

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

Vol. 75

空直美

B-GROOW(ビーグロー)の空でございます。

くちなしの甘い香りが漂ってくる季節となりました。

みなさまはゴールデンウィークはどのように過ごされましたか？わたくしは映画三昧でございました。心待ちにしていた『プラダを着た悪魔2』がついに公開され、公開後すぐに行ってまいりました。前作の大ファンなのですが、今作も素晴らしく、連休中に再度スクリーンに足を運んでしまいました。さらに、スーパーマリオにSAKAMOTO DAYSと話題作を満喫して楽しみました。

あつという間に2026年の上半期も最終月を迎えました。リフレッシュできた方も、一息だけ入れた方も一緒に、一步、また一步と前に進んでまいりましょう！



「会社の品格」を考える

「あの会社は信頼できる」「取引していて気持ちがいい」—そう言われる組織には、日々の行動一つひとつにその会社の「品格」がにじみ出ているものです。今回は、会社の品格とは何か、そしてどうすれば育むことができるかについて考察します。

■「品格がある」とは

そもそも、品格とは、「人やものから感じられる総合的な品の良さや気高さ」をいいます。品格がある人の特徴として、以下のようなのが挙げられます。いくつ当てはまるでしょうか？

【品格がある人の特徴】



- 言葉づかいが丁寧で美しい。
- 一つひとつの所作が丁寧で優雅である。
- 礼儀作法やマナーが身についている。
- TPOにあわせた服装を心掛けている。
- 常に心のゆとりがある。

組織の成長や業務の複雑化に伴い、「成果を出すこと」にばかり目が向きやすくなります。ただし、品格は失われてしまうでしょう。品格のある会社とそうでない会社の差は、「挨拶をする、時間を守る、報告・連絡・相談を怠らない、言葉遣いやメール文の書き方が丁寧、など、新入社員研修で取り上げられるような基本的な行動にあらわれます。品格はその人の生まれや育ちだけで決まるものではなく、日々の行動の積み重ねで作られるものなのです。

■「品格」の根底にあるもの

品格の根底にあるものは、「相手への敬意」です。社内外問わずあらゆる人に対して、「この人の時間・気持ちを大切にする」という感覚が行動の基準になっています。

■「品格をつくる」ために組織ができること

会社の品格をつくるために、組織としてできることはどのようなことでしょうか？

■ 経営層・管理職が見せる

品格は、制度で作るものではなく、人が人から学ぶものだと思います。経営層や管理職が率先して挨拶をし、約束を守り、部下や同僚に丁寧に接する。「この会社ではこうするものだ」という空気は、経営層や管理職から醸成されるものです。経営層や管理職が体現できていなければ、どんなに教育・研修を重ねたとしても定着しないものです。

■ 当たり前を言語化・可視化する

品格に関わる行動は、「暗黙の常識」として扱われがちです。「この会社では、こういう場面でこう行動する」という具体的な内容を「行動指針」として言語化し、共有することが有効です。

■ 小さな乱れを放置しない

品格が崩れてしまうとき、それは大きな事件から始まるというよりも、小さな「まあいいか」の積み重ねで起こります。返信が遅くなる、少しなら時間に遅れても気にしない、言葉遣いが少しずつ雑になる。このような小さな変化を放置しないことが重要です。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。品格は形のあるものではありませんが、確実に伝わるものであり、お客様も取引先も、さらには求職者も、会社の空気を敏感に感じ取っているものです。当たり前を一つひとつ丁寧に行う、その小さな一歩が会社の品格をつくる出発点となります。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



ハラスメント対策が強化されます!!

