

B-GROOW

NewsLetter

Message From SORA

B-GROOW (ビーグロー) の空でございます。

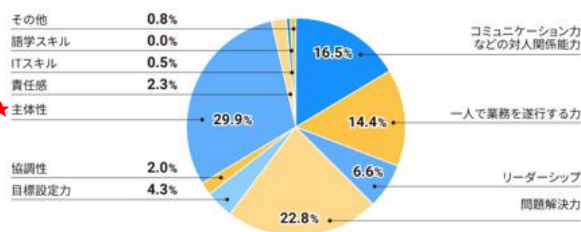
9月を迎えましたが、厳しい残暑が続いております。季節の変わり目は体調に変化が表れやすいものですが、最近の健康管理では無理に頑張るのではなく、質の高い睡眠や休養をとりながら心身を快く整えることが大切だとされているそうです。例えば、睡眠環境を見直して自然な疲労回復を促すことや、普段の生活の中に手軽な運動を取り入れ習慣化する、などがあげられます。運動のための時間を継続的に確保することは難しいものですが、日常に無理なく取り入れる工夫ができれば取り組みやすくなりそうです。まずは自分の身体の声聞き、自分に合ったケアを心がけることが大切です。一人ひとりが心身を整え、充実した秋を過ごせるよう、日頃から健康を意識した職場づくりを心掛けたいものです。

企業が若手に求める能力とその高め方

新入社員・若手社員の育成は、多くの企業にとっての課題です。今回は、企業が若手に求める能力とその高め方について考察します。

■ 若手に求める能力 トップは「主体性」

「日本の人事部 人事白書」の調査結果によると、「若手社員に身につけてほしい能力」として最も多かった回答は「主体性」(29.9%)、次いで「問題解決力」(22.8%)、「コミュニケーション力などの対人関係能力」(16.5%)、一人て業務を遂行する力(14.4%)、リーダーシップ(6.6%)、問題解決力(6.6%)、目標設定力(4.3%)、協調性(2.0%)、責任感(2.3%)、ITスキル(0.5%)、語学スキル(0.0%)、その他(0.8%)。



出典：『日本の人事部 人事白書 2026』

主体性とは、自分の意思や判断に基づいて、責任を持って行動する態度や性質のことをさし、自主性(決められたルールや枠組みの中で進んで行動すること)よりも高いレベルが求められます。指示を待って動くのではなく、自ら課題を見つけて行動し、周囲と協力しながら解決していく力が重視されていることがわかります。

■ なぜ「主体性」が求められるのか

主体性が求められる背景には、環境変化のスピードが年々加速していることが挙げられます。市場や顧客のニーズが目まぐるしく変わる中、あらかじめ用意されたマニュアルでは対応できない場面が増えていきます。また、多くの職場で人手不足が続き、一人ひとりが担う業務の幅は広がる一方です。

このような状況下で上司がすべての判断を下すのを待っているだけ

では仕事を円滑に進めることはできません。

加えて、DXや生成AIの活用が進み、定型業務が効率化され、人にしかできない「考える仕事」の比重が高まっています。このことも、主体性の重要性を高めているといえるでしょう。

■ 主体性を高めるには

主体性は、生まれつきの性格ではなく、経験を通じて育つスキルです。効果的なのは、小さなことから、「自分で決めてやってみる」経験を積み重ねることです。任された仕事の背景や目的を理解し、「なぜこの仕事をするのか」を言葉にすると、指示待ちから抜け出しやすくなります。また、日々の業務を短時間でも振り返り、「うまくいった点」「次に向けて改善したい点」を言語化する習慣も、自律的に動く力を養うのに効果的です。

■ カギとなるのは周囲の関わり方

主体性は本人の努力だけで育つものではなく、周囲の関わり方が大きく影響します。具体的には、権限や裁量を少しずつ広げ、「任せてみる」機会を意図的につくること、結果にかかわらず挑戦したこと自体を認めること、そして失敗しても否定・非難せず、次に活かせるフィードバックをする姿勢が重要です。定期的な1on1ミーティングなどで本人の考えを引き出し、答えを与えるのではなく問いかけを通じて気づきを促す関わり方も効果的です。「心理的に安全」だと感じられる職場であってこそ、若手は自ら考え、挑戦しやすくなります。

■ おわりに

若手に求められる能力は時代とともに変化しますが、根底にあるのは「自ら考え、動く力」への期待です。本人の挑戦と、それを支える周囲の関わり方を両輪として、主体性を育てていきたいものです。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



Vol. 78

空 直美





『つながる対話』で組織を強くする

職場でのハラスメント予防や心理的安全性の向上につながるコミュニケーション方法として、NVC(Nonviolent Communication ; 非暴力コミュニケーション)が注目されています。NVCとは相手を評価せず、お互いの大切にしたいことやニーズに耳を傾ける対話手法です。NVCを取り入れることは感情的な対立を防ぎ、建設的な組織をつくることに役立ちます。

