



## 夏バテに効果的な食べ物はコレ！ 夏バテ予防で夏を乗り切ろう

夏はその暑さから体力の消耗が大きくなりがちです。そのためスタミナが付くもの、栄養があるものを取り入れたいところですが、実際喉を通るのは、素麺等の喉越しが良いものや、ビール、アイス等冷たいものばかり。結果、栄養が偏り夏バテを起こしてしまいます。そこで今回は、栄養もしっかり取れて、食べやすい料理と食材を紹介します。

### ■豚しゃぶサラダ

豚しゃぶサラダは、ビタミンB1、たんぱく質、ミネラルを一緒に取ることが出来ます。夏バテ予防には、不足しやすいビタミン、たんぱく質、ミネラルを意識して取る必要があります。特にビタミ

ンの中でもビタミンB1は、食事で摂取した糖質を代謝し、エネルギーに変えてくれるため、疲労回復に欠かせない栄養素です。又、豚肉を一度お湯にくぐらせるため、余分な脂が無くなり、カロリーも抑えられます。ダイエット中の方にもお勧めです。

### ■ニラ豚丼

丼物ならニラ豚丼も良いです。ビタミンB1の吸収を促進するアリシンという成分がニラに含まれているため、効率的にビタミンB1を摂取することが出来ます。

### ■かまぼこ

夏場は出来るだけ火を使いたくないという人にはかまぼこがお勧め

めです。かまぼこはたんぱく質が多く、手軽に栄養補給できます。味が淡白で飽きるという人には、食欲増進効果の期待できるワサビ醤油や、チーズを挟むだけでも簡単に一品料理が出来上がります。

### ■夏野菜

更に、旬を迎える夏野菜には多くのミネラルが含まれています。代表的な夏野菜は、トマト、ナス、トウモロコシなどですが、トマトは生でも食べられますし、おやつの代わりにもなります。

今年の6月～8月の気温は平均的か高いと予想されています。是非とも上手に食事を取り、暑い夏を乗り切っていきましょう。



## オススメ図書コーナー

### 『1日1話、読めば心が熱くなる 365人の仕事の教科書』 著 藤尾 秀昭

以前、著者の講演を聴いたことがあります。その人柄と情熱から刺激を受け、講演後書籍を4～5冊買って帰ったのを覚えています。本書は著者が編集長を務める月刊誌『致知』に掲載された1万本にも及ぶ著名人のインタビューの傑作選です。京セラ名誉会長の稲盛和夫氏ほか365人の超一流プロフェッショナルの経験談は、読む人の心を熱くします。仕事で壁にぶつかった時、部下の動機付け、朝礼のスピーチのネタとしても活用できるビジネスマン必読の一冊です。



社員教育・管理者教育の事なら

ビジネス教育訓練所株式会社

所在地：仙台市青葉区愛子中央3-16-2  
電話：022-392-5511  
E-mail：kensyu@business-k.co.jp



## 研修プログラム紹介コーナー

### ○部下をやる気にさせる「3分間スピーチ」

社会人になると様々な場面で人前で話す機会があります。特にリーダーや管理職の場合、職場の士気を高めたり、部下を鼓舞する目的でスピーチすることも増えるものです。しかし、いざスピーチするために人前に立つと、緊張して声が震えて弱々しく聞こえる、準備不足でいたいことが伝わらない、その場にそぐわない話材を選び微妙な空気になってしまう

ということも少なくありません。そこで、当社の3分間スピーチ審査では、朝礼の場面で部下たちをやる気にさせるスピーチが出来るまで繰り返し審査を行い、スピーチの感覚を体で掴んでもらいます。声の大きさや抑揚、話材の選び方や話の構成等、スピーチの基本から表現力まで学ぶことが出来ます。人前で話すのが苦手という方にお勧めです。

※管理者特訓コースのプログラムです。

■編集後記/今年是最速の梅雨明けかと思っておりましたが、戻り梅雨とのこと。大雨の被害にあわれた皆様には心からお見舞い申し上げます。弊社主催の7月の特訓合宿も、毎日雨振りで野外訓練はカッパ着用で決行。参加者は慣れない訓練と雨に、打ちのめされながらも、最後の速歩訓練では見事目標達成、雨の中に晴れやかな笑顔が広がりました。逃がらずに頑張れば喜びも倍増、成功体験は自信を生みますが、歩んだ人にしか分からないのも事実。(吉田)

