一歩前進しながら実り多い1年にしていきたいものですね。

（編集担当 香月 裕美）

Mail sora@b-groow.com

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