

閃光

発行元

ビジネス教育訓練所株式会社

令和六年水無月号

Business

「成長に必要な負荷」

今年の新人社員研修が、ようやく一段落つききました。採用も難しくなっているのですが、採用後の教育についても悩まれている企業が多い気がします。どのような人であれ、成長したいと願うなら、適度な「負荷」が必要不可欠だと考えます。

私が新人時代、所属していた会社の社長によく言われたのは「考えながら飛べ」でした。ものづくりの会社でしたが、「考えてから手を動かすのではもう間に合わない。手を動かしながら先の行程を予測しなさい。不具合があればすぐ軌道修正しなさい。」ということでした。また、当時の先輩からは「二つのことを同時にやるのは当たり前。三つ以上の事を同時にできて一人前」ともよく言われました。一つのことですら、まだ十分にできない新人が「そう言われても…」と最初は思っていました。ところが手が止まってしまったり、予測できず思い切りやって失敗していましたが、不思議と怒られませんでした。実際の良い先輩の動きをよく見て、何を考えながらやっているのか確認したり、失敗の経験を多く積むことで、いつの間にかできるようになっていました。できなかったことができるようになるのは、誰でも嬉しいことです。負荷のかけ方は昔と今ではだいぶ違うと思いますが、負荷なくして成長無し。何の努力もしないのに、いきなりできる人にはなれません。

ここ数年の新人社員・若手社員の変化を研究している、リクルートワークス研究所が「負荷」のかけ方が本人の成長実感にどのように影響しているかを調べた結果、「新しく覚えることが多い」「自分の業務が難しい」といった負荷を「質的負荷」とし、質的負荷が高いほど成長実感が増し、「上司や先輩の指導が厳しい」「人間関係のストレスがある」といった「関係負荷」が高まると成長実感が低下（十九〜二十一年卒新人一年目）していたそうです。いかに関係負荷をかけず、質的負荷をかけるかが鍵になってくるということでしょう。

新人社員だけでなく、会社が社員にとって成長できる場になっているか。もつとさえ、自分自身にも適度な負荷をかけ、チャレンジし続けているか。新人社員の研修を担当させてもらいながら、改めて自分の襟を正さなければならぬと感じました。

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 佐藤 晃樹



「働くとは」

先日、行きつけのラーメン店で「働く」ということについて考えさせられる出来事がありました。

その店は人気店で並ぶことも多いのですが、その日はピークを過ぎたこともあり、入店すると客は私1人でした。普段はほぼ店主1人で接客から調理まで行っていますが、その日は混雑を予想していたのか、若い女性スタッフが2人いました。券売機で食券を購入後、スタッフに手渡し席に着き、何気なく店内の様子を見ていると、店主はラーメンを作るのに一所懸命なのに対し、スタッフの1人は券売機の横でただ黙って立っているだけ。もう1人のスタッフは私から2メートル離れたところ

で仁王立ちしており、その後仕事が無いのにも飽きたのか腕組みして待機しており、私は居心地の悪さを感じました。いつもは美味しくいただくラーメンでしたが、その日は急いで食べ、早々に店を出ました。

私は実家が自営業ということもあり、両親からは「給料以上働いてやっとな一人前」とよく言われてきました。そのため、学生時代のアルバイトでも、自分ができる仕事を探し取り組んでいました。そのような立場からすると、そのラーメン店のスタッフに対し、ただ立っているだけなら「割箸を補充したら良いのに」や「店の前を掃き掃除したら良いのに」と思わ

ずにいられませんでした。

新人社員研修の中で、「働く」とは「傍（はた）楽（らく）」だと話すことがあります。「傍楽」とは、周りの人に楽をさせてあげることが働くという意味だということです。しかし、昨今の働き方を見ていると、「傍楽」ではなく、給料分の「自分楽」になっている気がします。もし「傍楽」が意識できれば、周りの人はその気遣いに感心し感謝する、働く側は「ありがとう」と言われることで、働くこと自体が楽しくなるという好循環を生むと思います。このような考えや価値観を教えることが教育であり、私たちの仕事だと考えています。



「多様性」とは、何でもありということではないですよ～!

