

2016年7月19日

札チャレラジオ通信 第28回

林：三角山放送局をお聴きの皆さん、こんにちは。札チャレラジオ通信の時間です。この番組は自立を目指す障害のある方が、「ITでマザル、ハタラク、拓き合う」社会を作りたいとの思いで活動している私たち NPO 法人札幌チャレンジドの活動御内容をお伝えしています。本日のパーソナリティーは、NPO 法人札幌チャレンジドで就労支援を担当しています私、林と千葉で番組を進めていきます。千葉さんよろしくお願ひします。

千葉：はい、よろしくお願ひいたします。

林：この2人での回ってのは今回が初めてですね。

千葉：そうですね。就労グループの男チームですね。初めての。

林：今日の調子は。

千葉：私ですか。私、先週もということで、今日、連続でなんですけれども、先週に引き続き今週もじわっと緊張しながらですね。でも、楽しさがラジオをお聴きの皆さんに伝わればいいなと思いつつ、おりますけれども。

林：大切ですね、ありがとうございます。

千葉：林さんはどうですか。

林：僕はもう、ガッチガチに緊張しています。

千葉：お見せしたいですね。皆さんに。

林：ガッチガチですね。いつも通りガチガチです。

千葉：さあでは、進めていきましょうか。

林：はい、お願ひします。

千葉：今日のゲストなんですけれども、お呼びしたのは社会保険労務士であり、株式会社ヒューマンリソース代表取締役を務められている倉めぐみさんにお越しいただきました。倉さん、よろしくお願いします。

倉：こんにちは、よろしくお願いします。

千葉：こんにちは、よろしくお願いいたします。

林：よろしくお願いいたします。

千初めに：では、限られたラジオの時間ということで、早速お話をいろいろ伺っていきたいと思っておりますのでよろしくお願いします。

林：お願いします。

千葉：初めに、株式会社ヒューマンリソース様。こちらのお仕事、また、社会保険労務士さんということで伝なお仕事をされているのかということをお聴きできればと思うんですけれども。

倉：はい、わかりました。まずはヒューマンリソースという法人なんですけど、こちらは経営理念が「すべての働く人に「わくわく」を届けたい！」ということで一言で申し上げますと、人材育成の会社です。例えば、研修ですとか、セミナー、社員研修みたいなものですね。そういったものですとか、あとはコンサルティング。例えば、人事評価制度を作りたいんだけど、とか、人材育成のプログラムを作りたいんだけど、とか、そういったご相談に乗っていきたい。コンサルティングもやっていきたいと考えている会社です。

千葉：「すべての人に働く人に「わくわく」を届けたい！」ということですね。

林：いいですよ。僕、この言葉を聞いた時に「お、いいな！楽しそう」って思いましたね。

千葉：そうですね。明るさ感じられる。

倉：どうせ働くなら、生活のために仕方なく働くというよりも、職場で生き生きと自分の才能を発揮できたらとてもいいことじゃないですか。

千葉：そうですね。いいですよ。

林：そうですね。理想ですね。

千葉：札チャレの中でももっとこういう力を蓄えてね。

倉：わくわくを。

林：本当に取り入れていきたいね。

千葉：本当ですね。

千葉：社会保険労務士のお仕事っていうのは、躯体的にちょっとどういう仕事かっていうのをちょっと。

倉：わかりました。私の夫も社会保険労務士をやっております、社労士事務所テラスというのを札幌で開業しております。そちらの方では主に、顧問先様のご相談ですとか、あとは社会保険関係手続きをしたり給与計算をしたり、そういったことを中心にやっております。

千葉：完全に企業とクライアント様との現場の大事なものがっちりやっていく仕事でもんね。ラジオの皆さんにお見せできないとかお伝えできないところなんです、倉さん、非常に明るい雰囲気の方で。

倉：とんでもないです。緊張してます。

千葉：ヒューマンリソース。「わくわく」を届けたい」ということなんですね。

倉：そうですね。はい。

千葉：はい、ありがとうございます。今回はゲストでご出演いただくということで、札チャレとの出会い。あと、お仕事依頼していただいたりしていただいているんですけどもいつもありがとうございます。そういった経緯について、お伺いしたいと思います。

