

【2010年2月号】

いよいよバンクーバーオリンピックが始まります。連日連夜、興奮の連続でしばらくは熱い気持ちが続きそうです。

スポーツの世界でふと感じたことがあります。一般的に考えると明らかにピークの年齢を超えている選手が、長年にわたり、そしていまだトップの座を守り続けていることです。

才能だけではない並々ならぬ努力と強い意思、自己研鑽の賜物であることは間違いありませんが、もしかするとそれを超える若手が何年も出ていない？とも考えてしまいます。勿論そうでない競技もありますし、競技人口の差もあるのですが、この人が引退してしまったら誰もいない？そんな状況も想像してしまいます。

会社組織でも似たような現象が見られることがあります。一人のスーパーマンの活躍でもっている。ふと下を見ると、誰もそれを継承していない。育っていない。どんな優秀な人でも永遠ではありません。皆さんの組織・チームの選手層は厚いですか？若手がきちんと育っているのでしょうか？

厳しい時代、目の前の実績も確かに大事ですが、だからこそ未来のための人材育成にどれくらい投資ができるか。この春、新入社員が入ってくる前に、見るべき方向の確認が必要かもしれません。

【2010年1月号】

新しい年がスタートしました

毎年恒例の一年の世相を表す漢字一文字。去年は「新」でした。

決して良い意味合いばかりでもなかったようですが、やはり新しい年を迎え、引き続き自分自身の中にも‘新しい何か’や‘成長’を期待したくなるように思います。

しかしながら何もせず自然にまかせていては、なかなか新しい自分に進化できないもの。幼少の頃のように自然に言葉を覚え、身長が伸び、感性が磨かれてというわけにはいかないようです。

例えば肌のターンオーバー（表皮の生まれ変わるサイクル）は通常 28 日といわれていますが、40 代になるとなんと 40 日以上とか。基礎代謝も 10 代をピークに 40 代からは急激に低下するそう。何もしなければ身体が新しく生まれかわるスピードも落ちていってしまうという現実です。

新しい考え、新しい知識、新しい機能、新しい人間関係……。

何となく、新しいものや変化に対して腰が重くなっていることはないでしょうか。意識的に意図的に、ときには戦略的に刺激を与え新陳代謝を促さなければ衰えていく一方です。組織もしかり。個人もしかり。

皆さんは今年、どんな新しい自分に進化していきたいですか？

【2009年12月号】

中小のオーナー企業がしのぎを削るある業界では、三代に一度、養子を迎えて経営に当たらせるのが良い、とされているそうです。伝統を守り、時代に合った経営にかえて次の世代に継承していく。それを確実にするための日本人の知恵です。

また、ある地域の病院では、代が替わるごとに大きな設備投資をします。そして後継者に渡すまでは、最小限の機械の入れ替えにとどめて、次の更新投資への資金を蓄えます。長く歴史を刻んできた企業を見ますと、長期間でものを捉え、成果を出していくという日本独特の考え方や文化があるようです。

我々は今、決算に追われ日々の業務に悪戦苦闘しています。雇用においてもミスマッチが問題となっていますが、早く成果につながる即戦力を要求している結果でしょう。長期間を要する人材育成などは、どうしても後回しにされています。

急速に変化する社会・経済。改革は必要不可欠ですが、同時にその改革が実を結び、成果となって実現するまでの期間をしっかりと確保することも重要でしょう。その中で人材も育て、次の時代に引き継いでいく。エクセレントカンパニーのモデルとなり、人材こそが財産だといわれた日本を、今一度我々の手で再構築したいものです。

【2009年11月号】

突然ですが、皆さんはホスピタル・クラウンという言葉をご存知でしょうか？

病院を訪れて長期療養中の子どもたちに笑いや楽しさを届けるという、クラウン（道化師）の活動のひとつです。

先日、この第一人者の方のお話を聞く機会がありました。彼自身は世界的な大会で金メダルを受賞するなどクラウンとして一流の腕を持ちつつ、日本ホスピタル・クラウン協会の理事長でもあります。

そんな彼は、クラウン養成のためのプログラムを活かして医療団体向けや教育機関向けに数多くの講演を行っているのですが、最近では一般企業向けの講演も多いとか。テーマは「笑いが職場環境を変える」。社員が本音を言い合える環境づくりが大切、人を笑わそうとするのではなく笑ってもいい環境作りを！笑ってもいい職場は本音を言い合える職場、という訳です。そして、そのためのキーワードは「空気を変える」。

さて、皆さんの職場の空気はいかがでしょう？ギスギスしていませんか？凍っていませんか？日頃、つい職場の「空気を読む」ことばかりに気をとられてしまいがちですが、暖かな職場に「空気を変える」ためにまずは自分が一役買う、その思いが大事、そんなことに気づかされました。

彼曰く、「笑いは伝播する」そうです。

【2009年10月号】

季節は秋。せつかくの過ごしやすいこの季節、夏の疲れを残したままの方はいらっしゃいませんか？日頃仕事で目一杯忙しくしているから、休みになるともうぐったり！ひたすら寝る、休む・・・もしそんな過ごし方をしていたら実は要注意かもしれません。

スポーツの世界では、「疲れているからこそ、身体を動かして疲労回復を促す」という考え方が注目されているようです。名づけて「アクティブレスト～積極的休養～」です。

「疲れているから休む」という発想とは逆に、積極的に筋肉を動かして血液の循環を促し、酸素や栄養を効率よく身体に行き渡らせることが目的です。ジムで本格的な運動をするもよし、仲間と趣味のスポーツもよし、リラックスをしてウォーキングを楽しむ、犬の散歩や買い物もいつもより時間をかけてみるなど、できる範囲で意識して身体を動かしてみることが良いようです。