BUSINESS KYOIKU KUNRENIJO PUBLIC PAPER

# 閃光

発行元  
ビジネス教育訓練所株式会社  
令和四年 文月号

Business

## 「自責と他責」

春以降、企業の責任を問われるような案件が目立っています。知床観光船沈没事故、青森県の住宅会社パワハラ問題等、残念ながらも人が亡くなっているのに初動が遅く、代表の謝罪がなく国のせいだったり、余興の場での侮辱するような賞状を渡したのは表彰の一環と発言する等、危機管理の甘さや他責と捉えられるような言動・行動で、多くの人からバッシングを受けています。結果、知床観光船を運営していた知床遊覧船は行政処分の中でも一番重い事業許可の取り消しを受けました。また、住宅会社は自社HPにお詫びと原因調査及び再発防止に取り組む旨掲載しています。

今回の件は他人事とは思えず、そうならない為の対策を講じることはまず必要ですが、もし自分がその会社の代表ならどのように対応していただろうと深く考えさせられました。誰でも失敗することはあると思います。その時に普段の考え方や行動が咄嗟に出てしまいます。他責思考では何も改善されません。「電信柱が高いのも、郵便ポストが赤いのも社長の責任だ」と言ったのは経営コンサルタントの第一人者と言われる故・一倉定氏ですが、自分が知らないところで起きた外部環境の変化や社員の行動も、すべて社長の責任である。それぐらい経営者には責任があるということですね。責任を取らなければ(受け入れて反省しなければ)改善はないし、企業の発展もない。結局社長自身の成長が社員や企業の成長につながると言うことを再認識させられました。

※今回の件で亡くなられた方には、心よりお悔やみ申し上げます。

ビジネス教育訓練所株式会社  
代表取締役 高谷 愛美

日々是精進

## 講師の独り言

### 「それが一番大事」

今年から娘の小学校でPTAの学年委員長を務めています。自分から引き受けたものの、PTAに関しては分からないことばかりで不安がありましたが、他の役員の方々のお陰で頑張ろうと思えた出来事がありました。

今年度初めて実施される役員会へ出席する際、「初めての参加だしまずは様子を見よう」という少し引いた姿勢で出席しました。PTA活動は大変だ等という表面的な情報ばかり鵜呑みにし、どこかでPTA活動に対する偏見があったのかもしれませんが。

しかし、会議が始まると私の予想に反し、積極的な発言が飛び交

い、活発な雰囲気で行進していききました。新参者だからと一步引いていた私も自然と発言でき、終了後には疲れの中にも心地良さを感じた。ボランティアだし...と考えていた自分が恥ずかしくなりました。話し手は皆が分かるように説明し、聴き手は分からなければ質問するという当たり前のことがしっかりと行えていたように感じます。そして何より参加者からは「子どもたちのため」という気持ちの強さが感じられました。

よりよい会議を行う上でファシリテーションやフレームワーク等のスキルや知識はあるに越したこ

とはありません。しかし、より重要なものは熱意や当事者意識であることを再認識させられました。本気で会議に取り組めば、周りの様子を伺うことなく、言うべきことをはっきり伝えることができると感じました。そこにスキルやテクニックは必要ありません。「自分がやる」「貢献する」という気持ちが大切なこと。是非皆さんも、会議を行う際には個々人の当事者意識や貢献意欲は高まっているか、会議を行う目的は各々が理解しているか、一度確認してみたいかがでしょうか。会議の「やり方」ではないところに課題があるかもしれません。



