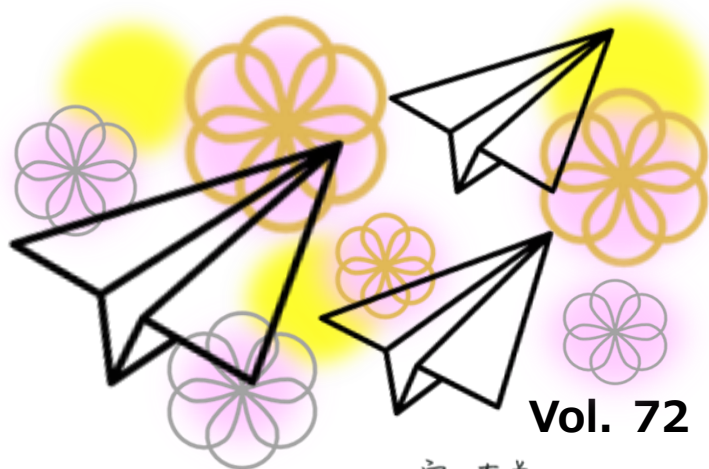


B-GROOW NewsLetter



Message From SORA



Vol. 72

空 直美



B-GROOW (ビーグロー) の空でございます。

少しずつ暖かくなり春らしさが感じられる頃となりました。日々、たくさんの方と出会い過ぎておりますが、ふと気づいたことがございます。それは仕事に対しても人に対しても誠実で、いかにして誠実であるかを常に問い続けていらっしゃる方が多い、ということです。先のオリンピックではトップアスリートたちが競い合いながらも、ライバルを心から応援し、素晴らしい結果を残した選手に対し惜しめない賞賛を贈る姿を幾度となく見せてくれました。日々研鑽を積む中で競技に対して誠実に向き合っているからこそ、選手同士がお互いを高め合う存在として認め合い、結果以上の感動を生むのでしょう。これからも誠実であることを大切にしたい、と改めて感じました。

「未経験者採用」の可能性を考える

採用活動では「即戦力」となるかが重視され、業界経験や職務経験のない候補者は選考対象外とされがちです。しかし、人手不足と採用難が常態化している今、採用時の視野を広げる必要があるかもしれません。今回は、「未経験者採用」の可能性について考えます。

■ 経験者採用のメリットとデメリット

企業が経験者採用を優先するのは、戦力として早期に活躍できる、教育・研修のコストが抑えられるなど、現実的に大きなメリットがあるためです。業界や職種の知識やスキルを持つ人材だと、採用担当者としても安心感があります。

しかし、経験者採用に偏るとデメリットもあります。同質な経験を持つ人材だけが集まると、組織の発想や文化が固定化され、変化への対応力が難しくなる可能性があります。結果、長期的に組織の可能性を狭めてしまうリスクがあるといえるのです。

■ 未経験者採用の可能性 -組織を動かす「外の目線」-

未経験者採用を考えてみましょう。未経験者の強みの一つは、「業界の常識に縛られていない」ことです。長年同じ業界にいれば、慣習や前例を当然のこととして受け入れてしまうものです。異なるフィールドで経験を積んできた人材は、既存のやり方に疑問を持ち、なぜこうしているのかと問いかけることができます。それが新しいアイデアや業務改善のきっかけになるかもしれません。

スターバックスが良い例です。創業期に参画したハワード・シュルツは家電メーカーの営業マン出身、コーヒー業界とは無縁でした。だからこそ、「コーヒーを飲む体験そのものを売る」という発想が生まれ、それまでのコーヒーショップ文化を一変させたのです。

■ 未経験者の可能性 -転用可能な力-

業界未経験者が持つスキルや経験は、一見自社の業務とは無関係でも、そのまま活かせる「転用可能な力」を含んでいることが多くあります。具体的には、以下のようなものが挙げられます。

● 営業職の経験

➡顧客のニーズを聞き出し、信頼関係を築きながら課題を解決する力

● 小規模な会社で現場を幅広く担ってきた経験

➡特定の役割に縛られず、状況に応じて柔軟に動く対応力
➡全体を俯瞰して優先順位をつける力

● 事務部門の経験

➡仕事の正確さや段取りの良さ
➡社内外の関係者と円滑にやり取りするコミュニケーション力



■ 採用時に見るべきポイント

ここで、採用活動で重要なことについて考えます。まず、これまでの肩書きや経歴だけでなく、その人が培ってきた本質的な力を見極めることがポイントです。

また、「過去に何をしてきたか」だけでなく、「どのように考え、どう行動してきたか」が重要です。スキルや知識は入社後にも習得できますが、その人の価値観や仕事への姿勢はそう簡単に変わるものではありません。自社が大切にしている価値観に合うか確認しましょう。

■ おわりに

採用活動は、自社の未来をともにつくる人材を見つける活動です。視野を広げ、未経験者の中に眠るポテンシャルにも目を向け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)



4月施行 主な法改正事項について

1月号のニュースレターでもお伝えしましたが、4月に労働関係諸法令に関する法改正が行われます。今回は、企業実務に特に影響があるものをピックアップしてお伝えいたします。

子ども・子育て支援金制度の創設

少子化対策の特定財源を確保するためのしくみとして、新たに創設されます。4月分保険料より、ご加入の医療保険の保険料とあわせて支援金が徴収されることになります。

令和8年度の被用者保険の保険料率は一律0.23%ですが、健康保険料の負担額も含めてトータルで考えますと、地域差や給与差も影響してまいります。詳細についてご確認のうえ、従業員の皆さまへ早めのご周知をお願いいたします。