2026年10月1日の法改正により、企業のハラスメント対策がこれまで以上に強化されます。最大の特徴は、ハラスメント防止の対象が「自社の従業員」だけでなく、「顧客」や「採用候補者」にまで拡大される点です。また、パワハラ防止指針にも見直しが入りますので、早めに必要な対策を進めておくことが重要です。

■ カスタマーハラスメント防止の措置義務

職場におけるカスタマーハラスメント（カスハラ）によって、労働者の就業環境が害されることのないよう、**雇用管理上の必要な措置を講じることが事業主の義務**となります。

職場におけるカスタマーハラスメントとは、職場において行われる

- ① 顧客等（取引先、施設利用者、その他利害関係者）の言動であって、
- ② 社会通念上許容される範囲を超えたものにより、
- ③ 労働者の就業環境が害されるもの

■ 求職者等へのセクハラ防止の措置義務

就職活動中の求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主が求職者等からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備などの**雇用管理上の必要な措置を講じることが事業主の義務**となります。

求職者等へのセクハラとは、

事業主が雇用する労働者による性的な言動により、求職者等の就職活動等が阻害されること

<典型例>

- ☒ 面接官を務める労働者が、求職者等に性的な事実に関する質問を行う。
- ☒ インターンシップ中に、労働者が求職者等を執拗に私的な食事に誘う。

■ パワハラ防止指針の見直し

パワハラ防止指針の改正により、職場におけるパワハラの内容に次の行為が追加されます。

①商品の買い取り強要等（いわゆる自爆営業）

事業主等が労働者に対し、その労働者の自由な意思に反して自社の商品やサービスを購入させる行為に関連する言動については、**職場におけるパワーハラスメントの3要素をすべて満たす場合はパワハラに該当する。**

職場におけるパワーハラスメントの3要素とは、

1. 優越的な関係を背景とした言動であること
2. 業務上必要かつ相当な範囲を超えたものであること
3. 労働者の就業環境が害されるものであること



②カミングアウトの強要または禁止

労働者が自身の性的指向・ジェンダーアイデンティティについて他者に開示する行為（カミングアウト）を事業主等が強要するまたは禁止する行為については、パワハラに該当し得る。

■ まとめ

今回の法改正により、企業にはこれまで以上に明確で実効性のあるハラスメント対策が求められます。特に、従業員が安心して働ける環境を整えることは、企業の責務として一層重みを増しています。今回の法改正を契機に、働くすべての人が安心して力を発揮できる職場づくりを進めることが重要です。

(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.6 -

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。6月のテーマは『フロー状態』です。

このような経験はありませんか

仕事・遊び・勉強に関わらず、実際は長い時間が経っているのに「あっという間に終わってしまった!」という感覚を覚えた経験はありませんか? このように作業や活動に完全に没頭し、時間を忘れるほど集中している状態をフロー状態といいます。

フロー状態は限られた人しか体験できない?

フロー状態とは、心理学者のミハイ・チクセントミハイが提唱した概念で、疲れにくく成果と充実感が両立するといわれています。実は、フロー状態は条件を整えることができれば誰でも体験することができます。

フロー状態は呼び込める

フロー状態を体験するポイントは、「集中できる環境」と「適度な挑戦」の設計にあります。



- ・ 中断を減らす
- ・ まとまった時間を確保する
- ・ ちょうどよい負荷をかける
- ・ 没頭しやすい時に行う

そのため、以下のような条件を整えるとフロー状態を呼び込みやすくなると考えられています。

- ・ タスクを1つだけに絞る。携帯やメールの通知をオフにする。
- ・ 60~90分(長くても120分)のまとまった時間を確保する
- ・ タスクのスキルと難易度のバランスを調整し、頑張ればできる難易度に設定する
- ・ 午前中、午後など自分が没頭しやすい時間に取り組む

また、30分で資料を3ページ目まで仕上げる、など具体的な目標を決めて取り組むことも効果的です。

おわりに

限られた時間内に効率よく成果を得ることは大切ですが、質の高い集中時間を増やし充実感を高めることにもまた価値があります。時間をいかに価値のあるものにするかという観点を持って時間設計を行い、大切なことに適切に時間をつかっていきたいものです。

(コンサルタントアシスタント 香月裕美)

編集後記

フロー状態に入るには、お茶をちょこちょこと飲むことも効果があるそうです。お茶は、米国でクリエイティブサポートドリンクなどと呼ばれ、創造的な仕事をする方に支持されているそうです。先日、「スター・ウォーズ/マンダロリアン・アンド・グローガー」の監督がインタビューで大谷翔平ラベルの緑茶を飲んでいる、と語っていましたが、関係があるのかもしれないね。

(編集担当 香月 裕美)

Mail sora@b-grow.com

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