新人研修から感じる「躰」の重要性

毎年、新人研修を引き受ける際に、企業の教育の責任者と事前に打合せを行います。社会情勢や価値観の変化に伴い、研修の要望も変わってきています。以前の新人研修の要望といえば、「基本が身につくよう徹底してほしい」「問題があれば厳しく指導してほしい」「できるまでやり切らせてほしい」等と、新人が社会で生き抜けるよう鍛えたいという想いが前面に出ていましたが、最近では「厳しく叱らないでほしい」「大きな声を出すのを要求しないでほしい」「報告書は宿題にせず、研修時間内で終わらせてほしい」等と新人に配慮した要望が多くなったように感じます。しかし、教育担当者に話を聞いてみると、本当は以前のように厳しく指導してもらいたいが、今の時代はコンプライアンスの問題もあり、以前とは状況が変わり、対応が難しいというのが本音のようです。

一方、新人研修を担当して思うことは、以前より「躰」が身に付いていない人が目立つようになったということです。例えば、自分から挨拶しない、遅刻しても悪いという意識がない、講義中に隣の人と話す、問題行動を指摘されても謝罪がない等があります。その際、これまで学校の先生等から同じようなことで指摘されたことがなかったか尋ねると、そのほとんどが「なかった」と答えます。これでは通じるわけがありません。

最近、「多様性」という言葉がよく使われますが、言葉だけが一人歩きし「何でもあり」と勘違いする人や、指導をしない人も増えているように感じます。しかし、真に多様性を理解し実現するためには、人間として最低限必要な躰が身に付いていることが大前提ではないでしょうか。躰とは、社会的に適切な行動や価値観を身につけるための教育で、挨拶す

る、時間を守る、他人を尊重する、責任を持つといった基本的なルールは、個々の違い以前に共通して求められるものです。これらの基礎が身につけているからこそ、多様な価値観を受け入れ、共に働くことが可能になると思います。

団塊、しらせ、バブル、就職氷河期、ミレニアル、Z世代等調べてみると、育ってきた時代背景や立場によって、特徴や傾向にも大きな違いが見られます。その意味では同じ日本人であっても、異なる文化だと感じるほどのギャップがあります。しかし、そのギャップを活かしてより創造的な仕事をするためには、基本的なルールである躰を身につけておくことは重要です。だからこそ、新人に対する躰教育は早い段階で徹底する、模範を示し真似させるということを意識してほしいと思います。躰だけにしつけ（しつこい）くらいにやりましょう。



オススメ図書コーナー

『ビジネスマンの父より息子への 30通の手紙』

著：キングスレイ・ワード

本書は、ビジネスで成功を収めた著者が、同じく企業家を目指す息子へ宛てて書いた手紙をまとめたものです。全部で30ある手紙は、ビジネスパーソンが人生で遭遇するあらゆる場面に言及しています。著者が人生を通じて得た教訓は、いずれもビジネスにおける普遍の真理についており、ベストセラーになりました。時代が変わり、複雑化した今日においても、何が大切なのか再確認させてくれる1冊です。上昇志向はあるものの周りが見えていない方や、失敗を恐れて行動できない方に勧めてみるのも良いのではないのでしょうか。

3ヶ月間フォロー！ モニター募集！

弊社合宿研修をご利用のお客様からのご要望もあり、新サービス「3ヶ月間フォローパック」、略して「3FP」を始めることになりました。3FPでは主に、合宿で作成した目標の進捗チェック、仕事を円滑に進めるためのアドバイス等を行う予定です。1回あたり30～60分の面談（電話・オンライン面談も可）を、月に2回を上限に3ヶ月間実施し、サービス終了時にアンケートに答えていただく流れです。そこで今回は、令和6年6月以降に弊社の合宿研修に参加した方の中から限定10名でモニターを募集します。費用は一切いただきませんのでご協力お願いします。詳細は弊社までお問合せ下さい。

■今後9月までの研修日程※参加希望の方は事前にお問合せ下さい。

- 管理者実践4日間合宿 …6月18日(火)～6月21日(金) 延長なし
- 営業マン実践3日間合宿…7月 2日(火)～7月 4日(木) 延長なし
- ビジネス特訓4日間合宿…7月 9日(火)～7月12日(金) 延長あり
- 管理者特訓6日間合宿 …7月 9日(火)～7月14日(日) 延長あり
- 管理者実践4日間合宿 …8月20日(火)～8月23日(金) 延長なし
- ビジネス特訓4日間合宿…9月10日(火)～9月13日(金) 延長あり



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/武士の心得を記した書物『葉隠』に、人の悪い所の直し方が書かれています。相手の悪い所をズバリ指摘すると、恥をかかせてしまい却って直らなくなるそうですが、自分の欠点として伝えると効果的だそうです。例えば気が短い人には、短気で失敗した体験を話すと「自分も気をつけよう」と思うそうです。部下指導で「何回言っても直らない」という方は、相手に伝わるよう伝え方を工夫してみたいかがでしょうか。(吉田)