



◆ 顧問・関与先様各位 「ろーどニュース」7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。

### ナナメが果たす役割/令和元年度 株式会社成美安全大会

昨年に引き続き、市内で解体業を営む株式会社成美様の安全大会にお招き頂きました。安全大会は成美の社員様をはじめ、関係会社、グループ会社の社員様が一同に会す重要な機会であり、私はその場で、「安全な職場づくり」をテーマにお話をさせて頂いております。

当初は解体の現場で働いた経験のない私が、毎日現場で働く職人の皆様に対して、講演を通して何が伝えられるだろうか？などと考えたりもしました。そもそも、冷静に考えてみると、36年という人生の中で関わることでできた仕事は、ごくごく少数なわけです。そんな中ではありますが、お話をする機会を頂いた時には、「ナナメの役割」を意識して取り組ませて頂いております。

上司・先輩は上下関係、同期や友人等は横の関係です。研修講師や社会保険労務士として会社にお邪魔する際は、そのどちらでもないのです。縦でもないし、横でもない、つまりナナメなのです。そして、このナナメの立場の人からのメッセージが、意外と人の心に届いたりします。私はこれを7年間の社会教育の現場の中で学び取りました。子どもたちにとって学校の先生や親は縦。友達は横。私のような地域のお兄さん、いやおじさんはナナメの立場になります。このナナメの角度だからこそ、色んなこだわりやしがらみといったブロックを掻い潜り、子どもの心にストンと届くということを何度も体験してきました。

その理由を私は以下のように分析しています。ナナメの存在との関わりは日常ではなく、非日常となります。この非日常での体験で得られた情報は、鮮度高く重要なものとして脳が受信するのだと考えます。しかし、その情報は、日頃から先生や親から何度も口を酸っぱくして言われてきたことが多いわけで、少なからず脳には近い情報が既に存在するわけです。この両者が脳の中で結びついて、「やっぱりそうだったのか。これからは〇〇することにしよう！」と行動を変えるきっかけとなる。このような流れではないかと捉えています。

今回の安全大会では、私はこれからの時代は自分の身は自分で守る必要があり、「自律」をテーマにお話をさせて頂きました。冒頭の片岡社長のご挨拶、鈴木常務からの安全に対する取組説明の中でのポイントは「自分の身は自分で守ること。そのために自分で考えて現場で行動してほしい！」でした。ナナメの役割を果たせたかどうかは甚だ疑問ですが、職人の皆様に負けないよう邁進あるのみです。



### 第10回 今月の「働くみんなのおしゃべりナイト」

毎月第一水曜日に「遊び、学び、つながる。」をテーマに、フジノヤマカフェ (<http://fujinoyamacafe.com/>) にて、若手ビジネスマンが集まるイベントを開催しています。御好評を頂き、目標である50回に向けて邁進中です！



#### ◇ゲストスピーカー

毎月参加者から1名。仕事やプライベートにおける活動の取組を発表して頂いております。

#### 【今月のゲスト】

羽賀 栄里加 (はが えりか) さん  
ジャトコ株式会社 人事総務部

- ・ 多国籍人材が集まる職場での体験談
- ・ 日本人と外国人との仕事への意識の違い
- ・ グローバルな職場で働くことの魅力



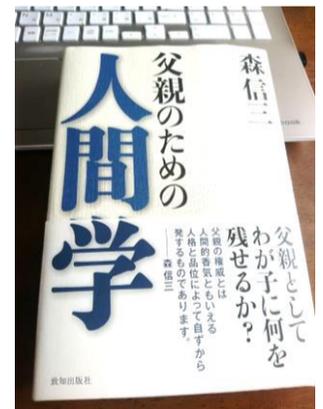
おしゃべりナイトでは、参加者が安心して楽しく語り合える場づくりに努めています。ご興味のある方、お気軽にお問い合わせください。<https://office-road.jp/inquiry/>



### オススメの1冊

『父親のための人間学』  
著者/森信三 発行/致知出版社

父親として、人間として、いかに生きるのか。その原理と実践について、根源的かつ具体的に書かれています。



ビジネスの世界で、日に日に女性が活躍し、存在感を発揮する中で、私ども男性はいかに女性と手を組み働き、そして生きていくべきなのかということを考えることがあります。その軸となるべき教えがこの本には書かれています。

驚くべきは、この本は森信三先生により30年以上も前に書かれたものであり、まさに現代は著書の中で危惧された社会になっているということです。興味を持たれた方(特に男性!)には、ぜひ読んで頂きたい1冊です。

#### ◇印象に残った言葉

- ・ 職業の語源はVocation (英)であり「使命」という意味。西洋では職業は神から命じられたものという考え方が根底にある。
- ・ 父親の主な役割の一つは、子どもに人生の生き方の種まきをすること。
- ・ 父親としてわが子に残す唯一の遺産は、その人が「人間としてその一生をいかに生きたか」という一事に極まる。
- ・ 「人生二度なし」という心理ほど、人生の深刻さに目覚めさす心理は絶無である。



