

- ▶ 1. 今こそ必要とされる……
2. ミレニアム世代(30代)の……
3. 2020年新入社員の……
4. ロスジェネ世代の(40代)の……
5. バブル世代の(50代)の……
6. 多様性あふれるチームの……
7. 年上の部下と関わる際の……

1. 今こそ必要とされるBQリーダーシップ

「ご自身または社員の、仕事のパフォーマンスの“ピーク寿命”を延ばせる方法があるとしたら、すぐに実行したいですか？」

本誌を手にとられている読者の皆様にこのような質問を投げかけたら、おそらく大半の方が「イエス」と回答されるのではないだろうか。生涯現役を目指すのが当たり前であり、社員に対して長く活躍してくれることを期待する組織は年々増えている。まさに「人生100年時代」に私たちは生きている。

本連載は、この「人生100年時代」において、企業の人事または組織のリーダーが、社員やチームメンバーの健康維持および管理のリーダーシップをとることによって個々の生産性を高め、また仕事のパフォーマンスのピークを長く維持するフレームワークをお伝えするものだ。冒頭にご紹介した質問の解の1つとして、読み進めていただければ幸いである。

組織が介入すべき課題

連載第1回目は、まず「BQ(身体知能)とは何か？」をお伝えしたい。「IQ」がいわゆる頭の良さを表す「知能指数」であり、「EQ」は感情のコントロールや対人能力、社会性の高さを示す「感情の知能指数」を表すが、BQは、こ

のIQ、EQと並ぶ新しい言葉で、BQ=「身体の健康やパフォーマンス状態を知覚し、コントロールする知能」を指す。ビジネスの成功や人生を豊かにするために必要な第3の知能指数ともいうべき能力がBQである(図1)。

感情知能のEQが高い人は、自分の感情状態がどういう状態かを把握でき、かつ自分の感情をうまくコントロールできるため、結果としてコミュニケーション能力に長けている。身体知能のBQも同様のことがいえる。すなわちBQが高い人は、自分の身体の状態を把握し、良好な状態に保つことで、組織から期待される日々の業務上のパフォーマンスを100%発揮する=自身の生産性を高く維持することができるのだ。

BQ(身体知能)と生産性の相関性を語るうえで重要な概念となるのが、プレゼンティズム(社員が出勤しているながらも心身の健康上の問題により、パフォーマンスが低下している状態)とアブセンティズム(病気や体調不良による欠勤により業務に穴を開け、支障をきたしている状態)というコスト意識である。どちらも生産性が低下している状態を表す言葉だが、前者は会社に出勤しているながら、後者は欠勤により生産性が低下しているという違いがある。こ

の2つの生産性が落ちた状態が生み出す損失コストは、組織やリーダーとしてみれば全く無視できない大きさになる。

ここで注目したいのは、後者のアブセンティズムの場合、欠勤した社員の業務を他社員が補填するなど生産性低下が可視化されやすいことに比べ、前者のプレゼンティズムはそれが可視化されにくく、かつ相対的に生産性や業績に悪影響を及ぼす割合が多であるといわれる事実である(図2)。なかなか完治できない腰痛や慢性頭痛などの持病でプレゼンティズムを発生しているならまだしも、「毎夜のオンラインゲームのやりすぎで睡眠不足により日中の業務に集中できず、ケアレスミスが多発している」「二日酔いのため作業能力が低下し、通常は1時間で終える作業に半日も用している」など、自分自身の体調管理不足が原因で低い生産性のまま毎日出勤する社員の意識や行動は、組織にとって多大なる「コスト要因」といえる。

これだけ社員1人当たりの生産性が問われ、VUCAと称される先の読めない時代にあり、ビジネススキルだけでなく人そのもののタフネスや在り方を問われるとき、社員の健全な健康状態を維持することは、企業がそして組織のリー



阿部George雅行 (アベジョージ マサユキ)

<https://bodytune-partners.jp/>

株式会社ボディチューン・パートナーズ代表取締役社長。NPO法人アスリートヘルスマネジメント理事。早稲田大学スポーツビジネス研究所 (RISB) 招聘研究員。明治大学卒業、早稲田大学大学院博士課程単位取得退学。筑波大学大学院退学。グロービスMBA。富士銀行、みずほ銀行、グロービス等ベンチャーを経て現職。“死の直前まで狩りをする虎”のように、生涯現役を志す「心技体」のバランスのとれた人材育成、組織開発のソリューション支援を行う。「生産性向上」「働き方改革」「健康経営」のテーマに沿って健康とビジネスパフォーマンスの研究にも携わる。

