

謹賀新年

新時代、ひとり
1人が輝く職場を！

新時代の『選ばれる企業』の条件とは【松田】

謹んで新年のお慶びを申し上げます。

2025年を迎え、新たな時代の流れが本格化始動します。人々の価値観が大きく変わってきました。

これまで、会社は「利益を上げること」を重視してきました。それ自体は大切なことですが、その一方で社員の疲弊や組織的不正が後を絶たないのが現状です。

今の時代は、会社が「社会課題の解決」や「社会にとっての存在価値」を掲げなければ、多くの人や企業から選ばれなくなっています。これは、消費者の考え方が変わったことや、大手企業が社会的責任を重視し始めたこと、そして、若手を中心に働き方に対する価値観の変化が背景にあります。「何のために働くのか」を重視する人が増え、それを基準に会社や仕事を選ぶようになっているのです。

現実には、Z世代といった若い世代では、「会社がどんな価値を社会に提供しているか」や「自分の仕事が社会にどう役立つか」を重視する人が多い傾向があります。リクルートの調査では、約70%の若者が「社会的に意味のある仕事」を大事にしていると答えています。最近、こうした時代の流れを反映して「パーパス経営」という言葉をよく耳にするようになりました。



2025年スタート！今年はどうな年にしますか【假屋】

みなさま、本年もどうぞよろしくお願いたします！

今年はどうな一年にしたいですか？どんなことでもぜひ周りにアウトプットしてほしいと思います。それが仮に実現困難なものだとしても、言い続けるとその事柄にアンテナが立つようになると同時に周りがそのように仕立て上げてくれます。私が25歳の時「若者支援がしたい！」と周りに言い続けていたら、周りから色々な人を紹介してくれて、「一緒にやろう！」と言ってくれる人が現れました。そこから10年続いている若者支援の仕事は私のライフワークです。皆さんもぜひ、「今年これ！」というものを決めたら周りに言いふらしてください。きっとそこからご縁が始まりますよ！



今後もお役立ちを増やしていきます【神谷】

昨年12月に法人化10周年を迎えることができ、これもひとえに皆様のご支援あってのことと存じます。

これからもさらに価値あるサービスや商品をご提供できるよう、全力を尽くしてまいります。

ご要望などありましたら忌憚のないご意見いただけますと幸いです。



mico store

周年記念ページ公開中【小池】

昨年開催しました周年記念セミナーの様子を掲載しました。



法人化10周年記念セミナー



【活コンのセミナー】

1/27(月) 生成AI革命！ ビジネス生産性を10倍加 速させる実践セミナー		2/18(火) 現場力を高める！ 整理整頓清掃とコミュニケ ーションの新しいカタチ	
--	--	--	--

株式会社 活コンサルタント

【HP】<https://www.kconsulting.jp/>
【Blog】<https://www.kconsulting.jp/katsu/>

代表取締役 松田英一

名古屋市名東区上社 1-1305 2C
TEL:090-8554-8480 Mail:matsuda@kconsulting.jp



●個人からチームへ！充実と成長の場を提供（松田）

パーパス経営とは、企業が「社会的な存在意義（パーパス）」を明確にし、その実現を軸に経営を行うことです。「パーパス」に似た概念として「理念」があり、これは企業が大切にしている価値観を示します。

私は18年間サラリーマンとして働いた後、独立して個人コンサルタントとして活動を開始しました。2013年、私が参加していた中小企業家同友会での教えをきっかけに、自身の経営理念を作成しました。その際、「自分は何のために仕事をしているのだろう」の問いかけがあり「充実感」というキーワードを見つけました。

こうして生まれた経営理念が「人が充実した時間を過ごし、成長できる場を提供する」です。

当時、私には特に困っていたわけではありませんが、どこか充実感がなくなっているように感じていました。その状況を変えたいと考え、初めて採用に踏み切り、2013年に神谷が参加、その後、法人化や小池、假屋の参加を経て、個人からチームへと進化しました。この間、カイゼンや教育に関するサービスも拡大し、活動の幅が広がりました。

そして、昨年、私たちは法人化10年を機会に新しいビジョンを掲げました。それは、

「世の中のあらゆる職場にカイゼンと教育を入れる」です。

●新時代の人材育成「活進会」（松田）

新しいビジョンを実現するためには、たった4人の会社では限界があります。もっと多くの仲間を増やす必要があります。そのため、多くの会社が低予算でも弊社のサービスを利用できるようにしたい。また、会社だけでなく、個人でも弊社のサービスを利用できるように、新たな会員サービス（コミュニティ）である「活進会」を立ち上げることにしました。

「活進会」の目的は、現場主体のボトムアップ型の取り組みを通じて、現場の力を活かした組織文化を形成し、一人ひとりの成長と笑顔が増える職場や会社を共に創り出すことです。そして、その先に、より良い社会を築くことを目指しています。

この目的こそが、私たちの「パーパス（存在意義）」そのものです。

「活進会」にご参加いただく会員の皆様には、学びの場、交流の機会、そして専門家の支援を利用できるメリットがあります。会社を超えた交流や学び合いから、会社にとっては、職場が主体的に活躍できるカイゼンから、幸福度と経営成果の向上が実現します。

個人にとっては、上記を職場で推進できる 学びやスキルの獲得からどんな環境にあっても輝ける人材育成ができます。詳しくは、左側のQRコードを読み取っていただくと、案内をご覧いただけます。



活進会

●社内相談窓口の作り方のポイント(その17)（假屋）

今回は社内相談対応時の注意点をいくつかのシリーズに分けて紹介していきます。

①傾聴は「聴くこと」ではない ②「本音で話す」の落とし穴 ③聴く側が疲弊する転移と逆転移

④部下についての相談を管理職から受けたら

今回も、「④部下についての相談を管理職から受けたら」の続きです。

前回は、「うちの部下がモチベーションが下がっている」と管理職から相談を受けたら、その管理職は気づかずにその部下にレッテルを貼ってしまっている状態ということをお伝えしました。

この点をもう少し掘り下げていきます。

まず、「部下のモチベーションが下がっている」と言われた際には、その「モチベーションが下がっていること」に対してかかわっていくのは非常に困難です。むしろ無可能と行っていいと思います。なぜなら、そのレッテルには主観が入っているため、管理職の見方次第になってしまうからです。

そこで、「この部下はモチベーションが低いな」と思った背景を事実ベースで傾聴し整理していきます。

例えば ・会議中に寝る ・仕事を断る ・ルールを守らない ・後輩に教育しない

これらの言動が実際にあったとします。

そうすると、この事実に対しては見立てが可能になります。

・会議中に寝る ➡夜眠れていない？（健康面）、会議の進行に問題？（双方向のやりとり）

・仕事を断る ➡受けるとどうなることが不安なのか？、受ける時と断るときの違いは？

・ルールを守らない ➡特性とルールがあっていない？、順守しやすくなる仕組みは？

・後輩に教育しない ➡教育の仕方がわからない？、イライラしやすくなって億劫？

このように、ただ理由もなくその言動をしているわけではなく、必ずそこには背景や意図があります。そ戸に対して見立てをすると、かかわり方の可能性が見えてくるのです。

つまり、レッテルを貼った状態で問題を解決することは不可能に近いでしょう。

相談してきた管理職の言葉から、事実を傾聴し、本人がどのような背景でその部下を「モチベーションが低い」と見ているのかを整理する手伝いをしてあげてください。

このプロセス自体が管理職の成長にもつながります。