講師 鈴木 大知



## リーダーはPとMで分析！

# リーダー育成の課題が見えてくるPM理論

女性活躍推進法が施行されたことで、様々な企業で女性管理職を育成しようという動きが出ています。そこで今回は、リーダー育成に役立つPM理論を紹介します。

### ■PM理論とは

1966年に日本の心理学者、三隅不二教授が提唱したリーダーシップ論です。PM理論は、P（パフォーマンス/目標達成機能）とM（メンテナン/集団維持機能）をもとにリーダーを分類するのが特徴です。大文字「P」は生産性を高めることの出来るリーダーで、小文字「p」は生産性を高めるのが苦手なリーダーを表します。又、大文字「M」は部下との信頼を築きやすいリーダーで、小文字「m」は部下との信頼を築くのが苦手なリーダーを表します。未熟なpm型リーダーが理想的なPM型リーダーになるためのポイントを解説します。

### ■（P）目標達成機能を伸ばす！

- 目標を提示し意識させる  
チームで何をを目指すのか、どこがゴールなのかを共有します。
- 達成へのプロセスをイメージ  
共有したゴールに向けてどのような役割を担い、何をすべきか、どうすればゴールに辿り着くかを噛み砕いて伝えます。
- 達成に向けての行動を徹底  
やるべきことを徹底させ、適切なタイミングで進捗管理を行い達成へ導きます。

### ■（M）集団維持機能を伸ばす！

- 縦の人間関係の強化  
例えば月に一度面談し考えていることをヒアリングしたり、日常的な声掛け、高圧的にならないよう意識します。
- 横の人間関係の強化  
会議の場でメンバー同士互いに意見を言わせたり、人となりや考えを



共有したり、懇親会を開く等職場から離れてコミュニケーションを取るのも有効です。

PM理論でリーダー自身の強みや弱みの分析、又、自社のリーダーを4タイプにマッピングしてみると課題が見えて来ます。組織体制の改善・強化に利用してみたいかがでしょうか。

管理者・リーダー研修のご相談、育成に関するお悩み等は是非当社にご連絡下さい。

## 社会人の基本中の基本を手軽に学ぶ！

新型コロナウイルスの流行により、各社社員教育への取り組みにも変化が見られます。社員教育も状況や対象者のレベルや研修の目的に合わせて、研修の種類を選べる時代になりました。そこで今回は、当社で新たに制作したDVD教材「ビジネス基礎コース」をご紹介します。

### ○新人・若手社員の教育に！

社会人の心構えやビジネスマナー、ビジネススキルについて解説、ビジネスの基本の全体像を掴むのに最適です。

※ご購入いただいたお客様には、  
今だけ理解度テストをプレゼント！



YouTube



サンプル動画

ビジネス基礎コースDVD全4巻  
70,000円（税別）

※DVDのお問合せはこちら ▶ 電話022-392-5511

- 今後12月までの研修日程※参加希望の場合は事前にお問合せください。
- ビジネス特訓4日間合宿… 9月13日（火）～16日（金）※延長あり
- 営業マン特訓5日間合宿… 10月 3日（月）～ 7日（金）※延長あり
- ビジネス特訓4日間合宿… 11月 3日（木）～ 6日（日）※延長あり
- 管理者特訓6日間合宿 … 11月 3日（木）～ 8日（火）※延長あり
- 営業マン実践3日間合宿… 11月16日（水）～18日（金）※延長なし
- 管理者実践4日間合宿 … 12月12日（月）～15日（木）※延長なし

新人研修が出来なかった方にオススメ！  
e訓練 ビジネス基礎コース  
ライブ研修：9/21・10/20  
詳しくは当社にお問合せ下さい



## Z世代がこれからの主役！？

# Z世代を考える職場から Z世代と考える職場へ！



日本	1970～83年生まれ 氷河期世代		1987～2004年生まれ ゆとり・さとり世代				
	1965～70年生まれ バブル世代		1982～87年生まれ プレッシャー世代				
年代	1960年	1970年	1980年	1990年	2000年	2010年	2020年
アメリカ	1965～80年生まれ X世代		1981～96年生まれ Y（ミレニアル）世代		1997～2012年生まれ Z世代		2013年生まれ～ α世代

■Z世代とは1990年代中盤以降に生まれた世代を指す言葉で、「デジタルネイティブ」や「反ブランド主義」「社会問題への意識が高い」「平等性や合理性を求める」という特徴を持つ。

