



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」3月号を配信いたします。今月もよろしくお願い申し上げます。

### 管理職研修/部下を自律型社員に育成する

富士市社会福祉協議会様の管理職及び中堅職員研修を担当させて頂きました。自律型社員とはどんな人材なのか。なぜ今、自律型社員が必要なのか。自律型社員を育成するために管理職に求められることについて情報を提供し、最後は育成に欠かせないコミュニケーション手法をいくつか紹介し、グループやペアで実際にトライして頂きました。

私は自律型社員とは「会社のために自ら考えて行動する社員」と定義しています。とすると、その反対である他律型社員とは、「自分で考えず、誰かの指示通りに行動する社員」ということになります。以前の大量生産・大量消費の時代には、社員にはマニュアル通りに迅速に実行することが求められました。適切ではないかもしれませんが、他律型社員が必要とされていた時代のように感じます。管理職のマネジメントも、ミスが起きないように社員を細かく管理する手法がとられていました。

しかし、現代は成長社会から成熟社会に移行し、人の価値観は間違いなく「量」から「質」へとシフトしました。現代は次の言葉の頭文字をとってVUCA時代とも言われます。Volatility（変動性）、Uncertainty（不確実性）、Complexity（複雑性）、Ambiguity（曖昧性）。先輩がやっていたことを真似しても成果があがらない。社長も上司も答えを知らない状況の中で、あらゆる組織が固定観念に捉われず、新しい価値づくりに挑む自律型社員を求めるのは当然の流れだと思います。

今回の研修は、福祉の現場にも自律型社員が必要であり、そのためにはまず管理職から学ばなくてはならないという社会福祉協議会の職員様の熱い思いから実施に至りました。誰から変わるべきか。最初にチャレンジする人の存在の尊さを感じました。



### 第7回 今月の「働くみんなのおしゃべりナイト」

今回は、昼間に私が所属する一般社団法人F-designにて、高校生・大学生・若手社会人を対象とした「富士山の日FUJIで遊ぼう！」事業を行ったため、近い将来働く担い手となる学生さんも招待してみました。これが予想以上の効果をもたらしてくれました。



◇ゲストスピーカー  
柚木希（ゆのきのぞみ）さん/富士市出身  
東京農工大学1年有機材料化学科  
○学生フォーミュラ1年生チームによる  
マネジメント力向上に向けての取り組みを紹介してくれました。



学生さんの言葉や行動は、素直で、前向きで、未来へのエネルギーに溢れていました。そして、圧巻だったのは理論的でありながら情熱に満ちていた柚木さんのプレゼンテーション。あらためて、人間力の差は年齢の差に非ず。問われるのは生きてきた時間の長さではなく、時間の質であることを痛感しました。これからも、おしゃべりナイトは、年齢を問わず語れる場を目指して継続してまいります。次回は4/3（水）です！

### これってパワハラ？みんなで考える職場づくりセミナー

富士市立中央病院様にて、3回に渡りハラスメント研修を実施いたしました。中央病院様ではハラスメント対策を計画的に行進めており、研修実施の1か月前に全職員を対象にアンケートを行いました。実態を把握した後に研修を行い、効果を検証する等、目標を重視した画期的な取組であると感じました。



管理職を対象とした2回の研修では、指導との線引きが難しいパワーハラスメントについて、可能な限り注意すべき点を明確にするため、裁判事例や実際の現場での相談案件に基づき具体的な情報提供をさせて頂きました。予防の視点から考えると、パワハラ認定されやすい言動を改めるといったテクニック的な部分も大切ですが、私は本質は自分が正しいと思いつぎなことだと考えます。それは、自分も一生懸命働いているように、相手も相手なりに一生懸命働いており、人間関係は100対0での善悪の決着はつかないものだと考えるからです。

当事務所のセミナーは対話することで、当事者化すること、記憶に残すことを大切にしています。ぜひ、お気軽にお問い合わせください。<https://office-road.jp/inquiry/>



## 「致知/3月号」から学ぶ人間学

人間学とは自分は何のために生きているのか。なぜ働くのか。そのような答えのない問いを繰り返し、自らの思考・感情・行動を一致させていく学問ではないかと私は考えます。



【今月の学び】慣れだれ崩れ＝去れ

「慣れで芝居がだれて崩れるような人はここから去るべきである。そうならないように、いつでも新鮮な気持ちでいなさい。」

(感想)

この言葉は、今から60年以上前に僅か10人の学生によって立ち上げた演劇集団を、日本を代表する人気劇団「劇団四季」へと成長させた創立者 浅利慶太氏の教えです。この言葉は今も劇団に掲示され、団員一人ひとりが自らの戒めとされているようです。私の中でこの教えは、現状維持は衰退だという考え方の整理に繋がりました。次のような感じです。

