

1. 今こそ必要とされる……
2. ミレニアル世代 (30代) の……
3. 新型コロナ対策下の……
4. 20代社員のBQ特徴……
- ▶ 5. 40代 (ロスジェネ世代) 社員の……
6. バブル世代の (50代) の……
7. 年上の部下と関わる際の……

5. 40代 (ロスジェネ世代) 社員のBQ特徴およびリーダーとしての対処法

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、BQの特徴を社員の年代別に切り分けてご紹介していく本連載。今回は40代、ロスジェネ世代と呼ばれるビジネスパーソンのBQの特徴を掘り下げたい。

念のため、ロスジェネとは「ロス・ジェネレーション (失われた世代)」の略で、バブル崩壊直後の10年間に就職活動を迎えた年齢層、一般的には1970年から1982年頃に生まれた年代を指している。仕事に就くことそのものが困難であった就職氷河期を経験しているため、仕事に対して真剣であり、専門的なスキルや強みを身につけることに熱心な世代、と紹介されることが多い。

「個体差」に留意する

筆者は人財育成コンサルタントおよび企業研修講師として、年間200日以上研修に登壇し、多様な業界業種、さまざまな階層のビジネスパーソンに出会うが (新型コロナウイルス対策下の現在も毎日オンラインで講義をしている)、実は先ほど記載したような40代の仕事への行動傾向について、「特に40代が有している」という実感はあまりない。入社3年目でビジネスに貪欲な受講生もいれば、50代でも仕事に情熱がわかない

受講生にも出会うこともあり、仕事に対する価値観は年代に関係なく人それぞれであろう。

しかし一方で、BQ (身体知能) に関してはその限りではなく、年代によって顕著な違いがある。現在の40代、ロスジェネ世代のBQ特徴はずばり「個体差」である。例えば同じ45歳でも、常に疲れている様子で、体重が増え、ウエストが大きくなってしまった人がいれば、常にエネルギーにあふれ、以前と変わらないスタイルの人がいたり、その健康度合いの差が大きい。そして、その健康度合いが仕事のパフォーマンスに大きく影響し、成果に明らかに差が出ていることが圧倒的に多いのである。40代とは、これまでその人が積み上げてきた生活習慣、健康に対してどれだけ気を配ってきたかが顕著に表れてくる年代なのであろう。BQのフレームワーク「6T」の中でも、特に「体形」に気を付けるべき年代といえる。

「体形」が変わる大きな要因は、基礎代謝量の低下である。基礎代謝量とは「安静な状態の時に生命維持のために消費される必要最小限のエネルギー代謝量」(厚生労働省) である。基礎代謝量は10代をピークに、年齢が上がるに従って落ちていくので、40代になっても20代や30代と変わらない食事

の量やメニューを摂取していれば、体重が増えてしまうのは自然の摂理である。年齢が上がっても基礎代謝量を高く維持するためには、代謝全体の2割をつかさどるといわれる筋肉を維持すること、つまり筋肉トレーニングや有酸素運動など、体を動かすことが最も効果的である。

お勧めは4分間の「タバタ式」

と、ここまで、体形が変わるロジックを理解して運動の重要性は納得できても、運動を習慣づけるのは簡単なことではない。特にこれまでスポーツをしたことがない人や、あまり運動が得意でない人には、非常にハードルが高い挑戦であろう。そんな40代のビジネスパーソンにお勧めしているのが、「タバタ式」と呼ばれる田畑泉教授 (現: 立命館大学スポーツ健康科学部) が発案したトレーニング方法である (図1)。

その方法は非常にシンプルで、
①20秒間、強度の高い運動を行う
②10秒間のインターバル、もしくは負荷の軽い運動を行う

この①②を1セットとし、8セット繰り返すだけ、である。つまり30秒間×8セット、トレーニングに要する時間は合計4分間だ。このわずか4分間というプロトコルによって心肺能力が飛躍的に向



