

B-GROOW NewsLetter

Message From SORA

B-GROOW (ビーグロウ) の空でございます。

春の花が芽吹き始める季節になりました。

本日より新年度を迎えた、という企業様も多いのではないのでしょうか。職場に新しいメンバーが加わった、新プロジェクトが発動した、など変化を迎えられた方もたくさんいらっしゃるかと思います。セミナーでいつもお話しさせていただくのが、企業は『環境適応』業であるということです。年度初めは特に、環境変化が大きいタイミングですね。わたくしたち一人ひとりが様々な環境変化に適応していかねばなりません。

2025年度も、わたくしたちB-GROOWはみなさまのお役にたてるよう精進してまいります。今後とも、どうぞ、よろしくお願い申し上げます。

空 直美



Vol.61

人が定着する会社になるために

「ホワイトハラスメント」が生む成長の壁 -対話がカギに

4月になり、職場に新しいメンバーを迎えた方も多いのではないのでしょうか。今回は、最近注目を集めている「ホワイトハラスメント」について考察します。

■ 注意したい「ホワイトハラスメント」とは

「ホワイトハラスメント」とは、上司や先輩が「パワハラにならないように」と部下に気を遣いすぎた結果、部下に対して適切な指導やフィードバックを与えなかったり、部下へ責任のある仕事を任せなかったりする状況のことを言います。

一見、ハラスメントを避けるための配慮や優しさのように思えますが、実は若手社員の成長機会を奪うことに繋がってしまうのです。また、過度に気を遣うことで、若手社員に心理的ストレスを感じさせることにもなりかねません。

■ ホワイトハラスメントの背景にあるもの

2020年6月に施行されたパワハラ防止法により、企業には「パワハラ防止のための措置」が義務づけられました。また、近年、メディアやSNSを通してのハラスメントの告発が広がり、社会全体のハラスメントへの視線がより厳格になったことから、企業はコンプライアンスをより強化するようになっています。

このような背景から、企業では、指導の際にパワハラと誤解されないよう慎重になる傾向や、「プレッシャーを与えとかわいそう」との考えから責任のある仕事を任せない傾向などが強まっているといえます。



■ 若手社員は「成長」を求めている

一方、若手社員が仕事に対して求めているのは「成長できる環境」です。変化のスピードが速く、従来の終身雇用や年功序列が崩壊している現在の環境の中で、「1つの会社に依存するのは危険。」「会社に頼らず自分の市場価値を高めることが重要。」という考えを持つ若手社員が非常に増えています。若手社員は自身のスキルアップや成長の機会を積極的に求めているのです。そんな若手社員から「ホワイトハラスメント」で成長の機会を奪ってしまったら、若手社員のモチベーションの低下、ひいては早期離職に繋がるのは言うまでもありません。

「成長したい若手社員」と「ハラスメントを恐れて指導をためらう上司」の間のギャップが、ホワイトハラスメントを深刻にするのです。

■ 重要なのは「対話」

重要なのは、上司と部下が「期待すること」「成長の方向性」などについて対話をするということです。上司には「部下の成長を支援する立場」として、部下の成長のために必要な指導をする役割があります。対話をするためには、部下からも自分の考えを話してあげることが必要であり、「心理的安全性」が大切であるといえます。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。この記事を書きながら、以前読んだ本『なぜ「若手を育てる」のは今、こんなに難しいのか』の帯に「きつくて、ゆるくても、辞める。」と書いてあったのを思い出しました。人手不足・採用難の今、「人をどう定着させるか」が経営課題になっています。「対話」をすることで、若手社員が「この会社で働き続けたい」「この上司のもとで成長したい」と思える会社をつくりたいものです。

(アソシエイトコンサルタント 平田 千佳)



物事の本質を捉える思考法

物事を多角的に見ることが苦手、意思決定の際に感情に流されてしまうことが多い、という悩みはありませんか。このような場合、『クリティカルシンキング』が役立ちます。

■ クリティカルシンキングとは

クリティカルシンキング (critical thinking) は、日本語で「批判的思考」を意味します。「批判的」と言っても、決して欠点を指摘することが目的ではなく、「本当にこれで正しいのだろうか」という視点で物事を見つめることで、より本質的な結論を導こうとする考え方です。

