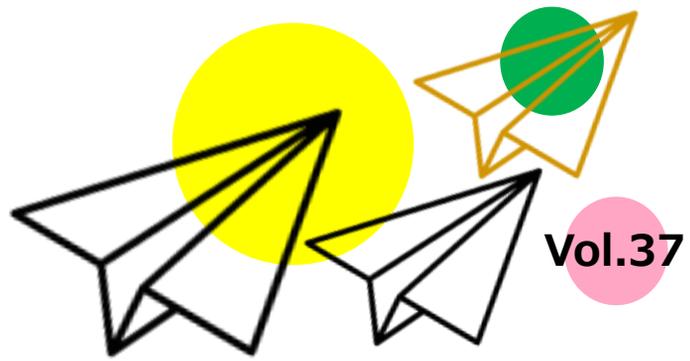


B-GROOW NewsLetter



Vol.37

Message From SORA

みなさま、こんにちは。B-GROOW（ビーグロウ）の空でございます。
春らしく穏やかな気候に心おむ季節となりました。

先月開催されたWBCをご覧になりましたでしょうか。日本チームの世界一という戦績のみならず、彼らの『マナーやスポーツマンシップの素晴らしさ』が世界から称賛されていたことが印象に残っています。また、日本のファンの観戦スタイルやマナーの素晴らしさも同様に称えられており、試合の内外で日本人の『相手を思いやる心』が輝いたことを誇らしく思いました。

わたくしたちB-GROOWも心を磨き、みなさまのお役にたてるよう精進を重ねてまいります。
今後ともどうぞよろしくお願いいたします。



空直美

チームワークについて考える

先のWBCでは、大会を通して日本代表の高いチーム力に注目が集まりました。所属球団も実績も年齢も違う選手たちは、どのようにして短い期間で最高のチームワークを築き上げることができたのでしょうか。

■ 侍ジャパンのチーム作り

栗山監督は『世界一』という目標を掲げつつ、部下のやる気を引き出し、チームが快活に機能するための環境作りに努めていました。また、大谷選手やダルビッシュ選手が仲間と積極的にコミュニケーションを取り、メンバー同士が互いに理解し合い、信頼し合えるチーム作りを行っていました。

このことから、侍ジャパンではリーダーシップだけでなくフォロワーシップが発揮されていることが考えられます。

■ リーダーシップとフォロワーシップ

P.Fドラッカーによると、「リーダーシップとは組織の使命を考え抜き、それを目に見える形で明確に確立することである。リーダーとは目標を定め、優先順位を決め、基準を定め、それを維持する者である」と定義されています。

また、フォロワーシップとは「リーダーの言動に対して、建設的批判（提言する力）をし、自発的で担当業務以上の仕事をする事」、「フォロワーが組織のゴールをリーダーと共有し、そのゴールに向かって行動することで直接的または間接的にリーダーや組織に対して発揮される影響力」と言われています。

■ リーダーシップとフォロワーシップの相乗効果

リーダーシップとフォロワーシップは、以下の表のように相互に補い合い、相乗効果を生み出す関係にあります。そのため、リーダーシップ・フォロワーシップの両方について理解すること、互いの役割を尊重し、信頼関係を構築すること、建設的な議論をしながら目標に向かって業務を遂行することが重要になります。

	リーダーシップ		フォロワーシップ
役割	模範となる	↔	補佐する
方向	ビジョンを示す	↔	翻訳して具体化する
焦点	決定する	↔	提言する (健全な批判をする)
人	影響を与える	↔	貢献する
結果	責任を負う	↔	当事者になる

■ おわりに

リーダーシップは組織の目標達成のために周囲に対して発揮する肯定的な影響力であり、一方、フォロワーシップはリーダーや組織に対して発揮される肯定的な影響力であるといえるでしょう。つまり、組織の一員であれば誰もがリーダーシップ・フォロワーシップの両方を発揮することができます。チームワークはビジネスシーンにおいても非常に重要です。職場での組織としての一体感を高めるヒントとして活かされてみてはいかがでしょうか。



(コンサルティングアシスタント 香月裕美)



