BUSINESS KYOIKU KUNRENJO PUBLIC PAPER
閃光
発行元
ビジネス教育訓練所株式会社
令和八年秋号
Business

「給与明細から考える、人の成長」

朝晩の空気にひんやりとした心地よさが加わり、秋の深まりを感じる季節となりました。空を見上げると、高く澄んだ空が広がり、季節の移ろいを実感します。秋といえば、食欲の秋、読書の秋、スポーツの秋…。皆さんにとっては、どんな秋でしょうか。

さて、この十月から、私たちの働き方にも関わる大きな変化があります。十月一日より、多くの都道府県で最低賃金が引き上げられ、全国平均は一一七七円、東京都では一二八〇円となります。これは働く人にとっては嬉しい変化である一方、企業にとっては人件費の上昇という側面もあります。

では、これからの企業に必要なことは何でしょうか。

私は、「給与を上げること」と「人の価値を高めること」は、切り離せないものだと考えています。人件費を負担する以上、一人ひとりがこれまで以上に力を発揮し、仕事の質や生産性を高めていくことが求められます。

そのためには、資格や知識の習得だけでなく、「自分の仕事をより良くするには」と考える力や、周囲と協力して進める力、自ら行動する力を育てていくことが大切です。

そして、人は「言われたから変わる」のではなく、「変わらなければ」と気づいた時に大きく成長します。私たちが研修で大切にしているのも、この「気づき」です。

研修を受けたその日だけで終わるのではなく、職場に戻ってから、「少しやり方を変えてみよう」「昨日より一歩成長してみよう」と思えること。その小さな変化が、やがて行動を変え、仕事を変え、そして会社を変えていくのだと思います。

給与明細に記された金額は、その人の働きに対する大切な評価の一つです。人件費の上昇も、単なる負担ではなく、成長への投資につなげていくことができるはずです。

だからこそ企業には、処遇を考えると同時に、「この会社で働いて成長できた」と実感できる環境づくりが求められています。

人が成長すれば、会社も成長する。私たちはこれからも、一人ひとりの「変わるきっかけ」をつくり、企業の成長につながる人財育成のお手伝いをしてまいります。

ビジネス教育訓練所株式会社
代表取締役　髙谷　愛美

日々是精進
講師の独り言



講師
鈴木　大知

「変わる時代に、変わらないもの」

研修で管理職や中堅社員の皆さんとお話ししていると、「今の中間層は大変ですよ」という声をよく耳にします。

特によく聞くのが、「自分たちが若い頃に指導されたようには、今の部下には指導できない」という話です。ハラスメントへの配慮、多様な価値観、キャリアに対する考え方など、求められる知識やスキルは以前より増えています。さらに少子化による人手不足もあり、「厳しく言って辞められても困る」と、部下への関わり方に悩む方も少なくありません。

一方、研修で若手社員と接していると、仕事で求められることまで大きく変わったわけではないとも思います。期限を守る、責任を持つ、周囲と協力する。そして仕事である以上、成果を求められることも変わりません。

「求めるものは変わらない。でも、伝え方や育て方は変えなければならない」ここに今の中間層の難しさがあるのではないでしょうか。

また、職場で何気なく話したり、先輩の仕事を横で見ながら学んだりする機会も以前より少なくなっています。コミュニケーションが大切なのは今も昔も同じですが、限られた時間の中で、何を伝え、どう考えさせるのかは、これまで以上に意識する必要があります。

だからこそ必要なのが「インプット」と「ブラッシュアップ」です。これまでの経験を否定する必要はありません。ただ、新しい知識を取り入れ、自分の指導や関わり方を磨き続けることは必要です。「今は何も言えない」と守りに入るのではなく、自分から学び、変化し、積極的に関わっていく。今までと同じやり方を続けようとする方が、かえって苦しくなるのかもしれません。

「不易流行」という言葉があります。変わらない本質を大切にしながら、時代に合わせて変えるべきものは変える。私たち自身も、今の時代に合った伝え方や関わり方を学び続けることが大切なのではないでしょうか。

なぜ「指導できない上司」と「考えない部下」が生まれるのか

ハラスメント時代のマネジメント再設計



最近、お客様から次のようなお悩みを伺う機会が増えています。

- ハラスメントを恐れて指導できない
- 上司から教えてもらえないと不満を持つ若手が増えた
- 部下が言われたことしかやらない
- 社員同士のつながりが希薄になってきている

その状態をこのまま放置すると、3年後の組織はどうなるでしょうか。

人は育たず、現場は疲弊し、組織力は確実に低下していきます。

実はこれは個人の問題ではなく、多くの組織で起きている「構造的な問題」です。

【問題の本質】

①指導できない上司が組織を弱くする?!