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 タバタ式運動

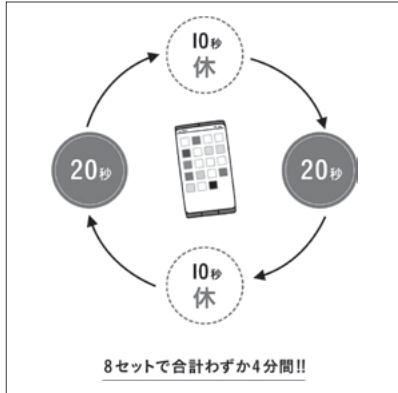
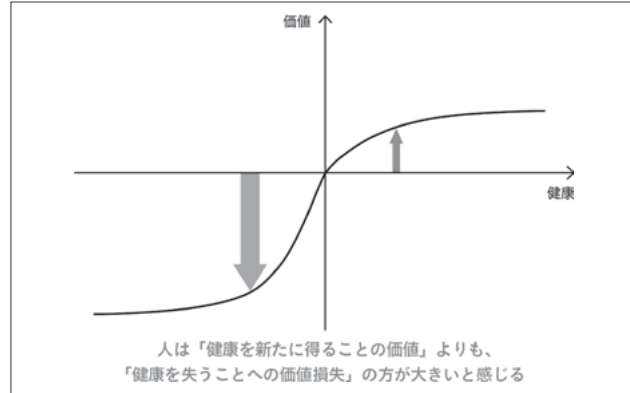


図2 プロスペクト理論の応用による健康防衛



上し、有酸素運動エネルギーと無酸素運動エネルギーの両方に効果がある。タバタ式は短時間で効果が得られるとして日本のみならず海外でも認知が広く、20秒+10秒を知らせてくれる専用のタイマーアプリも多種作られている。

「4分だけ」と思えば、思い切ってへとへとになるまで体を動かすことができ、体を動かしたあとの「快」「心地よさ」を体験しさえすれば、翌日の新たな4分が楽しみになる。20秒実施する強度の高い運動は、スクワットやもも上げなど何でもよい。「バーピージャンプ」「かがみ跳躍」などの全身を使う強度の高い運動方法を選べば、下半身を中心に肩、腹筋を鍛える筋トレ効果と有酸素運動の両方の効果が期待でき、基礎代謝の維持向上に大変有効だ。

「防衛」の視点で促す

では、なかなか運動習慣が身につかない40代の部下やメンバー

に対して、リーダーはどのように関わればよいだろうか。お勧めなのは「健康は増やしたり高めたりするものではなく、『守る』ものだ」という意識転換を促すことだ。つまり、健康増進や仕事のパフォーマンス向上のために運動習慣を促すのではなく、現在備わっている健康や今の仕事のパフォーマンスを維持し『守る』ために運動しよう、というはたらきかけである。

このアプローチの根拠となるのが、行動経済学や行動心理学で使われる「プロスペクト理論」だ(図2)。これは心理学者のダニエル・カーネマンとエイモス・トベルスキーによって発表された行動経済学の有名な理論で、「人は利益を得る場面ではリスク回避を優先し、損失を被る場面では損失回避を優先する傾向がある」という行動心理である。言い換えれば、人は健康や仕事のパフォーマンスという利益を得る場面では、運動

という新たな習慣をつくる面倒なリスクは回避しがちであり、また健康や仕事のパフォーマンスの損失を回避できると思えば、喜んで運動するようになる傾向を持っている、ということだ。

私たちビジネスパーソンが備えるべきは、あくまでも仕事の成果につながる「健康」である。運動やダイエットが続けられず、自己嫌悪に陥ったり、また「自分の意識が低いからだ」などと自責の思いで辛く苦しくなってしまうのは、かえってビジネスの現場やチーム全体の士気に悪影響を及ぼしてしまう。

リーダーが「今のパフォーマンスをこの先10年、20年と維持するために、今持っている健康を守ろう」というモチベーション、すなわち「健康増進」ではなく「健康防衛」の視点を持ってメンバーに接することが、無理のないBQ(身体知能)向上の行動を引き出すことにつながるのである。