イライラ感や疲労感は脳や身体にたっぷりと酸素が行き渡ることによってやわらぐそうです。食べることや飲むことばかりのストレス解消では、違った心配も出てきそうですが、ちょうどこの季節、外に出て過ごすにはもってこい。自分らしいアクティブレストを取り入れてみませんか？

【2009年9月号】

「絵てがみ」をもらったことがありますか？では自分で描いてみたことは？

「絵てがみ」とは、文字通り「絵のある手紙」のことです。自分で感じたことを感じたままに、自由に絵に表現しメッセージを添えたもの。雑誌などに紹介されたものを目にすることがありますが、どれも1枚の紙に温かい気持ちがぎゅっと凝縮されたものばかり。

絵の題材は何でもOKですが、季節を感じる身近なもの、草花や野菜などを取り上げることが多いようです。決まった書き方や形式は一切なく、つまりはお手本なしの人まねなし。失敗という考え方がないので下書きもしない。もし途中、線で失敗したら色や文字でカバーすれば良い。何よりも、送る相手を考えながら、常に本番の気持ちで臨むことが心得だそうです。そして失敗作はないのだから、描いたら必ず投函するのが基本。なんだか潔いなあ・・・。

日々の仕事は、レポートしかり資料しかり、下書きはもちろん、何度も見直し、パソコンに入力したら必ず校正もする。そもそも手書きそのものが少ない現実です。仕事だけではなく、日々の生活でもメール中心で、絵も文字もほとんど書かなくなりました。

送りたい相手のことを考えながらたまには自分の手を動かして書いてみる。そんな時間をもつのも良いかもしれませんね。

【2009年8月号】

一年前の7月、アジアの観光関連産業における優れた接客サービスを提供する施設等の調査結果が公表されました。米国コーネル大学とシンガポールの南洋理工工大学が共同して行った調査ですが、アジア全体では25ヶ国31,204施設がノミネート(日本は3,111施設)されました。その中で、日本からはベストプラクティスチャンピオンとして、優れた接客を提供する3施設が選ばれましたが、高級ホテルや料亭温泉旅館と並び宿泊と朝食のみを提供する民宿が選ばれたことには驚かされました。

先日、そこを訪ねて二度びっくり。このミシュランのガイドブックにも載る宿は「異文化を気軽に体験できる宿 (A Cross Cultural Experience for Budget Travelers)」としての受賞でしたが、築40年の日本家屋の中では、各国から集まった若者や老夫婦が、サービスも色気もない10畳ほどの居間で静かに語り微笑み合っています。欧州から来たリピーターの大学教授夫妻は、「何の気負いもなく自然と話が弾み、各国の文化と接しられるのが嬉しい。」と話されました。

オーナーの高橋さんは過去、英語学校、雑誌編集、放送事業などに携わりましたが、それは全てコミュニケーションの手段だったといわれます。コミュニケーションには、それを大切にすると人々が醸し出す、雰囲気こそが重要なだと改めて思い知らされました。

【2009年7月号】

「弁当男子」、この言葉はいつの間にか一般的用語として、また自然にその存在をも受け入れられるようになりました。節約のためであれ、健康のためであれ、若い男性のそうした行動には非常に肯定的且つ、応援したい気持ちが芽生えます。

先日あるニュースを目にしました。「弁当男子」ならぬ「弁当おやじ」が活躍！でもこちらは大手コンビニの中高年男性社員による中高年のための弁当開発チームらしい。(な～んだ・・・)

中高年男性が求める弁当とは何か！を等身大の視点で検討、商品開発した結果、かなりの成果を出しているようです。ふむふむ・・・確かに今は、価格だけではなく、素材の良さやこだわり、プレミアム感はもちろん栄養素のバランスは必須でしょう。

昨今の厳しい状況の中、ネガティブに捉え消極的になるのではなく、だからこそどんなビジネスチャンスがある？個人としてどんな行動ができる？と自分なりに考えてみるのが、次なるステージへのステップになる可能性を生むかもしれません。

問題は現況をどう捉えるかといった受けとめる側の視点です。今までやったことがないから“できない”“やらない”のではなく、今までやったことがないから“やってみる”。すると、意外と楽しい、自分に向いている、効率的、新規アイデアになった、市場で初めての試みだった・・・といった副産物が出てくるかもしれませんね。

さて、まずは弁当から？それともオリジナルスイーツを開発しますか？

【2009年6月号】

「朝活」なる言葉をビジネス誌の表紙に見つけ、思わず買ってしまいました。

早起きをして朝を有効に活用することは、「効率アップ」「ゆとり実感」「エコ生活」と数々の効用が・・・と続き興味深い内容です。記事によると、特に若いビジネスマン、ビジネスウーマン向けか、「入社前の異業種交流会」「早朝英語」「朝ヨガ」などの紹介もあり、まさに朝の活用、なかなか積極的です。

身近な知人からは、こんな話をききました。彼は、朝、賑わいあふれる築地市場周辺の道をあえて遠回りして歩くのだそうです。それから、決まったカフェに立ち寄り、しばし心落ち着かせて、いざ出社。「活気を身体で感じ」「自分と向き合い気持ちを整理」「さあ仕事」この朝のスタイルが、よい仕事につながっている気がすると話してくれました。また、ある女性は30分早起きして、部屋の掃除と出来る限りの家事を済ませて出社することに。仕事で疲れていても片付いた部屋に帰るのは気持ちがいいものです。「朝活」も、人それぞれですね。