倉：はい、わかりました。私共、ヒューマンリソースでは「持ち味カード」というカードがございます。これを使った行動指針。会社における、例えば「こういう行動をしていこう」とか、「こういう会社にしていこう。いい会社にするために」そういう行動指針を作るお仕事何年か前からやってましておかげさまで大変好評なんです、それを作った行動指針を

パネルにして顧問先様の玄関ですとか、ホールですとか人の目に触れるところに掲示して意識を高めていこうっていうのをずっとやっているんですね。そのパネルを作るときに、素敵なパネルを作りたいということでオリジナルのデザインを考えたりですとか、そういうのは札チャレさんにデザイン全般お願いしたっていうのが経緯ですね。

千葉：あー、なるほどなるほど。

倉：あと、弊社のホームページも札チャレさんに作っていただきました。

千葉：そうですね。ありがとうございます。行動指針。そうですね。札チャレの移行支援の方にもおそらくこの「行動支援」というのも貼っていますね。

倉：あの似顔絵が入った。

千葉：この行動指針っていうのは、団体や企業がこうするっていうことがあると思うんですけども、そこに働く一人一人が行動指針を持ってっていうのがやっぱり。

倉：そうなんですよ。私たちの行動指針の特徴は自分たちで決めていくってところなんですよ。

千葉：自分たちで決めていくということなんですね。

倉：「私たちが決めた行動指針」って名前を付けているんですが、経営者が考えてこの行動指針に従いなさいって示すのではなくて、社員全員で持ち味カードを使ったワークショップをするんですけど、その中で職員の人一人ずつの意見を吸い上げていって最終的に事業所ごとに、法人で一つってこともあるんですけども、作っていく。なので、上からの押し付けではなくて、自分たちで考えた行動指針っていうのが一番のポイントです。

千葉：なるほどなるほどそうやって働く一人一人の意見を汲み上げながら取り入れながら行動支援をまとめていく。そういうワークショップとかはさえると思うんですけども、そういう時に「おもしろいな」「難しいな」ってところあると思うんですけども、どうでしょう。苦労話の方から聞くのはどうですか。

倉：苦労話はですね、だいたい4名1チームでグループを作っていてカードのワークをするのですが、どうしても作業が早いグループと遅いグループっていうのがいらっしゃるんですね。遅いことが悪いことではないんですけども、ただ、全体の進行の関係がござ

いますので、早く終わった方が手持ち無沙汰な時間ができてしまったりとか、その辺はすごく気を遣いますね。

千葉：そうですね。逆にやってこんな変化がその時にあったみたいな醍醐味みたいなそういうのは。

倉：それはすごく思っていることが一点ありまして、最初は講師が前に立ってお話をする形で始めるんですけど、カードのワークが始まってきます。そうすると皆さん手も動かしたりして、くつろいだ雰囲気にはなってくるんですが、「何をやらせようとしているのかな」という感じが、

千葉：詮索するんですね。

倉：伝わってくるんですね。「これ何なの」という感じが伝わって来るんですけど、行動指針を作る全段階でお互いの持ち味。相互理解っていうんですけども、チームの仲間の人の持ち味だからいいところですよ。才能とか、個性とかそういうのを発表しあったり自分の持ち味を発表しあったりっていう場面があるんですけど、「持ち味の窓ワーク」と呼んでいるんですけど。そのワークが始まった時に、要は今、ここに3人いるじゃないですか。そしたらまず、私が自分の持ち味を紹介するんですね。「私はこういう持ち味があると思います。」で、その次に千葉さんが私の持ち味を発表するんですよ。「倉さんはこういうところが持ち味だと思います。どうしてそう思ったか」というと、日頃見ていてこういうことがあった。」とかそういうエピソードを順番にやっていくんですよ。その窓ワークが始まった途端に、皆さんの表情が一変するんですよ。

千葉：自分で思ってる自分像じゃなくて、「そんな一面があったんだ」と気づきがあるんですね。

倉：たぶん、普段一緒にお仕事されていても、褒めるというか口に出して認めるってことなかなかないじゃないですか。あと、例えば何かちょっとしたトラブルとかあまり円滑じゃないちょっとギクシャクしてるとかそういうことあるかもしれないんですけど、「林さんは私のこういうところ見てくれたんだ」となると皆さん、急に生き生きした表情になって本当に見ててtこっちまで嬉しくなるんですよ。