人生100年時代の

現代版 BQリーダーシップ

図1 IQ, EQの土台にあるBQ

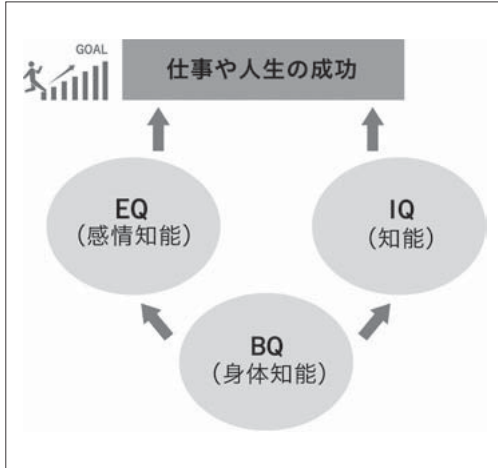
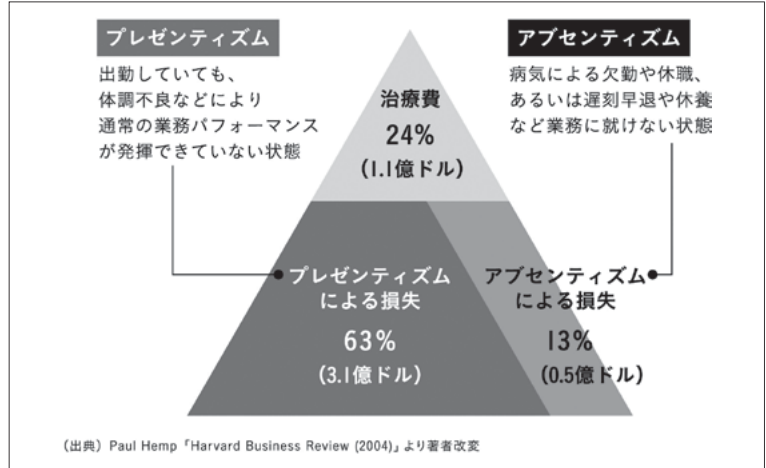


図2 プレゼンティズムとアブセンティズム



ダーが介入すべき課題であることがお分かりいただけるだろう。

健康経営推進のコアスキル

実際に、社員の健康を組織の責任において組織的に管理していこうというパラダイムシフトは着々と進んでいる。「健康経営」というキーワードは、まさにその実現を意図したメッセージでもあるといえよう。従来、個人の問題と考えられていた健康管理を個人任せにせず企業の経営課題として捉え、フィジカル（身体）とメンタル（心・感情）の両面でサポートすることで生産性向上を実現している企業が続々と現れている。私も、健康経営をテーマとした研修への問い合わせ件数は年々指数関数的に増加し、また施策のコンサルティングに携わる機会も増えている。

しかし、ここでお伝えしたいのは「健康経営」という経営戦略にあえて落とし込まずとも、日々現場にいる管理者やマネジメント、リーダー 1人ひとりがチームメンバーのBQ(身体知能)を把握し、リーダーシップを発揮することでチームの力を容易に底上げすることは可能だ、ということである。BQ(身体知能)およびBQリーダーシップは、健康経営を推進していくうえでの上層部および現場管理者はもちろん、チームを率いるリーダーが日常的に発揮してほしい必須なコアスキルだ、ということを強調しておきたい。

第2回以降は、このBQ(身体知能)およびBQリーダーシップを効果的に発揮するために、課題やBQ(身体知能)の特徴を社員の年代別に切り分けてご紹介していく。人の健康はどうしても経年

の影響を受けるものであり、また年齢を経るごとにライフサイクルも変わることが多いため、リーダーはチームメンバーの年齢・年代によって、対処の仕方、関わり方を変える必要があることを理解しなければならない。

中国武漢から始まった新型コロナウイルスが全世界で猛威を振るい、日々の通勤、同僚とのランチ、メンバーとのFaceToFaceの対話が奪われつつある今日、改めて健康を主軸としたリーダーシップをご紹介する巡り合わせに大変感謝するとともに、在宅勤務やリモートワークでのBQリーダーシップの実践方法も紹介していくつもりである。ぜひ、ご自身ならどう取り組むかをイメージしながら、そして楽しみながら読み進めていただければ幸いである。