■ クリティカルシンキングのメリット

クリティカルシンキングを習得すると、自分の主張の根拠を明確に説明できるようになり、日常業務でのコミュニケーションがより円滑になります。反論された場合でも、前提や基準の違いに目を向けやすくなり、意見の全てが否定されたわけではなく「適切でない部分があった」と理解できるようになり「自分がダメなんだ」と感じる必要がなくなります。

■ クリティカルシンキングを身に付ける

クリティカルシンキングでは以下のような切り口がヒントになります。また、思考する際は「人にはそれぞれ価値観や思い込み・偏見がある」という前提を意識し、好き嫌いや主観にとらわれないうような客観性を保つことが大切になります。

● 事実はどうか

因果関係や信ぴょう性はあるのか。本当にそうなのか。

● 数値的にはどうなのか

根拠となるデータや数値はどうなのか。

● そもそもなぜそういえるのか

そもその前提が疑わしくないか。

● 他の要因はないか

他に見落としている要因はないか。

● 本当にそうなのか

その主張は本当なのか。



■ おわりに

クリティカルシンキングを活用し、より核心をついた深い理解を得られるようになると、これまででない新しい発想を生み出し、効果的な解決方法を見出しやすくなると考えられます。VUCAの時代と言われる今、未知の問題に対処する新たな視点やアイデアの発見にも繋がるでしょう。まずは日常業務や会議の場などで積極的に活用してみたいかがでしょうか。

(コンサルタントアシスタント 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



人事担当者の皆さまへ

ビジネスゲーム研修

ビズストーム®体験会を開催します！

社員研修の企画・運営に携わる人事担当者の皆さま、座学での研修に限界を感じていませんか？

株式会社B-GROOWは、経営を疑似体験できるビジネスゲーム「ビズストーム®」をお得に体験できる機会をご用意いたしました。以下の日時で体験会を開催いたします。

日時：6月27日(金) 13:00~17:00

場所：福岡商工会議所

参加費：お一人さま 5,000円 (※教材費込み,税別)

■ ビズストーム®とは

「ビズストーム®」は、経営を模したボードゲームをプレイすることで、ビジネスに必要な要素を体感的に学び、実践につなげることができる研修用のビジネスゲームです。

ゲーム参加者ひとり1人が、それぞれ会社を1社経営します。限られた資金や資源を元に、研究開発やマーケティング、競合との駆け引きなど、実際のビジネスに近い意思決定を行います。経営者となって、ひとつおりの経営要素を体験することで、ビジネスの全体像を学ぶことができます。視座を高めるビジネスゲーム研修として多方面で活用されています。



■ ビズストーム®が活用できる場面

ビズストーム®は以下のような場面で活用されています。

- 新入社員が仕事の仕組みを理解するため
- 中堅社員の視野を広げ、自律的に動くきっかけ作りとして
- 管理職のリーダーシップ・マネジメント力の向上のため
- 経営者や後継者の戦略策定トレーニングとして
- チームビルディングのため

皆さまの会社でもビズストーム®研修の実施が可能です。まずは、人事担当者の皆さまが体験されてみませんか？お申し込みをお待ちしております！！



お申込みはこちらから

下記URLまたは右のQRコードからお申込みいただけます。

<https://share.hsforms.com/1V9KxXB41QqKTMaHo9WbsYg4h5vi>



(チーフコンサルタント 久保 京子)

編集後記

春を迎え、桜ももう満開です。桜の花ことばには、種類によって違う花ことばがあるそうです。例えば、ソメイヨシノは『高貴』『清纯』、八重桜は『豊かな教養』、河津桜には『思いを託します』などです。どの花ことばも変化に適応しながら前進する私たちの背中を押してくれているような気がします。

(編集担当 香月裕美)

Mail sora@b-groow.com

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