朝活も決して、「夜」に「朝」をプラスして尚一層フル回転で、ということではないでしょう。夜型生活を朝型にシフトして、初めて生まれる新たな時間と新鮮な気持ち。これが大切。初夏の陽気に誘われるこの時期、早起きにはよい季節！皆さんの「朝活」はいかに。

【2009年5月号】

風薫る新緑爽やかな季節、新風を運んだ新入社員も職場に慣れ、社風に溶け込み始める頃と思います。皆さんの職場の新入社員の方はいかがですか？

今年の新入社員は、売り手市場の中で就職活動を始めたものの、昨秋の金融危機に端を発した内定取消の嵐も経験し、既に社会の厳しさをも体感してきています。

ご存知の方も多いと思いますが、その新入社員のタイプは「エコバッグ型」と言われ、「環境問題（エコ）」に関心が強く、節約志向（エコ）で無駄を嫌う傾向があり折り目正しい。小さくたたためて便利だが、使うときには大きく広げる（育成する）必要がある。酷使すると長持ちしない（早期離職）が、意外に耐久性に優れた面もあり、活用次第で有用となるだろう」（財団法人日本生産性本部発表）

たしかに、新人研修を通して受けた印象も、堅実で折り目正しく、早く社会で通用するスキルを身に付けたいと意欲的、長く働くことを望む傾向が強い、というものです。しかし同時に、怒られたことがない世代とも言われ、「怒る新人研修」を取り入れた企業もあったとか。怒られて育った管理職層には、これからどう育成していくか悩む場面もありそうです。

難しく考えるより、昔からある叱咤激励の言葉のとおり、感情の「怒」ではない「叱咤」そして「激励」の気持ちをもつことが、「大きく広げる」コツかもしれません。

【2009年4月号】

新年度4月の暖かな空気の中、ふと昨年度を振り返ってみました。

急激な景況悪化のニュースが続く中、今でも強烈に思い出されるのは1月の米国。最近まで人種差別が当然のように人々の間に定着していた国で、黒人のオバマ氏が大統領に選出されたことで世界中が驚かされました。

なぜオバマ氏は、それほどまでにアメリカ国民の心を捉えたのでしょうか。改めて初の国会での所信表明や、過去の演説記録を読んでみましたが、その理由が分かるような気がします。

少年時代をインドネシアのイスラムの人々と過ごし、青年時代にハーレムの貧困の中で「自分はアメリカ人なのか黒人なのか」と悩んだ彼の演説には、歯切れの良さの中に人々の苦悩や庶民の生きがいが高く刻まれています。彼が語りかける言葉の一つ一つに、口先だけでない信頼できるリーダーを見たのでしょうか。

3年ほど前にタワーズペリン社が実施した“上司の評価”を問う調査によると、日本は、主要先進国は勿論のこと、中国や韓国に比べてもはるかに低く、16か国中の最下位でした。その理由が終身雇用制度の崩壊、多忙な仕事、若者の多様化などに起因するという説もありますが、リーダーとして自らの言葉で語りかける思いの強さが欠けているのかもしれない。

自らが信頼されるリーダーとなるために、責任を転嫁することなく、改めて自分の実力と、新しい時代の指導のあり方を考えてみては如何でしょうか。

【2009年3月号】

「議論が煮詰まる」と聞いたら、皆さんはどういう意味だと解釈されますか？

「国語に関する世論調査」(平成19年度・文化庁)によると、50代・60代は「議論が出尽くし結論が出せる状態になること」と本来通りの解釈をしている人が7割程度なのですが、40代以下では「議論が行き詰って結論が出せない状態」と全く逆の解釈をしている人が7割程度になっています。40代を境に、解釈の仕方が全く逆になっているのです。

新入社員との年齢差は、皆さんが年を重ねるごとに開いていきます。また高齢者雇用安定法が改正され、今後益々60歳以降の方たちが活躍していくでしょう。世代による言葉のギャップを認識しておかないと、社内の人同士のみならず、お客様とのやり取りでも、思わぬ誤解が生まれるかもしれません。

また先の調査では、「話しの“さわり”だけ聞かせる」について、本来“話などの要点のこと”という意味のところ、“最初の部分”と解釈する人が半分以上もいるとの結果も出ています。世代の異なる人との何気ない雑談は、言葉の解釈のギャップに気づくチャンスでもあります。

日々のちょっとしたコミュニケーションの機会を“おざなり”にしたり“なおざり”にしてはいないでしょうか。

相手をきちんとみて、“何を伝えたか？”だけでなく“何が伝わったか？”を見届けたいものです。

【2009年2月号】

今年は内定取り消しなどもある状況にあって、新社会人には厳しい門出になりそうです。こういう時にこそ、新たな息吹も加え、皆が一丸になって働ける職場作りを心掛けたいものです。

ところでこの頃、若い人達を教育するのが難しいとの声を管理職の方々から多く聞くのですが、皆様は如何でしょうか。

仕事を教えるのと、優秀な人材として育てることとは違います。育成に当たっては、特にコミュニケーションが大切ですが、学生時代に好きな人とだけ付き合っていた若者には、仕事仲間や上司と話し合うことが苦手な場合が多く、教育を難しくする一つの原因になっているようです。