千葉：そういう瞬間って、場の強張りもそうだし、感情の強張りとかコミュニケーションとかそういうものがフワッと溶けるような感じですよんね。

倉：そうですね。とっても嬉しいです。

千葉：素晴らしいお仕事を。

倉：ありがとうございます。

千葉：それで、札チャレにそういう行動指針のポスターですとかパネルのデザインのご依頼をいただいたり、ホームページの作成を行っていただいたりというようなことで、引き続きお付き合いをしたいところではありますけど。

倉：はい。これからよろしくお願いします。

千葉：では、早いもので。

林：ではせっかくなので倉さんから今日、リクエスト曲をいただいているということで、どうしてこの曲を選んだのかみたいなことを少し伺いしてもいいですか。

倉：わかりました。キャロルキングの「君の友達」という曲を選んだのですが、どうして選んだかっていうとまず家の中にある CD から選んだっていうのが一つなんですけど、歌詞の内容が、友達が「君が困っていることがあったいつでも私を呼んでね」みたいな「すぐに飛んでいくから」みたいな内容なんです。その歌詞がすごくいいなと思ったんですよね。私たちは企業の経営者の方をお相手にすることが多いんですけど、経営者の方っていうのは、実は意外と孤独で回りに相談する方がいないとか、あと第三者の方が話しやすいっていうことがあると思うんですね。私たち、コンサルのお仕事をしているものですから、友達っていうと語弊があるかもしれませんが、困ったことがあったらいつでも呼んでいただきたい。いつでも駆けつけてご相談に乗れるようなそんな存在になりたいなって思いを込めて選んでみました。

林：ありがとうございます。

千葉：素晴らしい。襟を正しながら優しい気持ちで聴いていきたい、こんな感じですね。ありがとうございます。

林：そしたら、キャロルキングの、あ、すみません。

千葉：「You've Got a Friend」ですね。

林：こちらの方、お聴きください。お願いします。

林：はい、それでは前半に引き続き、ゲストに社会保険労務士であり、株式会社ヒューマンリソース代表取締役、倉めぐみさんをお迎えしてお送りします。倉さん引き続きよろしくお願いします。

倉：よろしくお願いします。

千葉：よろしくお願いします。前半でグーッと盛り上がった感じではあるんですけど、引き続きですね倉さん、人材育成。これが大きな柱というかテーマだと思うんですけども、倉さんの人材育成に対する思い。こういうものをお聞かせいただければと思うんですけども。

倉：わかりました。常々、考えていることなんですが、募集とか採用をして新しく会社に入ってきますよね。新入社員だったり、途中入社だったりすると思うんですが、でも最初から駄目な職員っていうのはいないと思うんですよ。育てる側の問題なんじゃないかな。どのように育成していくかってことで、駄目な社員にもなるし、良い社員にもなると思うんですよ。

千葉：確かにそう思いますね。

林：育てるってやっぱりなかなか、どこの所でもそうだと思うんですけども。なかなかやっぱり難しい課題というか、「どうやったらいいんだろう」みたいな事っているんなどころでぶつかってるんじゃないかなっていうふうだね。

千葉：方法や選択や手法や、そういうことで右往左往しちゃったりしてね。

倉：そうですね。

林：その人がどうやったら、その人に合った教え方なのかとか。

千葉：その人の本来なのかとか。そういうこと考えますよね。

林：よく思いますね。この方にはどうやって伝えたら伝わるんだろう。なかなかやっぱりそこが自分のもどかしい。そこを上手にして自分上手くできないかな。ってことでね、よく思うんですよ。

倉：そうですね。

千葉：それでまた、この人財育成って、倉さん。人の育成ということではあるんですが、自分も育っていかないと、ならんですもんね。

倉：そうなんですよ。私どものホームページにも書いてあるんですが、私どもの考えとしては人財育成っていうのは、経営者が一方的に労働者に教育をするということではなくて、大切な財産ですからね人財は。それを守り育てながら、経営者も共に成長していくことが真の人財育成なんじゃないかなってずっと考えてるんですよ。

