

B-GROOW NewsLetter

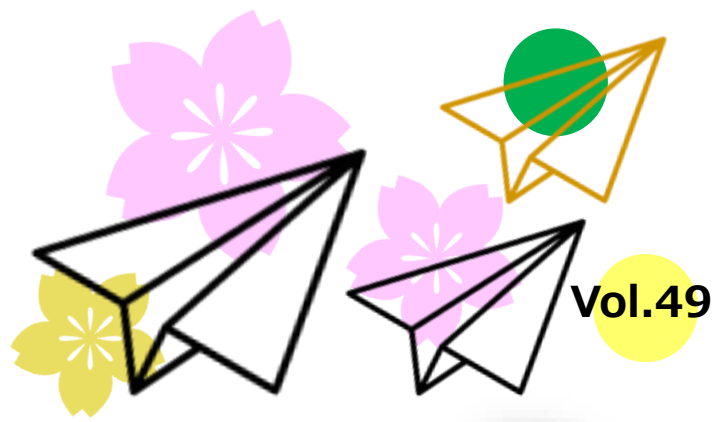
Message From SORA

B-GROOW (ビーグロー) の空でございます。

新年度がはじまりました。桜のたよりも届いておりますが、今年は開花が遅いようで、もう少しばらばら美しい景色を楽しむことができそうですね。

桜は前年の夏までに花芽をつけ、冬に入る前に一旦成長を止め休眠します。そして、冬の厳しい寒さで目を覚まし、晩冬から春先の暖かさにより成長し開花します。開花から数日のうちに満開を迎えますが、その美しさ、幹全体で咲き誇る力強さに心を動かされずにはられません。

桜のようにこれまで貯えた力を発揮し、満開に向けて力強く進んでまいりましょう。



Vol.49



空直美

多様な価値観を尊重し合うために

4月になり、新しい仲間を迎えた企業も多いのではないのでしょうか。今回は、「価値観の多様化」について考察します。

■ 多様化する価値観

現在は「多様性の時代」とよく言いますが、人の価値観はますます多様化しています。その背景として、以下の4つが挙げられます。

1. グローバル化とテクノロジーの進化

人々はグローバル化により、世界中の情報や文化に容易に触れることができるようになり、インターネットやソーシャルメディアの普及により、他者と意見や情報を共有できるようになりました。

異なる文化や価値観に触れる機会が増え、価値観の多様化が促進されたといえます。

2. 教育水準の向上

教育水準の向上は、人々により広い視野をもたらしました。異なる知識や経験を持つ人との接触により、価値観が多様化する傾向があります。

3. 社会的な変化

人種、宗教、ジェンダーなど社会的な多様性が昔よりも尊重されるようになりました。それをきっかけに異なる価値観を持つ人が自己表現しやすくなり、価値観の多様化が進んでいます。

4. 経済的な変化

現在は、経済的な不確実性や不安定さが増えています。自己実現や幸福追求のため、人々は従来の枠組みにとらわれない新たな価値観や生き方を模索するようになっていきます。

■ 「Z世代」は存在しない？

諸説ありますが、一般的に1997年～2012年頃に生まれた世代を「Z世代」と呼びます。今、新卒で入社するのは丁度この世代です。早くからデジタル技術に触れており、この世代の価値観が多様化するのには、先程考察した4つの背景からみても、当たり前といえるでしょう。

いつの時代も「最近の若者は…」という言葉をよく耳にするものですが、価値観の多様化が進む今の時代、世代でひとくりにするのは危険です。「最近の若い人はこうだから」と決めつけず、一人ひとりと向き合うことが求められます。

■ 多様な価値観を尊重するのは難しい

「多様な価値観を尊重しましょう！」というものの、自分と違う価値観を受け入れるのはやはり難しいものです。人はそれぞれに価値観や信念を持っており、それが脅かされることへの不安があるのは当然のことでしょう。

■ 異なる価値観を尊重するためには

組織は、異なる価値観を持った人の集まりです。価値観を尊重し合うためには、自分の価値観は人とは違うと認識することが第一歩となります。さらに、対話やコミュニケーションを通してお互いを知ることが必要です。自己表現し合うためには、「心理的安全性」がキーワードとなるでしょう。