それならば、相手の変化を待つのではなく、上司自らコミュニケーションの取り方を工夫しては如何でしょうか。部下から話を聞く時、彼らが伝えてくることを、「事実」と「思い」に区別して整理する心掛けも効果的です。

「事実」はフィードバックする時のベースになりますが、「思い」は相手に気付きを与える中で、相手を変えることが出来ます。万一、思いを事実として捉え間違えると、それが受け入れられない時に、単に拒否をすることになり、会話が续かなくなってしまいます。

ちょっとした心構えで、相手に心をより開かせることになるかもしれません。

【2009年1月号】

2009年、あけましておめでとうございます。

何かと厳しい話ばかりの年明けですが、少しでも明るい方向に向かうよう切に願いつつ、気持ちも新たにご挨拶申し上げます。

さて今年の自分に向けて、新聞のコラムの中に「ことば」を見つけました。「努力は足し算、協力は掛け算」。

努力は、一つ一つ足していくもの。足して積んだ分は消えません。“天才とは1%のひらめきと99%の努力である”と言われるように、どんな天才でも成功者でも、日々積み上げる努力があったということです。毎日2ずつ3日頑張れば $2+2+2=6$ になります。

では協力は？例えば3人が2ずつ頑張れば $2 \times 2 \times 2 = 8$ 。4人なら $2 \times 2 \times 2 \times 2 = 16$ になります。でも一人でも協力しない者がいると $2 \times 2 \times 0 = 0$ で無になってしまうので、 $\times 1$ でも必要になります。皆が協力すれば、個人の足し算では得られない力になります。

そして協力者は、だまっていて得られるものではありません。大事なのは、常々人との繋がりを大切にしていること、そして自発的・積極的に働きかけること。自分の心を開かないと周りのものを受け入れることができず、社会や組織と自分が無縁のものとなってしまいます。

足し算と掛け算。心に落としていい年にしていきたいと思います。

皆さんにとっての今年の「ことば」は何でしょうか？

【2008年12月号】

今月は、極寒の地、北海道増毛町からのレポートです。今朝も日本海の荒波と吹雪の中で朝を迎えました。人口5,600人、漁業と果樹園の町には、120年続く日本最北端の酒蔵があります。人通りもなく静まり返った冬の町ですが、この仕込み場だけは、酒の匂いと人の熱気に満ち溢れます。そこには、この時期に蔵人として働く果樹園のオーナー、漁業関係者の顔があり、自慢の息子を育てるように、愛着を持って仕事に励む姿があります。

我々は社会にでると、それまでとは大きな違いに直面します。仲の良い友達とだけ時間を過ごしてきた者も、仕事になるとその仲間を選べません。欧米では、能力や忠誠心などを見て、部下を選び組織力を上げる余地が少しはあるようですが、日本では、管理職でも、人員を全てあてがわれた上で組織運営を任せられます。様々な人がいる組織では、皆が目標を同じにし、喜びを分かち合えないとチーム力になりません。

スローライフ・スローフードのこの小さな田舎町では、自分たちが自慢できるものを造り、町全体のブランドを高めていこうという思いが漲っています。それこそが真のチームワークを生み、良いものを造る原点であることを行政の担当から経営者、町民に至るまで、自然な形で理解しているようです。

共通の「思い」の中で育まれる新酒。根雪が解けるころには、皆でその美酒に酔いしれ、今度は自分の本業に戻って、それぞれが町の発展を合言葉に、また自慢のできる産品を作り始めます。

【2008年11月号】

日常生活の中で、「悩みやストレス」をもつ人はどれぐらいいるのでしょうか？

平成19年度国民生活基礎調査（厚生労働省9月発表）によると、48.2%の人が「ある」と答えています。特に35歳～44歳では、男性51.1%、女性61.4%と最も高くなっていて、確かに職場でも家庭でも様々な課題を抱えやすい年齢だ・・・と、うなずいてしまいました。

調査には「悩みやストレス」の内容や軽重は出ていませんが、その感じ方にはかなり個人差があるように思います。同じ事象を受けても、それを「ストレス」と思う人もいれば思わない人もいるし、軽重の度合いも人それぞれ違うでしょう。

さて、「ストレス」というと、「悪いもの」だから「無いほうがいい」と思いがちですが、よいストレスもあるのをご存知ですか？ハンス・セリエ博士いわく「人間はストレスの無い環境で生きることはあり得ない」。そして「有害なストレス（ディストレス）のほかに有益なストレス（ユーストレス）があり、人の身体や心によい方向に作用するものがユーストレスである」と。

職場では、仕事の軋轢、責任の重圧、人間関係等々、緊張や不安を感じる事象は様々あります。でも、「ストレスは有るもの」として受け止め、捉え方をちょっと変えてみてはどうでしょう。ユーストレスとしてストレスを楽しめるようになったら素敵ではありませんか？なかなか簡単にはいきませんが・・・。

【2008年10月号】

先日のこと。自宅の真向かいに住むバングラディッシュ出身の男性からの提案で、初めてご近所7世帯30人近くが集まり、大賑わいのバーベキュー大会。

とても楽しい時間を過ごしました。今まで誰も言い出さなかったのに、彼は「キンジョというよりカゾクじゃない、みんなで一緒に食事をしよう」と、働きかけてくれました。

その後、ご近所同志、以前と違って気軽に立ち話ができるようになりました。今、思うと彼は立派に小さなリーダーシップをとってくれたといえるのかもしれません。

職場ではどうでしょう。「事務所のレイアウトを変えてみようか」、「後輩をランチに誘おうか」、「勉強会を開こうか」。そんな「こうしてみようか」の働きかけは地位や職位を問わず、誰かが言い出すことで、周りの人たちとの関係も変わるかもしれません。

