

## 閃光

発行元

ビジネス教育訓練所株式会社

令和七年四月号

Business

## 「卒業・入学シーズンに思うこと」

この春、各学校や専門学校、大学を卒業された皆さま、ご家族の皆さま、そして入学・入社された皆さま、おめでとうございます。本人はもちろん、親御さんも感慨深いことでしょう。

先日、私も娘の卒園式に参加しました。子どもたちが一人ずつ入場してくる姿に、早くも涙腺が崩壊。周りを見ても同じように涙する保護者が多く、「分かる分かる」と共感していました。私は保護者代表の挨拶を任されており、泣きすぎて話せなくなるのではと心配しつつ、入園時の幼さと成長した今の姿に胸が熱くなりました。

娘は気が小さく、発表会では声が小さすぎて聞こえないほどでしたが、卒園式では練習の甲斐あって堂々と発表。そんな娘に「失敗しても大丈夫。思い切つてやつてごらん」と伝えたくて、私も代表挨拶を引き受けました。仕事で人前で話す機会が多いものの、今回は子どもたちもいます。3分ほどの短めのスピーチに、具体的なエピソードを交えながら、先生方や保護者への感謝を伝えました。途中、涙で詰まりましたが、何とか最後までやり切り、多くの方から温かい声をかけていただき、ほつと胸をなでおろしました。

卒園式後、娘に感想を聞くと「思ってたより良かった」という率直な意見に思わず笑ってしまいました。

親が子どもにしてあげられることは意外と少ないのかもしれませんが、しかし、私自身も親の言葉や行動が今も記憶に残り、指針となっています。「言うは易く行ふは難し」。今どき古いかもしれませんが、これからも「親の背中」を見せていきたいと改めて思いました。

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

講師  
鈴木 大知

## 「急がば回れ」

研修講師の仕事をしていると、よく「最近の若手は…」という話題になります。ベテラン社員の方々からは「主体性が足りない」「指示待ちが多い」といった声を聞きますが、一方、若手の方からは「上司が意見を聞いてくれない」「チャレンジできる環境がない」といった不満を耳にします。

こうしたギャップは、どの時代にもあるものですが、最近特に感じるのは「お互いの前提がズレていることに気づかないまま会話が進んでいる」ということです。たとえば、上司が「積極的に意見を出してほしい」と言ったとしても、部下は「どこまで言っているのか」「本音を言ったら怒られないか」といった不安があり出せないかもしれません。又、部下が「もっと自由にやりたい」と思っている

も、上司からすれば「最低限のルールを守った上での話だろう」と考えていることもあります。

先日、ある企業の管理職研修を担当した時のことです。研修の中で「部下の話最後まで聴く」という演習を行いました。すると、ある管理職の方が「話の途中でつい口を挟みたくなる」と苦笑いしていました。その方は、長年の経験から部下の言いたいことが予測できるため、早めに結論を言いたくなるのだそうです。しかし、あえて最後まで聞いてみると「思っていたよりも深く考えていたことがわかった」と驚いていました。

私自身、講師として話をする際「どのように伝えるか」に意識が向きがちですが、実際には「相手はどう受け取るか」が重要です。その前提に立つだけでも、

コミュニケーションの質は大きく変わるのではないかと思います。

それでは、具体的にどのようにすれば良いかという「結論を急がず、まず相手の話を聴くこと」です。シンプルですが、これが意外と難しい。特に経験を積んだ人ほど、判断が早くなりがちですが、その前に一呼吸おいて、「なぜそう考えたのか」「どのような背景があるのか」を聴いてみると、思わぬ気づきが得られることもあります。

研修の場でも、参加者の皆さんの考えや経験を聴くことで、私自身も学ぶことがたくさんあります。立場や世代を超えて、お互いの前提をすり合わせながら対話を続けること。それが、より良い職場づくりにもつながるのではないかと思います。



停滞？ 分断？ 負担増？ 中間層がいないとどうなる？！

## 砂時計型企業の問題とこれからの対策



「砂時計型企業」とは、40代の中堅社員が少なく、50代以上のベテランと30代以下の若手社員が多い組織を指します。社会状況や経営判断、採用等の諸事情により、砂時計型になってしまった企業で、今後起こりうる問題について解説します。

### ■砂時計型企業の問題

#### ①若手の育成・指導の停滞

ベテランは経験豊富だが、指導方法が昔のやり方で、若手に響かないこともある。若手同士では、知識・経験不足で、適切な指導ができない。

#### ②コミュニケーションの分断

50代以上と30代以下の価値観や考え方のギャップが大きく、相互理解が難しい。若手はベテランと話しづらいと感じ、意見発信が減り、ベテランも若手との関わり方がわからず消極的になり、意思疎通が図れずストレス増加。