ビジネスにも活用できる！マンダラチャート

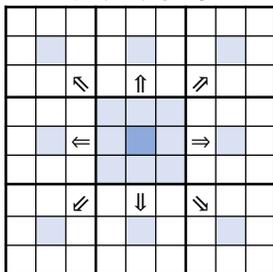
「マンダラチャート」はWBCでも大活躍した大谷翔平選手が高校生のときに作成した「目標達成シート」で有名になったフレームワークです。今回はマンダラチャートについて考えます。

■ マンダラチャートとは

マンダラチャートは、アイデアを整理、言語化し、思考を深めて目標を達成するアイデア発想法です。右図のような9×9の81マスで構成されます。

1987年に株式会社クロバ経営研究所の代表・松村寧雄氏により考案されました。マンダラチャートは、以下の手順で作成します。

マンダラチャート



- ①3×3の9マスを用意し、中央に大きな目標を1つ書く
- ②周囲の8マスに、目標を達成するために必要な要素を書く
- ③8つの要素を得るために必要な行動を8つずつ書く

細分化された64の行動を達成することで、自然と中央の大きな目標を達成できるようになります。目標設定の際は「具体的な目標であること」「高すぎず適切な目標であること」「期限を決めること」などがポイントとなります。

■ マンダラチャートを使った目標達成シート メリットとデメリット

マンダラチャートを使った目標達成シートには、目標が明確になる・新しいアイデアを生み出せる・目標達成までの具体的プロセスを可視化できる・思考を整理できるなどのメリットがあります。一方、大きな目標を達成するための要素が8つ出てこない場合は、対処法に欠けるというデメリットがあります。

■ ビジネスにおけるマンダラチャートのその他の活用法

マンダラチャートは目標設定以外にも様々な活用法があります。例えば、「問題を解決するためのシート」「新製品のコンセプトのアイデアを生み出すシート」「タスクに優先順位をつけたTODOリストとしてのシート」などです。このように、マンダラチャートは活用の幅が広いことがわかります。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。ビジネスでは様々なフレームワークを用いるものです。大谷翔平選手も使っていた「マンダラチャート」を選択肢の一つとして活用してみたいかがでしょうか。

(アソシエイトコンサルタント 平田千佳)

令和5年4月からの法改正情報について

令和5年4月から施行開始となる法改正は、例年に比べると少ないですが、重要な内容となっていますので、いま一度ご確認ください。

■ 中小企業の割増賃金率の引き上げ

中小企業において10年以上継続してきた猶予措置が終了することとなり、**60時間を超える**法定時間外労働に対する割増率が、現行の25%以上から、**50%以上**へ引き上げられます。

また、引き上げ分の割増賃金の支払いに代えて、有給の休暇を付与できる「**代替休暇制度**」は、労使協定の締結により導入が可能です。

■ 賃金のデジタル払いの解禁

企業が銀行の口座を介さずに、資金移動業者の口座への資金移動による賃金の支払いが、新たに認められることになります。なお、資金移動業者の指定申請受付開始が4月1日であり、審査には数か月を要するため、企業の運用開始時期は先になる見込みです。

■ 雇用保険料率の引き上げ

令和5年度の雇用保険料率は以下のとおりです。

	労働者負担	事業主負担	雇用保険料率
一般の事業	1000分の 6	1000分の 9.5	1000分の 15.5
農水・清酒	1000分の 7	1000分の 10.5	1000分の 17.5
建設の事業	1000分の 7	1000分の 11.5	1000分の 18.5

■ 育児休業取得状況の公表義務化

常時雇用する労働者数が1000人を超える企業は、年に1回、男性の育児休業の取得状況を公表することが義務付けられます。

■ 障がい者雇用率について

障がい者雇用率は、**令和5年度は2.3%で据え置き**、令和6年度から2.5%、令和8年度から2.7%と段階的に引き上げる予定となっています。

(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

今号よりニュースレターがリニューアルいたしました。心新たにみなさまのお役にたてる情報をお届けできるよう努めてまいります。今後ともどうぞよろしくお願い申し上げます。

(編集担当 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

Mail sora@b-grow.com

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