ちょっとしたことが思いがけず、大きな職場の活性化につながることもあります。気負わず、誰もが小さな「リーダーシップ」を心がけたいですね。

【2008年9月号】

仕事と家庭、上手く気持ちのバランスはとれていますか？

ある電機メーカーに勤めていたサラリーマンの話です。彼は、四半世紀に渡って、毎日の昼食のイラストとその日の思いを、1日1枚、名刺大のカードに書き留めていきました。現在、古希を前にした彼の元には、6,000枚ものカードが。名づけて「わりばし日記」だそうです。

1983年、その日のメニューをそっと箸袋にメモしたことに始まり、やがてカードにイラストとコメントをつけるようになりました。ある日のカードには、社員食堂のカレーライスイラストとともに「疲れた……。12時間以上会社に滞留。やっと家に帰着いた」。

メーカー退職後、今も大学で工業デザインを教えている彼ですが、1995年2月、コースかつ弁当のイラスト横には、「初孫誕生」。

仕事中の昼食でありながら、メモには家庭での出来事を綴ることが多かったとか。このカードを書くことは、彼にとって仕事と家庭と上手に気持ちを行き来させる小さな儀式だったのでしょう。

こんな自分ならではの小さな習慣（儀式）をもっておくことも、仕事と家庭、どちらも上手くバランスをとる1つの方法かもしれません。もっとも会社を一步でたら、仕事のことは一切気にならないという方には、無用かも……。それにしても、25年間6,000枚には驚嘆！！

【2008年8月号】

最近「叱れない」上司が増えていると聞きます。「叱る」「叱られる」にはどういうイメージを持ちますか？避けたい？危険？それとも大事なこと？

私にも忘れられない2つのシーンがあります。1つは、叱られた後、その人に心を閉ざしてしまった経験。2つめは、叱られた後、その人を信用した経験。この違いは何でしょうか？

そう、相手から愛情を感じられたかどうか!! 前者は、いらだつ感情をぶつけただけの自己本位からの「叱る」（というより、怒る）。後者は、成長を願っての相手本位の「叱る」です。

そして、ついついやってしまうのが、見せかけの「叱る」。「おまえのため＝相

手本位」と言いながら、実は、「自分がいい上司になりたい」というような、超自分本位な「叱る」。また、嫌われたくないために、「遠まわしな言い方をする」、「後でご機嫌伺いのようなフォローをしてしまう」、もしくは「叱らない」などもあるでしょう。いずれも自分本位がキーワード。

ちょっと客観的に振り返ってみては如何でしょうか？「自分本位から叱った＝怒った」のか？それとも、相手の可能性を信じて「相手本位で叱った」のか？お互いが成長していく組織のために。

【2008年7月号】

週末になると子供づれの人たちが増え、ほっとするのは私だけでしょうか？お忙しい皆さんは、平日に休みを取って出かける事はないかと思いますが、平日は何処へ行っても高齢者ばかりです。日中の電車の中や旅先はもちろん、映画館、公園、デパート、美術館、劇場、スポーツクラブやゴルフ場までいっぱいです。

一見元気そうに見えますが、実は健康に生きられる日本人の健康寿命は男性が72.3歳、女性は77.7歳とされています。年々伸びる世界一長い寿命を、病気と闘いながら生きている人が圧倒的に多いのです。もし皆さんが、「定年になったらゴルフやテニスをして健康管理をするぞ！」などと考えているとしたら、それは間違いです。健康は現役の時代から努力して身につけないと遅すぎます。定年後はじめたゴルフでは、誰もそんなへばに付き合ってくれる人がいないのと同じです。

少子化で50年後の人口は30%減少するといわれていますが、一番の問題は、生産年齢人口が今より40%も減り、高齢者が40%を超えることです。こうなったら、若い人は仕事に追われ、病気の高齢者の面倒を見る余裕などありません。忙しい現役の今こそ、健康管理の重要性を最優先に考えてみてはいかがでしょうか？

【2008年6月号】

目に鮮やかな若葉も濃い緑へと変わってきました。爽やかな風を運んで来たフレッシュも会社に慣れ、ようやく職場も落ち着きを取り戻したようです。‘3K’というと、ご存知「きつい」「汚い」「危険」ですが、昨今IT企業では新3K「きつい」「厳しい」「帰れない」だそうで、どの職場にも共通して、厳しさを現す一般的代名詞になってきたようです。新人たちも、仕事の厳しさを強く感じ始めていることでしょう。

今年の新入社員のタイプは「カーリング型」。氷（河期）の上を滑走するように入社してきた彼らには、磨けば光るとばかりに、育成の方向を定め、そっと背中を押し、ブラシでこすりつつ、周囲は社会人意識の醸成に腐心します。しかし、スムーズに入社しただけに帰属意識は低めで、手を休めると減速したり、磨きすぎると返って目標地点を超え、はみだすことも・・・。

今、優秀な新人を、遺憾なく能力が発揮出来る人財となるよう導いていく重要な時期です。その重責を我々が担っていると、改めて肝に銘じ、彼らに向き合おうと思います。

【2008年5月号】

早朝、5月新緑の小枝にとまった小鳥と目が合い「よっ」とウインクしてしまいました。今年社会に巣立った新人さんも今頃は大きく羽ばたいていることでしょう。「焦らずがんばってね。」とつぶやいてしまいます。