最近よく耳にする「Z世代」。アメリカで一九九〇年代後半から二〇一〇年代の序盤頃に生まれた人を「Generation Z」と呼び、日本では「Z世代」と呼ばれ、いわゆるゆとり・さとり世代も一部含まれます。二〇二〇年の時点で世界人口の約三分の一を占めるZ世代は、今後消費者として

経済を動かす主役として注目を集めています。一方、日本においては、少子高齢化が進み一三・九％に止まっていますが、消費者だけでなく、媒介者（SNSで発信）、労働者という観点でも注目されています。

○Z世代の特徴

- デジタルネイティブ  
生まれた時からインターネットが利用でき、スマホを使いこなし、コミュニケーションツールはSNS等、デジタルに抵抗がありません。
- 多様性を受け入れる  
SNS等を通して多様な価値観・考え方に触れる機会も多く、他人との価値観や考え、働き方、性的指向の違いは当たり前と考へ、自分らしさも大事にする。但し、価値観を強要されるのは嫌がる傾向があります。
- やりがい・自己成長を望む  
高収入でもやりがいがなければ就職しても転職することもあります。又、少子高齢化により退職金や年金のみの生活が困難と言われていることもあり、仕事に関するセミナー参加や資格取得等、自分を磨いていく傾向があります。

○社会問題への関心が高い  
東日本大震災等大きな災害を目の当たりにし、学校教育で環境問題や社会問題、SDGsについて学んで来たこともあり、地域や社会に貢献したいという想いが強く見られます。

■Z世代が会社に求める事

- ワークライフバランス  
ノルマが厳しい仕事や残業等はあまり好まず、仕事とプライベートのバランスがとりやすい職場を好む傾向にあります。
- 助け合える職場  
出世するために人を蹴落とす等と考える人は少なく、多様性を受け入れながら、強みを活かし、社員間で協力し業務を進めたいと考える人が多いようです。
- 丁寧な指導  
話をしっかり聴きながら丁寧に指導してくれる上司を好む傾向が強く見られます。失敗したくないという思いが強いこともあり、不明な点があればすぐに聞ける環境だと安心しますが、背中を見て覚えろ等曖昧な指示・指導、目的がわからない仕事は好まない等の傾向があるようです。

■Z世代とのギャップ  
Z世代以前のX世代、Y

世代の人の中には、上司に怒鳴られながら育った、助けてくれる人もなく自力で乗り切るしかなかった、仕事のために家庭やプライベートを犠牲にするのは当たり前だった、正解が無い中で試行錯誤してきた、嫌なことでも我慢して取り組み価値を見出してきたという人も少なくないと思えます。そのような経験をして来た人から見れば、Z世代が求めていることは「現実はそのなりに甘くない」と思いうかもしれません。しかし「仕事もプライベートも充実」互いに認め合い支え合う職場」「分らないことは丁寧に指導してもらえなくとも魅力を感じるのではないのでしょうか。変化が激しい時代では、これまでの常識が非常識になることも多々あり、立場が一八〇度変わることだってあります。そう考えればZ世代を異質なものではなく、職場改善の同士として捉え、働きやすい職場をともに作る仲間として育てていくことが重要なのではないでしょうか。

■Z世代を育成するために  
それではZ世代を育成する上で重要なポイントを紹介していきます。

○価値観を尊重する  
世代によって育ってきた環境が違えば、価値観も異なります。仕事やプライベートに対する考え方が違っても理解し歩み寄る姿勢が重要です。但し、組織に所属する上では、権利と義務については理解させる必要があるでしょう。

○共に学ぶメンターに  
高圧的或いは一方的に接するのではなく、対話を通してゴールへ導くことが重要です。質問を投げかけながら考えさせ、主体的に取り組めるように育てていきましょう。

○個人に合わせた指導  
Z世代というくりで見ず、一人一人の性格や能力、強み・弱み等の個性に合わせて指導することが重要です。業務を通して何を学んで欲しいのか、仕事の目的や評価の基準を伝え、信頼関係を築きながら指導していきましょう。

Z世代を育成するためには、Z世代を理解しておくことが重要です。指導にあたる管理職や中堅社員の研修をご検討の際には、弊社にご相談ください。