



「重要視するのは協調性」

スイッチON！猛暑の連日です、、外に出ればサウナ状態です。
汗がでると水分補給意識しますが、湿度が高いと乾きの意識が遅くなります。
それが熱中症につながるので、ぜひとも意識的に水分補給をして酷暑を乗り切ってまいりましょう！！

さて、現在人事考課の再構築とアップグレードを進めています。
私が最も評価の中で重要視しているのは「協調性」です。では、企業で言う協調性とは。
ぜひ、一読していただき、千歳会が大切にしているパーソナルであると意識してください。

企業が評価する「協調性」とは？

「協調性が高い」という表現は、人を評価する際によく使われます。
「協調性」とは具体的にどんな力なのか。社会人として求められる協調性とは何なのでしょう。

「協調性」とは？

協調性とはその文字通り「協力して調和する力」を意味します。
いろんな価値観や考えを持つ人たちと折り合いをつけ、時に周囲を説得しながら、
一つの目標に向かっていく力を指します。

「協調性」は、
経団連（日本経済団体連合会）が毎年発表している「新卒採用に関するアンケート調査」の中で、
企業が選考に当たって特に重視する点の項目として、
「コミュニケーション能力」「主体性」「チャレンジ精神」などとともに、多くの企業が回答しています。

企業はどんな「協調性」を求めている？

では、企業が求める「協調性」とは具体的にどういうものなのでしょう。
「協調性」を大きく分けると、
周りの意見に従い空気を読んで調和していく「従順的な協調性」と、
自ら周りに働きかけ巻き込みながらゴールを目指す「主体的な協調性」があります。

「主体性」は本来「協調性」の反対の意味を持っていますが、
主体性を「主体的に周りと協力して物事を成し遂げる力」と定義して、
協調性とほぼ同じ意味で使われるケースもあります。

また、「主体性」が、企業が選考に当たって特に重視する点で上位に挙げられていることから、
「主体的に自ら発信していく」人材を求める傾向があると言えるでしょう。

このように主体的な協調性が求められる背景には、働き方の変化があると考えられます。
かつての日本企業は、製造業の工場のラインに代表されるような「チーム全員が一丸となって同じ船をこぐ」
一律的な働き方が主流でした。

しかし、今では得意領域の異なるメンバーがチームで仕事をしたり、プロジェクトベースで働いたりする仕事
の仕方が増えています。

同じチームでも、個性を持った相手とやりとりをしながらゴールを目指すためには、指示を待つだけの
従順的な協調性では戦力になれません。

そうした意味で、「同質的な協調性」ではなく「異質補完型の協調性」を求める企業が多くなっていると言える
でしょう。

千歳会として、
自分の法人が、真面目さや誠実さなど「従順的な協調性」を重視するのか、
「主体的な協調性」を重視するのかは、

仕事を遂行していく上で求められる仕事の役割を意識していれば、
どんな協調性を求めているか理解できると思います。
理念、行動指針をしっかり理解して日々の仕事を志事に昇華してください。

共に明日の先をつくっていきましょう！

社会福祉法人 千歳会
理事長 左 敬真