一方、依然として若年層の離職率も高く、過労によるうつ、自殺といった記事も目につきます。政府もワークライフバランスや均衡処遇といった方針を打ち出していますが、逆の見方をすれば、現状はバランスがくずれた状態にあるといえるのではないのでしょうか。経済活動においても精神活動においても、徹底する、極める、こだわるといった姿勢が重視されますが、自分にとっての価値観、能力をもう一度見つめ直し、バランスのとれた選択をすることも大事です。

‘自分自身に素直になること’、‘あるがままの自分を発見すること’。生涯にわたり、自らのキャリアを築いていく上で、ちょっと気をつけてみたいなと思います。

【2008年4月号】

この春もまた、多くの新社会人が誕生しました。皆、夢と不安を抱きながら職場に入ります。しかし、近頃は、数年の間に辞めてしまう若者が増えています。今までは、自分の好きな人とだけ交わって生きてきたのに、社会に出れば嫌な相手とも言葉を交わさなければならなりません。当然、学生時代とは違います。良き仲間の間では、1を話せば10を分かってもらえたことも、12を伝えなければ理解されず、コミュニケーションギャップにも悩みます。でもこれは、今始まったことではありません。昔から皆が経験し、『お金を貰いながら勉強させてもらえるのだ！』との割り切りのなかで克服してきました。

では何故、今問題として出てきたのでしょうか。近年、職場の中で賢明さだけが唯一の価値観となり、チームワークに必要な健全さが失われているのではないのでしょうか。そんな「人のマネージメント」の視点から、自らの職場・組織の見直しをしてみませんか？

【2008年3月号】

『皆がそうするから自分もそうしよう』ということはありませんか？

身近なところでは昼食時の注文。「親子丼にしようかと思っていたのだけれど、周りの皆がカツ丼を頼んだから自分もカツ丼にした。」というような行動です。

これは、脳研究者の池谷裕二氏によれば『同調』というもので、'周囲が同じ行動をすると、類似した振る舞いをせざるを得ない雰囲気になり、集団圧力に屈して意見や行動を変えること'を言うそうです。

「実は反対したい気持ちもあったのだけれど'皆'が賛成だし、賛成にしておこう…。」「今日は残業せずに帰ろうかと思っていたけれど、'皆'がまだいるから、もう少し仕事をしよう…。」というようなことは、どなたにも覚えがあるのではないのでしょうか。

さて、『皆がそうするから』というときの『皆』は何人でしょうか？答えは3人以上だそうです。ということは、人を同調させるには3人以上いればいい。1人や2人が言っても納得しない相手でも、3人が言うことで集団圧力が生まれ、納得する可能性が高くなるのです。

例えば、残業が多い職場を変えたいと思ったら、いつも残業している人の周囲3人がまずは帰るようにし、その人の同調を促してみる。そして徐々に同調する人を増やしていく。

この法則、試してみたいか？

【2008年2月号】

先月の成人の日、晴れ着を着た若い男女の姿を期待と不安の入り混じった気持ちで眺めた方も少なくないのではないのでしょうか。今年の新成人は推計 135 万人で、丙午生まれが成人した 1987 年を初めて下回りました。少子化が進んでいることを改めて思い知らされたわけですが、これは同時に、労働力不足への警笛でもあります。

少子化に歯止めをかけ労働力を確保していくためには、様々な取組が必要ですが、その中で重要な課題とされているのがワークライフバランス（仕事と生活の調和）の実現です。昨年末には、政府によって仕事と生活の調和に向けた「憲章」と「行動指針」がまとめられました。

ワークライフバランスと言えば、これまでは女性を対象にした子育て支援という色合いが濃かったわけですが、今では仕事と家事や介護、健康維持、勉強や趣味など、幅広く捉えられています。

その実現には、長時間労働を是正するなど男性を含めた働き方の見直しが不可欠で、一斉消灯や警告メール配信などの企業の取組と同時に、個人の意識改革も重要な要素となります。

これからは「男は仕事」、「女は家庭」と、男女で役割を固定するのではなく、男女それぞれが「仕事と家庭生活」両方のバランスをうまくとっていくことが必要でしょう。そのためには、男女ともに仕事面でも生活面でも自立していくことが大切です。

「タオルがどこにあるのかも分からない・・・」という方、まずはその生活スタイルをちょっと見直してみませんか？

【2008年1月号】

ある商社に一般職として勤める女性の話です。

入社以来、彼女の仕事の速さと正確性には自他共に高い評価がありました。ある時、有能さを買われて関係会社に出向になりました。出向中には、ご両親の介護の問題も生じましたが、それまでの営業の仕事から総務関係へと変わり仕事の幅が広がり知識も飛躍的に増えました。

そして10年後の昨年、本社の元の部署に戻ってきました。そこには、入社以来同じ仕事を続けてきた同期の女性が在籍していましたが、一緒に仕事を始めてみると、明らかに自分の能力の方が上だと感じ、10年間本社から離れていたブランクを心配していた彼女はホッとしたそうです。

ところが、評価となると同期の女性の方が著しく高い。「幅広いキャリアを身に付けた苦勞は何も役に立たないのか！」と、完全にモチベーションは下がり、不安と不満の毎日になったそうです。