■ おわりに

いかがでしたでしょうか。価値観の多様化を柔軟に考え、皆が尊重され、生き生きと働ける人が増える世の中になってほしいと感じます。

(アソシエイトコンサルタント 平田千佳)

ボトムアップについて

サッカーやバスケットなどのチームスポーツにおいて、『ボトムアップ型のチーム作り』というワードを耳にする機会が増えました。

■ ボトムアップとトップダウン

ボトムアップとは現場の意見を積極的に吸い上げ、それをもとに意思決定をするスタイルのことです。上層部の意思決定に基づく指示で現場が動く『トップダウン』とは対照的です。しかし、双方のスタイルに優劣はなく、状況に応じて使い分けることでより有効な意思決定ができると考えられます。

■ ボトムアップのメリット

ボトムアップのメリットとして以下の3つがあげられます。

- ・ 従業員の主体性を醸成することができる
- ・ 従業員のエンゲージメントが高まる
- ・ イノベーションが促進されやすい



ボトムアップでは従業員自らが意見を出すことを求められるため、その過程において自然と従業員の主体性が強化されます。そのため、主体性をもつ従業員を育てやすいメリットがあります。また、現場の意見が尊重される点で、従業員自身が組織の一員であることを実感しやすいため、貢献意欲やエンゲージメントを高めることができます。

■ ボトムアップを成功させるためには

ボトムアップを成功させるためには、現場の従業員が自由に挑戦できるような企業の風土を醸成し、各個人が積極的に意見を述べやすい環境づくりが必要です。職場の上司が自由な発言やチャレンジを歓迎する雰囲気を用意し、管理職が現場の声を吸い上げ経営陣に伝える役割を確実に果たしていくことも非常に重要になります。

■ おわりに

人事制度の検討においてボトムアップを取り入れた企業では、「制度は与えられるものではなく、自分たちで作るもの」という認識が社員に浸透し、個人の希望を叶えつつ生産性を上げることに成功しています。また、離職率が非常に低くなり、多様化が促進されたそうです。ボトムアップのメリットを活かすことで、現場の従業員が主体的になり、組織も『自ら考える組織』へと変化していくことができるかもしれません。

(コンサルティングアシスタント 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

企業防災について考える

企業防災とは、災害発生に備えた事前の災害対策のことです。2011年に発生した東日本大震災を契機に、企業防災への注目が高まっています。

■ 企業防災の考え方

企業防災は、「防災対策」と「事業継続」の2つの観点から取り組むことが求められます。「防災対策」は、生命の安全確保(ヒト)と、物的被害(モノ)の軽減を目的とし、「事業継続」は、企業活動を維持し、早期復旧を目指すことを目的としています。

■ 企業防災が必要な理由

企業防災の考え方は、労働契約法第5条に定められている「安全配慮義務」に起因します。安全配慮を怠り労働者が被災した場合には、企業は安全配慮義務違反に問われ、損害賠償責任を負う可能性もあります。企業防災は、企業にとって重要なリスクマネジメントの一つと言えるのです。

■ 具体的な取り組みとは

企業防災の代表的な取り組み例として、以下の内容が挙げられます。

防災対策	<ul style="list-style-type: none"> ・ 防災マニュアルの策定 ・ 防災訓練の実施 ・ 防災備蓄品の準備 ・ オフィスの耐震化 など
事業継続	<ul style="list-style-type: none"> ・ 事業継続計画の策定 ・ バックアップ体制の整備 ・ テレワーク環境の整備 など

災害からの早期復旧のためには、**自助**(自分で守る)・**共助**(地域で守る)・**公助**(行政による支援)による取り組みが求められています。企業防災では、自助による取り組みとともに、地域・自治体との連携を強化していくことも重要と言えます。今年になって、日本各地で地震が頻発しています。いま一度、企業防災について考えてみてはいかがでしょうか。

(文責：コンサルティング事業部 久保 京子)

編集後記

春といえばお花見、『花より団子』という言葉も思い浮かびます。花見団子は緑・白・桜色の三色の団子です。その色には、降り積もった雪の下に新芽が芽吹き、雪解けを迎え花が咲く、という春を迎える喜びの表現説、色を四季になぞらえると秋の色がなく、団子に『秋ない (= 飽きない = 商い)』という掛詞説など諸説あるそうです。団子一つにも日本人の繊細さと洒脱さを感じます。

(編集担当 香月裕美)