## ファシリテーション講座 / F-design情報

「人材育成」に繋がる情報が多いことから、僭越ながら私が代表理事を務めさせて頂いております。一般社団法人F-designの情報を、毎月お届けいたします。F-designは「富士山が微笑み、みんなが関わりたくなる“まちづくり”」を基本理念に掲げ、2018年11月に立ち上げた組織で、やや若い社会人や学生が活躍中です。

本年度、F-designは富士市より富士青春市民オンラインミーティング運営を受託しており、各種ミーティングや講座の企画を担当しています。6/29には渋谷にて都内で暮らす富士出身者30名と「都内にいながら故郷を応援する方法」をテーマにミーティングを開催しました。詳しくはこちらをご覧ください。<https://f-design.or.jp/949/>

今回ご案内したいのは富士青春市民オンラインミーティング「ファシリテーション講座」です。ファシリテーションとは、会議に出席する皆さんの「話したい!」を引き出し、楽しく意見をまとめる場を作り出すことです。多様性が求められる時代においては、まちづくりのみならずビジネスにも必要なスキルであると感じています。

講師はNPO法人日本ファシリテーション協会フェローの鈴木まり子さん。昨年2日間に渡り鈴木先生のファシリテーション講座を受講し「話し合いは事前の場づくりで決まる」ことを学び、研修現場や各種会議の進行に大いに生かしています。8/10(土)に富士市立高等学校にて開催します。午前中は大学生・高校生の部。午後は一般の部。いずれも参加費は無料です。7/5より以下のリンク(富士市公式ウェブサイト)から申込可能です。オススメです、ぜひご検討ください!

[https://www.city.fuji.shizuoka.jp/shisei/c0606/om810\\_of\\_fssyl.html](https://www.city.fuji.shizuoka.jp/shisei/c0606/om810_of_fssyl.html)



### 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暇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/>

### 従業員様を正社員に転換する予定はありませんか?

「キャリアアップ助成金」とは、非正規雇用労働者のキャリアアップなどを応援する事業主に対して助成される制度です。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した場合に事業主に支払われる助成金です。

- 【例】1年の契約社員を正社員に転換させた場合  
有期契約社員 → 正規社員 1人あたり57万円  
(生産性向上の要件を満たす場合72万円)  
※受給のためには諸々の条件を満たす必要があります。

ここ1、2年で入社された20代、30代の若い契約社員・パート様がいて、「〇〇さんの将来のことを考えると正社員にしてあげたい!」そんな風に考えておられる事業主様にお勧めです。お気軽にご相談ください。

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

## ろーどの弦き/チームは個人の集まり!

富士市の放課後児童支援員等資質向上研修を担当いたしました。テーマは「個人と組織が共に成長し合うチームづくり」。

チームは個人の集まりです。ビジネスもスポーツの世界でも、チーム力を高めるためには、まずは個人の力を高めることが大切だと考えます。個人が持つ能力(ポテンシャル)が現在50であれば、60、70、そして100へと高めていくことで、チーム力を高めることに繋がるというイメージです。耳の痛い話かもしれませんが、チーム力とは個人+個人+個人+個人・・・の総和であり、チームを強化したいと考えるならば、まずは自分自身を鍛えることが鉄則となります。

そして、私は個人の能力を高めるために鍵となるのが自律であると考えます。自律とは、能動的に自ら考えて行動できる力です。人間は誰しもが自分で「やってみたい!」と思う力を持っています。その力をどれだけ発揮できるかが大切。親から怒られながらサッカーをやっている少年は、サッカーを楽しんでボールを追いかける少年にはかないません。

そして、チーム力とは個人+個人+個人+個人・・・の総和であると、私のイメージをお伝えしましたが、一人ひとり違う個人が集まってチームを編成するわけですから、必ずしも個人が持っている能力(ポテンシャル)の全てを発揮できるとは限りません。私は、この発揮率に大きな影響を与えるのがチームワークであり、リーダーの考え方や組織の風土・環境によりつくられるものと考えています。例えば、ある個人が100のポテンシャルを持っていたとしても、リーダーの考え方や組織の風土・環境が整わないことで50しか発揮できないというケースもあるかもしれません。これまでもサッカーの試合で、明らかに個人のポテンシャルの総和ではチームAの方が有利にも関わらず、チームBが勝利するという経験を度々経験しました。このような事例は、ポテンシャルの総和で劣っていたとしても、チームで戦うことを重視し、一人ひとりの能力の発揮率を高めることで勝利した結果であると捉えています。

じゃあチームワークを高めるためにはどうすれば良いのか。これには色々な考え方や手段があると思いますが物事は根っこが大切です。従ってチームワークを語る前に、まずは個人が自律することが先だと思います。なぜなら、自律した個人が集まれば、お互いを尊重し合い、チームの力を最大化するための組織デザインや環境整備を行うことが可能だと思うからです。