実は、彼女は介護期間中、仕事の質を落とさず日常業務を速く正確に行うことで、自分の時間を作ることが良いことだと考え実践してきました。自分の能力には自信を持っていたのです。しかし、入社20年目で本社に戻った時、彼女には日常業務以上に、組織のまとめ役、後輩の指導、他部署との円滑なコミュニケーションという新たな役割が期待されていたのです。

そこに気づいた彼女は、すぐに頭を切替えました。今では、周りからもより大きな期待をかけられ、関係会社時代に身に付けたキャリアも生かせるようになったそうです。

頭の切替ひとつで自分の力を存分に発揮できる時もあるのです。皆さんは、自分を振り返ってみて如何でしょうか？

【2007年12月号】

先日学生時代のクラス会がありました。話を聞くと、50歳代も後半に差し掛かった今、新卒で入った企業や組織に今も在籍している人は、50人中わずか3人でした。団塊の世代のリタイアが現実になった今、社会にどんな影響が出てくるのでしょうか。

技術やノウハウの伝承が問題になっていますが、それらは団塊世代の社会への貢献面からで、私はむしろ、彼らの大きな罪の方を心配しています。それは部下や後輩に思想や哲学を持つ重要性を教えてこなかったということです。団塊の世代は、学生時代に自らは、「人生とは何か」、「平等な世界とはどういうものか」などと色々議論をしてきました。然しながら、軍国主義や共産主義を目の当たりにし、難しいことを考えるよりは汗を流した方が豊かさを早く手に入れられるとの実感の中で、それらの議論を捨てたのです。

これから人々が真の豊かさと自由を手に入れるためにも、心の面の伝承も必要なのではないのでしょうか。

【2007年11月号】

「誰かのせいで今の自分の苦勞がある・・・」そんな風に思ったことはありませんか？「人のせいにするのは自分らしく生きていない証拠」、これは先日NHKが放映した五木寛之さんが世界の仏教を紹介する番組の中での韓国仏教界高僧の話です。彼は、「人々が自分らしく生きていないために、社会に色々な問題が起きている。心を開いて社会を受け入れないと、自分と社会とが無縁なものになる」と、人と人の繋がりの大切さを説きます。確かに「自分らしく生きる」ことが難しい時代。周りの人との関係の中で、常に自分を振り返ることが大切なのかもしれません。

自己開発という観点でも、自分を振り返ることの大切さを指摘されますが、単に能力や職場環境を見直すだけでなく、自分自身の生き方、生きがいという根本を改めて考えてみることも必要でしょう。一人一人が心を開き、素直に人生を考えてみる。そして、社会との関係をしっかり保つことが、"将来の夢"に向けて自分らしく生きることに繋がるのではないのでしょうか？

【2007年10月号】

「80歳以上、700万人突破」9月17日の敬老の日に合わせて発表された数字をご覧になって、皆さんはどのように感じられたのでしょうか？「へー、そんなにいるんだ」「いやあ、そんなに長生きしてもね・・・」と、他人事のような感想を漏らした方も多いのではないのでしょうか。

今や、日本の男性の平均寿命は約79歳、女性は約86歳で22年間連続世界一を誇っています。読者の皆さんが平均寿命や80歳以上の人数記録更新に寄与する日も、実は、そう遠くはないのかもしれない。

平均寿命から逆算すると、定年後も20年～30年ほどの年月が待っていることになります。その年月の過ごし方も様々。自力で何かしらの収入を得ていきたいという生涯現役志向型、ボランティアや地域活動に勤しみたいという生涯活躍志向型の方もいらっしゃるでしょう。でも、“自営業ならともかく、70歳を過ぎて現役というのは難しいだろう”と思っている方も多いのではないのでしょうか？そこで、来年米寿を迎える、ある男性をご紹介します。彼は、メーカーで技術者として活躍した後、定年前まで社内の人材教育にあたっていました。定年後も現役を目指していた彼は、60歳の時に英検1級を取得、61歳で通訳案内士の資格を取得しました。そしてそれ以降は科学技術関係の会社で技術翻訳や校閲の仕事

をし、70歳以降は自宅にパソコンを導入し、87歳の今も現役で仕事をしています。そんな彼に「生涯現役」の秘訣を伺ったところ、次のような答えが返ってきました。

1. 健康は自然のままに（病気にも逆らわず、自己回復力を信じる）
 2. 好奇心とチャレンジ精神を持ち続ける
 3. 嫌な過去は忘れる
- さて、皆さんはどんな「生涯」を描きますか？

【2007年9月号】

皆さんは、「KY」という言葉をご存知でしょうか？誰かのイニシャル？京都の略？と思った方は、時代の波に乗り遅れているのかもしれませんが。

「KY」とは「空気読めない」の略語で、中学生や高校生の間で使われ始め最近では20代の若者にも広がってきました。「空気を読む」とは、「場の状況や雰囲気に応じて、臨機応変な言動をとること」（北原保雄監修「みんなで国語辞典」より）。つまり、もし「課長、KY！」と言われたら、「課長、場の状況や雰囲気を考えて下さい！」と言われたということ。高年齢者雇用安定法改正に伴って、昨年から高年齢者雇用確保措置が義務付けられたのを機に、職場内の年齢差は広がる一方です。そこで問題となるのが世代間のコミュニケーションギャップ。代々年長者は、自分よりも年少の者に対し「近頃の若い者は・・・」と嘆いてきました。自分もかつて通ってきた年齢だからこそ、若い人を見ると、つい自分がその年だった頃と比べてしまい、余計な一言を漏らしてしまうのです。