- ◆なぜ現状維持がいけないのか ⇒ 慣れやだれが生まれるから。
- ◆なぜだれるといけないのか ⇒ 三方良しにならないから。

商売の基本は売り手良し・買い手良し・世間良しの三方良しです。基本に当てはめると、怠け心や慢心を抱くことはお客様、従業員、そして社会にとって「良くない」に繋がります。慣れだれ崩れにならないためにも、自分の歩幅で前進あるのみと感じました。

## キャリアアップ助成金（正社員化コース）

「キャリアアップ助成金」とは、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップなどを促進するための取組を実施した事業主に対して助成する制度です。その中の正社員化コースは、非正規雇用労働者を正規雇用労働者等に転換または直接雇用した場合に事業主に支払われる助成金です。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_h\\_aken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_h_aken/jigyounushi/career.html)

【例】有期契約社員を正社員に転換させた場合以下の金額が支給。  
(受給のためには諸々の条件を満たす必要があります)

- 有期契約社員→正規社員 1人当たり57万円
- ※生産性向上の要件を満たす場合72万円



2020年（中小企業は2021年）4月からは働き方改革の柱の一つ「同一労働同一賃金」が法制化されます。「同一労働同一賃金」とは、正社員と非正規社員の職務や仕事の内容が同じであれば、同じ賃金を支払うべき（均等待遇）、職務や仕事の内容が違えば、その違いに応じてバランスのとれた賃金を支払うべき（均衡待遇）とする考え方で、既に「同一労働同一賃金」を認める裁判判決もでている状況です。非正規雇用労働者の正社員化を予定されている事業所様は、正社員化コースの活用を検討されてはいかがでしょうか。

## 今月のオススメの1冊

『学びを結果に変えるアウトプット大全』  
著者/樺沢紫苑 発行/サンクチュアリ出版



これまで漠然とインプットだけでなくアウトプットも大切だと考えていましたが、この本を読みアウトプットの有用性を明確に理解することができました。以下のポイントについて知りたい方には、ぜひお読み頂ければと思います！

- ・インプットとアウトプットの違いとは
- ・アウトプットはなぜ効果的なのか？
- ・インプットとアウトプットの黄金比率
- ・インプット ⇒ アウトプット ⇒ フィードバック
- ・アウトプット力を高めるトレーニング法



## 近々お子様が生まれる男性社員様はいますか？

国では、男性の育児休業取得率を2020年までに13%とする目標が掲げられており、厚生労働省では男性の育児休業取得を推進しています。現在は5.14%（2017年度）です。

男性社員様が、お子様が生まれてから8週間以内に5日間の育児休業（無給または有給）を取得する場合、両立支援の助成金が支給されます。会社様も社員様も嬉しい助成金です。

【参考】

- 1人目の育児休業者 57万円（72万円）
- 2人目の育児休業者 14.25万円（18万円）
- ( ) は生産性要件に該当する企業の場合



お気軽にご相談ください。受給手順のご案内をいたします。

<https://office-road.jp/inquiry/>

## ろーどの弦き/誰と過ごすで人は変わる

「致知」2月号で新規開拓社長の朝倉千恵子氏が片岡鶴太郎氏との対談の中で次の言葉を述べていました。「食べるもので体がつくられ、聞いた言葉で心がつくられ、発する言葉で未来がつくられる」この言葉とは、具体的に思い出せないのですが、数年前に出会いました。今回、久しぶりに再会し、その時の気持ちを思い出すと同時に、今回は違う感情や思考が湧いてきたように思いました。あたりまえかもしれませんが、同じ人間が同じ言葉を聴いても出会う時期によって思うことが変わることが素直に面白いなあと感じました。

初めての出会いは5年以上前だったように思いますが、素直に共感したことを鮮明に覚えています。そして、ポイントは「自分」でした。つまり、自分が新鮮なものを食べて、自分が色々な見聞を広めて、自分が恐れることなく夢を語っていこう！という感じです。そして、今回の再会時にはその当時の想いが蘇るとともに、とっさに「誰と（相手）」がポイントだと感じました。何を食べるかより誰と食べるか。同じ内容でも誰からその言葉を聴くか。そして、何の意図をもって誰に語りかけるのか。そんなことが重要なのではないかと感じました。

最近「誰と（相手）」の重要性を感じます。その人の感情、思考、行動が学びとなり、自分のエネルギーに繋がることを理解してきました。経営コンサルタントの大前研一さんは人間が変わる具体的な方法として、以下の3つを紹介しています。

- ①時間配分を変える ②住む場所を変える ③付き合う人を変える

なるほどなあと思います。人は同じ環境の中でいくら自分だけで頑張ってもなかなか変わることができない。人は支え合って生きていることを実感します。

