

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

Vol. 73

B-GROOW(ビーグロー)の空でございます。

桜の花咲く頃となりました。4月は新年度、新天地、入社など新しさに溢れ心地よい緊張感と未来への期待に心躍る季節です。ワクワク感が抑えられず、昨日の日中から思わずカレンダーをめくってしまいました。わたくし、一足先に4月を迎えております。

この春は、新入社員のみなさまにお目にかかる機会を例年よりも多くいただいております。社会人としての第一歩を安心して踏み出せるように背中を押ささせていただきながら、共に成長できる時間をとても楽しみにしています。

みなさまも一緒にKeep moving forwardの精神で、前進してまいります！

空直美



理念教育の可能性を考える

価値観が多様化し、個人を尊重する風潮が強まる現代において、組織として同じ方向を向くことの難しさを感じている経営者や管理者の方も多いのではないのでしょうか。今回は、「理念教育」について考えます。

■ 理念とは

企業理念は、その会社が何のために存在するのか、何を大切にするのかなどを言語化したものです。「ミッション・ビジョン・バリュー」などの形で表現されることもあります。表現方法は会社によりますが、共通するのはそれが組織の判断や行動のよりどころとなるということです。

組織論の父と呼ばれるチェスター・バーナードは、組織が成立するための要件として、「共通目的」・「貢献意欲」・「コミュニケーション」の3つを挙げています。つまり、組織とは単なる人の集まりではなく、「共通の目的に向かって、互いに意思疎通をしながら貢献しようとする人々の集合体」なのです。理念は「共通目的」の核心に位置するものといえます。

■ 今の時代の特徴とは

現代は、かつてないほどに個人の価値観が多様化しています。働き方の選択肢も広がり、リモートワーク・フリーランス・副業など、雇用形態も多岐にわたります。また、若い世代を中心に『会社のため』より『自分らしく働きたい』という意識が強まっており、「会社への帰属意識」だけでは人が動かない時代になってきました。一方、多くの情報があふれ、SNSも普及した今、社員一人ひとりが会社の顔となりうる場面も増えています。組織としての一貫性や信頼性がこれまで以上に問われる時代ともいえるのです。

■ この時代だからこそその理念教育の重要性

個人の多様性を尊重しながら組織として同じ方向を向く、この一見矛盾しそうな課題を解決するのが理念教育です。「細かいルールで縛る」のではなく、「なぜこの会社が存在するのか」「何を大切にするのか」を共有することで、社員一人ひとりが自分の頭で考え、自律的に動けるようになります。理念が浸透している組織では、上司が細かく指示しなくても、「会社としての価値観をもった判断」ができるようになるのです。多様な個性を持つメンバーが集まるからこそ、共通目的としての理念が必要なのです。組織が成立する要件である「貢献意欲」も、会社の目的に共感することで生まれるものです。

■ 会社がまずできること

理念教育は、形だけでは機能しません。まず取り組めることとして、以下のようなものが挙げられます。

● 経営者・管理者自身が体現する

理念はまず会社のトップが体現することです。これが最も重要です。

● 理念を自分事にする場をつくる

唱和や一方的な伝達だけでなく、自分が理念をどう体現するか対話し、理念を自分事にする機会を設けることが効果的です。

● 理念に沿った行動を称える文化をつくる

理念に基づく行動を称える文化があることで、理念は定着します。評価制度の項目として取り入れることも一案です。

■ おわりに

みんな違うからこそ、「自分たちが大切にしているもの」を共有することに意味があります。一人ひとりが自分らしく輝きながら組織に貢献できる土台として、自社の理念と改めて向き合っ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)



障がい者雇用率引き上げへの対応

政府は、企業に義務付けている障がい者の法定雇用率について、段階的な引き上げを進めており、2026年7月からは**2.7%**に引き上げられる予定です。常用雇用労働者数**37.5人以上**の事業主が対象となります。

「常用雇用労働者数」とは、週の所定労働時間が30時間以上の労働者を1人カウントとし、週の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者は、短時間労働者として、1人につき0.5人カウントで計算します。