しかし、年長者から年少者を見る時よりも、年少者から年長者を見る時の方が、より大きいギャップを感じるもの。社内であれば、それに役職や地位が加わるのですから、年長者から歩み寄りを図らずして、ギャップが埋まるはずありません。

そこで、まずは最近の若者言葉を理解することから始めてみませんか？そのためには、皆さんの方から若者と積極的にコミュニケーションをとることが必要です。ただし、いきなり若者言葉を使い始めると、「ドン引き」されますのでご用心。

【2007年8月号】

夏休みが話題に上る頃となりました。皆さんは、もう夏休みを取られましたか？

厚生労働省が全国の1,330事業場を対象として行った「夏季における連続休暇の実施予定状況調査」では、今年の平均日数は8.2日、また、実施する事業場は92.9%で、過去最高となったそうです。

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/06/h0621-1.html>

「長い休みは嬉しいけれど、家族サービスが大変。仕事の疲れをとるためにも、本当はゆっくり家で寝ていたい・・・。」夏休みの話題になると、そんな本音を漏らす方が多いのは残念です。「家族サービス」などと義務感に囚われずストレスを発散しリフレッシュするためにも、何より自分自身が積極的に休暇を楽しみたいものです。

「積極的休養」という言葉をご存知でしょうか？スポーツ生理学の研究者であるエドワード・フォックスによると、疲れた状態の時には、安静にする（消極的休養）よりも軽い運動（積極的休養）をする方が、血中乳酸除去のスピードが速く疲労回復が早いとのこと。つまり、疲れているからと休みに家でゴロゴロしているより、仕事とは異なる場面で脳を動かしたり、軽いスポーツなどで汗を流す方が、より身も心もリフレッシュし、ストレスを発散する効果があるのです。

折角の夏休み。「積極的休養」を目指して、家族と一緒に脳や身体を動かしてみませんか？それは、自分自身のストレス発散やメタボ対策、そして家族との絆の強化にも繋がるかもしれません。

【2007年7月号】

6月6日、厚生労働省より、2006年度の合計特殊出生率が発表されました。2005年度は1.26でしたが今回6年ぶりに上昇して1.32となりました。しかし、日本の人口を中長期的に維持できる水準の2.07程度にはまだ遠く、また今回の上昇は一過性との見方もあり、やはり楽観視できないのが現状です。

1994年のエンゼルプラン以来、政府は様々な少子化対策を講じてきましたがその一環である次世代育成支援対策推進法も、この4月で施行2年が経ちました。平成19年4月末現在では、一般事業主行動計画の目標を達成したなど一定の基準を満たした企業128社が厚生労働省より認定され、5月16日の厚生労働省報道発表資料においては職場復帰支援の環境整備、所定外労働の削減等々、各企業の風土に合わせた取組事例も紹介されています。

(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2007/05/h0516-1.html>)

少子化対策の一環とはいえ、安心して次世代を生き育てられる環境を作ること、誰もが働きやすく生きやすい社会になるということ。出生率の発表を機に、次世代に思いをはせ、将来のために今を考え直してみませんか。

【2007年6月号】

今月は男女雇用機会均等月間です。均等法が施行されて20年余りが経ち、この4月からは間接差別の禁止も盛り込まれました。皆さんの職場では、女性達も生き生きと働いていますか？

団塊世代の大量定年が始まり、労働力不足への懸念から最近女性の活躍推進に取り組む企業が増えて来ました。しかし、労働力が不足するから女性の活躍を推進するのでしょうか。本来、働く権利は女性も男性も変わりありません。

ですが、これまでは性別役割分担の意識などにより、女性は男性と同じように働き経験を積んでいく機会に恵まれなかった場合が多いのです。それを是正する取組が一般に言うポジティブアクションです。

その推進のためには、社内制度の見直しや男性の意識改革、女性の自助努力を促すことが勿論必要ですが、それだけでは十分ではありません。

女性部下をきちんと育て、期待値を伝えられる管理職の存在こそが鍵となるのです。そんな管理職は、女性に限らず、多様な価値観を持った部下を育成することができるはず。皆さんの職場の管理職の方々はいかがでしょう？

【2007年5月号】

連休も明け、研修を終えた新入社員たちが現場に配属になった企業も多いのではないのでしょうか？毎年若さ溢れる彼らの姿を見ると、ヒヤヒヤしながらもなぜかワクワクしてきます。しかし同時に、彼らも会社や先輩社員たちを見ている。もしかすると、こちらよりも厳しい目で・・・。

売り手市場の中、入社してきた今年の新人は、デイトレーダー型と命名されました。今回も、財団法人 社会経済生産性本部の「職業のあり方研究会」による命名です。就職氷河期後の新入社員は、就職した会社と共に育って行こうとは考えず、常に、よい待遇、よい仕事を求めて「銘柄の乗り換え」つまり「転職」を目論む傾向があります。その意識は、昨今のネット上の個人投資家に近い、とい

うのが命名の理由です。

今後、売り手市場が続くと、七五三現象も加速するという見方もあります。こちらとしても選ばれる銘柄であり続けるために、会社としての質、管理職を含めた全社員の質の向上を目指し、気を引き締めていきたいものです。

「職業のあり方研究会」の発表についてはこちらをご覧ください。

<http://activity.jpc-sed.or.jp/detail/lrw/activity000805/attached.pdf>