#### ③次世代のリーダー不足

40代の中堅社員が少ないことで管理職候補が育ちにくく、将来的にリーダー不足となる。30代以下が急速に昇進する可能性もあるが、経験不足からマネジメントに苦戦。ベテラン引退後、組織の中核を担う人材が不足することに対し、若手が不安になる。

#### ④ベテランの負担増・意欲低下

50代以上のベテランが育成を担うため負担増。ベテランが挑戦意欲に乏しい場合、組織の成長スピードが鈍化。若手もベテランに従うしかないと、主体性が育たない。

#### ⑤若手の離職リスク

若手が相談しやすい中堅社員がいないため、悩みを抱える傾向。30代前半で管理職に抜擢されるケースが増えるが、支えてくれる40代がいないため孤立しやすい。組織の将来に不安を感じ、他社へ転職する可能性がある。

### ■砂時計型企業の対策

#### ①若手育成の強化

ベテラン社員を対象に「指導スキル研修（コーチング等）」を実施、最近の若手の傾向や育成方法を学ばせる。

#### ②コミュニケーションの活性化

世代間のギャップを埋めるために、世代間交流の場を設けたり、社員間で接点を持つためのコミュニケーション研修を実施する。

#### ③若手リーダーの早期育成

30代以下に向けた「リーダーシップ研修」を実施し、早期からマネジメント能力を鍛える。職場内でリーダーとしての経験値を積ませる。

今後はいかにベテランと若手をつなぎ、次世代のリーダーを育てるかがカギです。まずはベテラン社員の指導力向上、若手が学べる環境作りから始めてみてはいかがでしょうか。（吉田）



## オススメ図書コーナー

### 『つなぐ』

#### 100年企業5代目社長の葛藤と挑戦

著：能作 千春

本書は富山県高岡市にある鋳物メーカー「能作」の5代目社長の著書です。伝統工芸の業界では、後継者不足や職人の高齢化により、技術継承や売上確保に苦労している企業が少なくありません。しかし、著者は次々に改革を実施し、同社の工場を年間13万人以上が訪れる富山県の観光名所へと発展させました。本書には、伝統工芸を守りながら、その魅力をどのように発信していくかという5代目社長の思いや苦悩が描かれています。又、長年の慣習や固定観念にどのように立ち向かい、社員の価値観や考え方、社風を変えていったのか、実体験をもとに綴られています。組織の変革に悩む管理者にぜひ読んでいただきたい一冊です。（佐藤）



## 研修プログラム紹介コーナー

### 「司会訓練」

多くの企業で会議が行われていますが「一部の人がばかりが発言し、他の参加者が意見を述べない」「形式的で盛り上がらない」といった不満の声がよく聞かれます。会議をより良いものにするためには、司会のリーダーシップが何より重要です。初めに司会者に

求められる心構えを学んだ後、実際に会議を進行する実践演習を行います。会議中は、リーダーシップや調整力、ユーモア、理解力など、リーダーに求められるさまざまなスキルが必要とされます。会議の運営が上手いかわからないと感じている方にお勧めです。（佐藤）

#### ■今年の研修日程※参加希望の方は事前にお問合せ下さい。

- 新入社員教育4日間合宿… 5月13日（火）～ 5月16日（金）延長あり
- ビジネス特訓4日間合宿… 5月20日（火）～ 5月23日（金）延長あり
- 管理者特訓6日間合宿… 5月20日（火）～ 5月25日（日）延長あり
- 営業マン特訓5日間合宿… 6月 3日（火）～ 6月 7日（土）延長あり
- マネー実践3日間合宿… 6月17日（火）～ 6月19日（木）延長なし
- 管理者実践4日間合宿… 6月17日（火）～ 6月20日（金）延長なし



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

■編集後記／挽きたてのコーヒー豆の香りを嗅ぐ、音楽に耳を傾ける、食事の一口目をじっくり味わう——そんな日々の何気ない瞬間に意識を向けると、思わぬ発見や新たな魅力に気づき、日常がより豊かに感じられます。新生活が始まり環境が変わると、心に余裕がなくなることもあります。そんな時こそ、一日のうちほんの少しでも、感覚を研ぎ澄ませる時間を持つてみてください。きっと、小さな幸せを味わえるはずです。（吉田）