■ NVCを活用したコミュニケーションとは

NVCでは観察(Observation)、感情(Feeling)、ニーズ(Need)、リクエスト(Request)の4つの要素を意識して言葉を選び、相手の話を聞きます。例えば以下の表のようなステップで対話を行います。

要素 (Step)	意味づけ	職場での具体例 例) 部下に仕事の期限の遅れについて話す	
観察	評価や批判を交えず <u>客観的な事実</u> だけを見る	OK	今週、提出期限を2回過ぎているね
		NG	やる気がないの？いつも遅いね
感情	その事実に対して <u>自分がどう感じて</u> <u>いるか</u> を認識する	OK	業務に支障が出ないか不安に思っている、困惑している
		NG	怒り(⇒怒りは二次感情、その奥にある素直な感情を認識する)
ニーズ	自分の感情の根底にある <u>大切にしたい価値観</u> <u>やニーズ</u> を明確にする		チーム全体で円滑にプロジェクトを進めたい、信頼関係を大切にしたい
リクエスト	相手に対して <u>具体的にかつ肯定的な</u> <u>行動を依頼</u> する	OK	次から遅れるときは前日の定時までにはひとこと連絡をいれてもらえないかな？
		NG	もっとしっかりしてくれないかな (⇒曖昧なリクエストではなく具体的に)

■ NVCを社内コミュニケーション改善につなげる

例えば業務の進捗がわからない状況にあるとします。相手に「(あなたが)なぜ教えてくれないの？」と問いかけるのではなくNVCの4ステップを取り入れ、「(わたしは)業務の進捗が分からず不安に感じているので、現在の状況を教えてほしい」と伝えてみましょう。相手の反発を招きにくく、本音で対話することにつながります。また、事実に基づいて話す習慣を身につけることは人間関係のトラブルを減らすことにつながります。さらに、NVCはパワーハラスメントの予防にも役立ちます。パワーハラスメントの背景には、相手に対して「期待通りに動いてほしい」という思いが「怒り」としてぶつけられるケースもあります。NVCを意識すると、自分は今何に焦っているのか(感情)を自覚し、その背景にある「安心して仕事を進めたい」「信頼関係を大切にしたい」といったニーズを明確にすることができます。そして、怒りをぶつけるのではなく具体的な改善策を伝えること(リクエスト)へと冷静に転換することに役立ちます。

■ おわりに

NVCを活用することは、相手を責めるのではなく、相手も自分も尊重する職場風土づくりにつながります。まずは日々の声掛けで「事実」を伝え「リクエスト」することから始めてみませんか。

(アシスタントコンサルタント 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

Useful Information



みなさま、日々の業務お疲れさまです。 - Vol.7 -

“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。

9月のテーマは『企業の防災対策』です。

企業の防災対策に取り組んでいますか？

今年の夏も地震や豪雨による水害など、日本各地で自然災害が相次いでいます。いつ、どこで起こるか分からない災害への備えは、私たち一人ひとりにとって、そして企業にとっても重要な課題と言えます。9月1日は「防災の日」、また8月30日から9月5日までは「防災週間」です。この機会に、企業としても従業員の安全確保や事業継続に向けた備えを改めて見直し、防災への取り組みを進めてまいりましょう。

従業員の安否確認と避難体制を整える

災害が発生した際、企業が最も優先すべきなのは従業員や来訪者の命を守ることです。「誰が安否確認を行うのか」「どのような方法で連絡を取るのか」「避難場所はどこなのか」など、発生直後の行動をあらかじめ決めておくことが重要です。また、外出中や在宅勤務中など、さまざまな状況を想定して連絡方法を検討しておきましょう。安否確認の仕組みを整えるだけでなく、実際に訓練を行うことも大切です。いざというときに迷わず行動ができる状態にしておきましょう。

会社の「備え」を見直す

災害によって、電気や水道、交通などのライフラインが止まった場合、すぐに通常業務に戻れるとは限りません。そのため、水や食料だけでなく、簡易トイレ、衛生用品、懐中電灯などの備蓄品が十分にそろっているか、社内の備蓄状況を一度点検してみることも、防災への第一歩です。また、社用車を複数台保有している場合は、水害に備えて車両保険の補償内容を見直ししておくことも、重要な備えの一つと言えるでしょう。

事業を止めないためのBCPを考える

事業をできるだけ早く再開するためには、「BCP(事業継続計画)」を整えておくことも重要です。例えば、「会社のシステムが使えなくなったら？」「仕入先が被災して商品が届かなくなったら？」など、さまざまな状況を想定したうえで、代替手段や復旧までの手順を事前に計画しておきましょう。

従業員の安全を守り、事業を止めないために、優先順位を決めて一つずつ取り組んでまいりましょう。

(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

先日、弊社オフィスのある建物のエレベーターに、以前ニュースレターでお伝えした『エレベーター用防災キャビネット』が設置されていることに気づきました。もしもの際の備えが整備されていることに安心感が増すと同時に、防災が身近になっていることを実感しました。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-groow.com

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