ハラスメントへの意識が高まる中で、管理職は今まで自分が教わってきた指導法が使えない、やり方がわからないという状態に陥ります。その結果、必要な指導が行われない・問題が放置される・部下の成長機会が失われることになります。人材育成の停滞は組織力の低下という経営リスクにつながります。

②指示待ち人材は上司がつくっている?!

一方で、「最近の若手は主体性がない」と言われますが、本当にそうでしょうか。もしかすると、次のような関わりが「考えない部下」を生み出しているかもしれません。正解だけを与える指示・考える前に答えを出してしまう・失敗を許さない空気・対話がない一方通行の指導。「考えがあるなら言えばいい」と思うかもしれません。しかし、経験豊富な上司に対して意見することは、部下にとって想像以上にハードルが高いものです。つまり、部下の問題というよりも、関わり方が部下の芽を摘んでしまう可能性もあります。

③職場の空気がすべてを左右する?!

見落とされがちですが、成果を左右する大きな要因は「社内マナー・関係性」です。挨拶や声かけが少ない・感謝や承認が不足している・遠慮や誤解が積み重なっている、このような状態では、どれだけ正しい指導も機能しません。しかし、関係性が整えば、指示やフィードバックなどのコミュニケーションは、自然と伝わるようになり、組織の生産性は大きく向上します。

【対策のポイント】

これらを踏まえ今後のマネジメントに必要なポイントを3つに絞りました。

①指導とハラスメントの違いを理解する
▶管理職の役割の理解・伝え方の工夫
②考えさせる関わり（対話・問い）に変える
▶傾聴・コーチング・1on1
③心理的安全性を高める関わりをする
▶感謝・承認・期待・相互理解

「指導できない上司」と「考えない部下」は、どちらか一方の問題ではありません。組織の関わり方を見直すことで、人は育ち、組織は変わります。その変化のきっかけづくりを、具体的に支援いたします。（吉田）

40th Anniversary

創業40周年企画

人と組織の成長を、これからも。
おかげさまで、当社は創業40周年を迎えます。
感謝の気持ちを込めて、特別企画を用意しました。

企画1 研修講師が企画した特別企画を特別価格でご提供

弊社研修講師が、今伝えたいテーマを厳選！短時間で学べる特別プログラムを、40周年特別価格でご提供します。

例えばこんなテーマ！

□マナー研修（180分）
□人が育つ対話・人が離れる対話（90分）
□脳傾向性診断セミナー（120分）
□基本を思い出し、研修時の熱い気持ちを思い出そう（120分）※合宿参加者限定

このほか多数テーマをご用意しています。
ご興味がありましたらぜひお問合せください。

詳細は案内のチラシをご覧下さい

企画2 現状を打破し挑戦する人材へ中堅社員実践３日間合宿！



これからの組織を支える中堅社員が、自ら考え、行動し、成果を生み出す力を磨く３日間。陥りがちな悪習に気づき、中核人材としての役割を再認識し自身のキャリアと組織の未来を考える時間を提供します。

■今後の中堅社員実践３日間合宿の日程

①２０２６年１０月２７日（火）～１０月２９日（木）延長なし
②２０２６年１１月１７日（火）～１０月１９日（木）延長なし
③２０２７年　１月１９日（火）～　１月２１日（木）延長なし

中堅社員実践の詳細はチラシをご覧下さい

■2026年12月までの研修日程　※詳細はお問合せ下さい。
・ビジネス特訓４日間合宿…１２月　８日（火）～１２月１１日（金）延長あり
・管理者実践４日間合宿　…１２月　８日（火）～１２月１１日（金）延長なし

■編集後記／連休に新潟まで旅行してきました。宿泊したホテルから２キロほど坂を登った先に展望台があると知り、朝食前の運動にジョギングをしました。緑あふれる朝の空気を味わいながら、点在する家々を眺め、素敵な場所だと感じました。帰りはゆっくり景色を見ようと歩いて戻ると、同じ道のはずなのに違って見えました。走っている時には気づけないこと、来た道を逆から見ると見え方や捉え方が変わること等、仕事にも通じる気づきがありました。(吉田)

Business
心に、ガツンとくる体験を。グッとくる経験へ。
ビジネス教育訓練所株式会社

〒989-3128 仙台市青葉区愛子中央3-16-2
TEL:022-392-5511　FAX:022-392-5039
E-mail:kensyu@business-k.co.jp
スタッフブログは右のＱＲコードからどうぞ！▶