健康保険被扶養者認定の判定基準見直し

健康保険の被扶養者認定について、労働条件通知書等の労働契約の内容が確認できる書類を用いて、年間収入の判定を行う運用へと見直されます。労働条件通知書等に明確な記載がなく、あらかじめ金額を見込むことが難しい時間外労働等は含まれないことになります。企業側には、労働条件通知書等の記載内容をより明確化することが求められます。

在職老齢年金制度の見直し

在職老齢年金は、賃金(賞与込み月給)と年金の合計額が支給停止基準額を上回る場合に、年金額を減額するしくみです。これまで月51万円であった支給停止基準額が、**月65万円**へ引き上げられます。年金の減額を意識せずに、より収入を得られるようになります。※1月号のニュースレターでは「**月62万円**」と記載しておりましたが、「**月65万円**」へ変更となりました。

女性活躍推進法に係る情報公表の必須項目拡大

女性活躍推進法では、従業員数101人以上の企業に対して、女性の活躍推進企業データベースや自社のホームページ等で、女性活躍に関する項目の情報公表を義務付けています。4月からは公表の必須項目が以下のとおり拡大されます。

規模	改正前	改正後
301人以上	男女間賃金差異+2項目以上	男女間賃金差異、女性管理職比率+2項目以上
101人以上 300人以下	1項目以上	男女間賃金差異、女性管理職比率+1項目以上

4月の施行後、最初に終了する事業年度の実績を、翌事業年度の開始後おおむね3ヶ月以内に公表する必要があります。会社の事業年度終了が早く到来する企業は、早めの取組みが必要となりますのでお気をつけください。

(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

2026年度 新入社員研修好評受付中です!!

B-GROOW
BUSINESS
COLLEGE

「新入社員研修」のご準備がお済みでない企業の皆様へ

新入社員研修

新年度は目前! 貴社の「新入社員研修」のご準備はお済みでしょうか?

こんな状況ではありませんか?

- 研修の企画・運営を実行するマンパワーや時間が足りない!
- 専門的な講師の教えによる本物のプロフェッショナルとしての自覚を身につけさせたい!
- 新入社員の人数が少ないため、他社の新入社員と切磋琢磨できる機会が欲しい!

長い社会人生活を送る上で、スタート時期の教育=新入社員研修は非常に重要です!

新入社員研修を受けた社員と受けていない社員はこんなに違う!!

- ・ 学生気分が抜けきれていない
- ・ 「会社とは何か」を理解していない
- ・ ビジネスマナーを知らない
- ✓ 社会人としての自覚を持っている
- ✓ マネジメントの基礎知識を身に付けている
- ✓ ビジネスマナーの知識がある

Before



After



B-GROOWでは「新入社員研修」を開催いたします!

「社会人としての意識改革」、「マネジメントの基礎知識の習得」、「ビジネスマナー」と充実の内容です。

詳しいカリキュラムは、2枚目をご覧ください。

Next page !!

日時

1日目 意識改革 / 経営知識取得編

2026年4月2日(木) 10:00~17:00

2日目 ビジネスマナー編

2026年4月3日(金) 10:00~17:00

会場

福岡商工会議所 307会議室

〒812-8505 福岡県福岡市博多区博多駅前2-9-28

アクセス方法はこちら <https://www.fukunet.or.jp/about/access/>

受講料

22,600円(教材費2,600円含む/税別)

※2日間通してのご参加をお願いします。1日目のみの参加の場合はお問い合わせください。
※受講料は、お申込み後にお知らせする指定の口座へお振込みをお願いいたします。

講師

空 直美(株式会社B-GROOW代表取締役・中小企業診断士)

新入社員研修 カリキュラム

1日目 4月2日(木)

意識改革 / 経営知識取得編



- ・ 社会人とは? 学生との違いは?
- ・ 経営と組織
- ・ 経営感覚を身につけるビジネスゲーム
- ・ マーケティング基礎知識

2日目 4月3日(金)

ビジネスマナー編

- ・ ビジネスマナーの基礎
- ・ 敬語をマスターしましょう
- ・ ビジネス電話の基本と応用
- ・ ビジネス電話の実践
- ・ 訪問のビジネスマナー
- ・ 接客サービスのマナー
- ・ 実際の職場場面でのマナー



講師: 空 直美

株式会社B-GROOW代表取締役
中小企業診断士

福岡県生まれ。一般企業勤務を経て人事コンサルティング業界で経験を積む。1999年、会計事務所系コンサルティング会社に入社。独自の人事コンサルティングを展開し、事業部長として事業部を構築。2014年1月、約25年に及ぶ業界経験と導入実績を持って株式会社B-GROOWを設立、代表取締役に就任。中小・中堅企業の社外人事部長として人事制度改革、組織風土改革の支援を行っている。研修は、新入社員から経営層までを対象にしており、経営学をベースにした研修はわかりやすく、実践しやすいと支持されている。

お席に若干の余裕がございます。お気軽にお問い合わせください。

お申し込みはこちらから

<https://share->

[na2.hsforms.com/1ffLIHD93QEg647_LyAEbMQ4h5vi](https://share-na2.hsforms.com/1ffLIHD93QEg647_LyAEbMQ4h5vi)



Mail sora@b-groow.com

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