千葉：そのための、研鑽であるとか、ご苦労であるとか、あるいはリフレッシュもすごく大事なのではないかと思うんですけども。何か心がけられていることって何かあるのですか。秘訣っていうのは失礼かもしれませんが。

倉：とんでもないです。ただ、ありがたいことにいろいろなお仕事を頂戴して、日本全国行くことが最近増えてまいりまして、今年ですと沖縄とか、あと九州とか、あと先日、名古屋にも行ってまいりまして、そういうチャンスをいただいて大変ありがたいことなのですが、せっかく足を延ばすので、お仕事が終わった後に付近を観光するのが最近はすごく楽しみです。

千葉：いいですね。すごく頷いちゃいましたけれども。

林：やっぱり、せっかくその土地に行ってその土地のものを見るとか、いろんなものに触れるとか、そここのところを知るっていうのは大切ですよ。

倉：食べ物とかも全然違うじゃないですか。九州とか行くと全然味付けも違いますし、沖縄なんか食材も全然、「え、これは食べれるの」っていう、ヘチマとか食べるんですよ。北海道じゃ食べないじゃないですか。そういうのもすごく楽しい発見です。

千葉：いろんなところからエネルギーをもらって、また皆さんにエネルギーを。

倉：はい。

千葉：エネルギーって、言葉古くないかな。

林：大丈夫です。

千葉：大丈夫です。はははは。倉さんね、札チャレに人材育成ということなんですけれども。札チャレに一つメッセージをどうでしょう。いただけないですか。

倉：そうですね。札チャレさんとはこれからもお仕事を一緒させていただくと思いますので、まずはよろしくお願ひします。ということと、あと、今日のこの放送の前に千葉さんと打ち合わせをしていた時に、札チャレさんでは、就労移行支援とかをされていてらっしゃって、その中ですごく、承認てあげること、認めてあげることって重要なんじゃないかなってお話出たので、私共で特に力を入れて増すのが、「承認カード」というものに力を入れて増して、これは認めてあげるということなんですよね。職員の方を。認めてあげて育てていこうっていうためのツールなんですけど。こういったものを使って一緒に何か模索できたらいいなと思っています。よろしくお願ひします。

千葉：これまたあれですね。事務局でみんなと相談して、おもしろい展開があるような予感が。

林：そうですね。

倉：持ち味行動指針の時のようにね。お互い協力してより良いものを作っていけたらいいなと思います。よろしくお願ひします。

千葉：ありがとうございます。よろしくお願ひします。さあ、番組も終了の時間が刻々と迫ってまいりましたが、倉さん、セミナーなんかもたくさんされているとは思いますが、近いところかどうか、募集のセミナーとかございましたらください。

倉：まず、明日なんですけれども、「褒め言葉カード体験セミナー」というのを開催します。こちらの方も若干、席に空きがございますので、もしよろしかったら。

林：どうやったら。

千葉：ラジオをお聴きの方が。

倉：そうですね。弊社の電話番号を申し上げたらよろしいですかね。

千葉：そうですね。

倉：お問い合わせ先は、ヒューマンリソースの倉で電話番号が 011-213-0639 です。

千葉：これが褒め言葉カードの体験セミナー。

倉：そうです。あと、まだお時間大丈夫でしょうか。

千葉：はい、大丈夫です。

倉：10月に開催する予定なんですけど、10月の7日金曜日に「承認カード」先ほどお話にも出てた。これは開発された会社の社長さんが、お話をされます。こちらも同じ電話番号にお問い合わせいただければ。

千葉：はい、わかりました。ありがとうございます。

林：ありがとうございます。

倉：ありがとうございました。

林：じゃあ、この音楽が流れてきたということで、エンディングですね。

千葉：エンディングですね。


林：今日一日どうでしたか。一日というか30分間。

千葉：今日はまた非常に新しいというか、休みの日に、祝日にラジオに出るってどんな気持ちかなと思いましたけれど今日は非常に元気が出て、夕食もおいしく食べて、明日からまた頑張れそうです。

倉：ありがとうございました。

林：来週はですね、事務局の岡野、飯村がボランティアさんをお迎えしてお送りする形になります。そうしましたら、倉さん本当に改めてありがとうございました。

千葉：ありがとうございました。



倉：ありがとうございました。

林：そしたら、また来週お会いしましょう。さようなら。

千葉：さようなら。