自社に当てはめて対象かどうか試算してみてください。



障がい者の雇用状況

令和6年に厚生労働省が実施した障がい者雇用状況の集計結果によると、民間企業の障がい者雇用数は約67万人に達していて、21年連続で過去最多を更新しています。一方で、法定雇用率を達成している企業割合は50%を下回る結果となっています。障がい者雇用をためらう理由として、「障がい者に適した業務がないから」「施設・設備が対応していないから」といった理由が挙げられています。雇用数自体は増加傾向にあるものの、企業の受け入れ体制や定着支援など、質の面での課題が指摘されています。

障がい者雇用で期待できること

障がい者雇用を推進することで、期待できる点は次のとおりです。

①共生社会の実現

障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」を作っていく必要がある。

②労働力の確保

障がい者の特性を強みとして捉え、合致した活躍の場を提供することで、貴重な労働力の確保につながる。

③生産性の向上

障がい者が能力を発揮できるよう職場環境の改善やコミュニケーションの活性化が図られることで、他の従業員にとっても安全で働きやすい職場環境が整えられ、企業全体の生産性向上につながる。

障がい者雇用で職場環境を整える

厚生労働省では、障がい者雇用の推進のために、「障がい者雇用事例リファレンスサービス」で障がい者雇用を積極的に取り組んでいる企業事例を紹介しています。多くの企業では、それぞれの障がいの特性に応じたきめ細やかな支援を行っています。バリアフリーの職場は、障がい者だけでなく、誰にとっても働きやすい環境になり得ます。法改正となるこの機会に、障がい者雇用について一度検討されてみてはいかがでしょうか？

(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

Useful Information

- Vol.5 -



みなさま、日々の業務お疲れさまです。

“Useful Information”では、ビジネスや日常生活における「有益な情報」を、ジャンルを問わずお届けしてまいります。4月のテーマは「花粉症」です。

2026年のスギ・ヒノキ花粉は『大量飛散』

日本気協会の予測では2026年のスギ・ヒノキ花粉飛散数は多くの地域で『大量飛散』と見込まれています。スギ花粉のピークを過ぎ、これからはヒノキ花粉のピークがやってきます。

花粉症対策のトレンド

アレルギー症状を一時的に抑える対症療法と根本解決を目指す免疫療法が主流です。待ち時間解消・感染症リスク回避のためのオンライン診療での薬処方も定着しています。飛散前の1月下旬から対策を開始する初期療法や薬を使用しながら食事や生活習慣の改善・サプリメントなどを取り入れる複線型の対策も広がっています。

対症療法と並行してできる効果的な対策

比較的簡単に取り入れられる方法をいくつかご紹介します。

- 小鼻の内側にワセリンを薄く塗る
花粉の侵入が劇的に減少する
- ツボ押し
小鼻のすぐ脇にあるくぼみ（迎香）を鼻の芯に向かって30秒ほど少し強めに押し上げる。
- 鼻の付け根を温める
蒸しタオルなどを鼻の付け根にあて血流を良くする



- メガネの着用
サイドガードのないタイプでも裸眼に比べ花粉の侵入を40%カットできる
- 目を冷やす
清潔な濡れタオルやハンカチで包んだ保冷剤でまぶたの上から数分冷やす



- 腸内環境の改善
ヨーグルト・味噌などの発酵食品を取り入れて免疫バランスを整える
- ストレスケア
軽い運動や良質な睡眠を心がけ自律神経を整える



ヒノキ花粉のピークの期間は4月5日から2週間ほどと予測されています。ご紹介した方法が辛い時期を乗り越えることに役立つと幸いです。

(コンサルタントアシスタント 香月裕美)

編集後記

同僚から花粉症に効くアプリがあると聞き、社内で試してみました。画面の指定箇所に3分45秒指を置くだけなのですが、効果を確認する前に3分45秒が待ちきれないという声が…。続けてみると、なんとなく効果があるような気がしています。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-grow.com

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