学びを通じて人々の愉快な人生を演出する

月刊 ＶＩＣ通信【2026年11月】

編集前記

皆さんこんにちは！
先日まで暑いなぁと思っていたらもう11月です。

11月は日本年金機構と厚生労働省が定める「ねんきん月間」で、公的年金制度の普及・啓発が集中的に行われます。主な取り組みは、全国各地で行われる年金制度説明会です。そして、年金委員*向けに「年金委員Topics」などでねんきん月間の案内や活用方法が周知されます。さらに、学生向けセミナーや新規適用事業所向けオンライン説明会、メディアを使った広報とポスター掲示など、多様な啓発イベントが行われます。
また、11月30日（いいみらい）は「年金の日」とされ、ねんきん月間の締めくくりに位置付けられています。
年金制度は1942年に会社員などを対象に労働者年金保険制度が創設され、1961年に自営業などにも対象を広げ、原則として全国民が公的年金に加入する国民皆保険の仕組みになりました。
1985年には、全国民共通の基礎年金を土台とし、厚生年金が上乗せされる現在の基本構造ができました。その後、少子高齢化への対応で、給付水準を調整する「マクロ経済スライド*」が導入されています。

年金制度の今後の方向性として、
・給付水準の調整（年金額の抑制）
・加入対象者の拡大（短時間労働者への厚生年金の適用）
・高齢者の就労促進（在職老齢年金制度の改正）
・私的年金の充実（公的年金を補う老後資産形成の選択肢の拡大）
が、進められています。
これからの高齢者は、公的年金を生活の土台としつつ、就労・貯蓄・資産形成を組み合わせることが大切になっていくようです。

ＶＩＣ通信もビジネスの成長を支えられるような情報をお届けいたします。

*年金委員:公的年金制度について、地域や職場の人に情報を伝えたり、年金に関する相談先を案内したりする人
*マクロ経済スライド:物価や賃金が上がっても、年金額の伸びを少し抑えることで、将来にわたって年金制度を維持するための仕組み

株式会社バリューイノベーション　代表取締役社長　鈴木正志

クイズ「お言葉ですが」

「とんちんかん」の語源

「あの人はとんちんかんなことばかり言う」のように、物事のつじつまが合わないことや、ちぐはぐなこと、見当違いなことを「とんちんかん」と表現しますが、その語源をご存知でしょうか。
「とんちんかん」という響きは何かを叩くような音に聞こえませんか？

実は、鍛冶屋の槌（つち）の音が語源といわれています。
日本刀の製造過程には、「鍛造」といって鉄を高温で加熱し、柔らかくしてから、親方と弟子が交互に槌を下ろし、鉄を均一にしていく工程があります。呼吸がぴったり合っていればリズムよく音が響きますが、弟子が打つ場所を間違えたりタイミングをはずしたりすると、両者の鉄を打つ音が「とんちんかん」とズレた音になることから、言動がちぐはぐでかみ合わない様子を意味するようになりました。

ちなみに、親方と弟子が交互に打ち合うことを「相槌（あいづち）」といい、「相槌を打つ」という言葉も、この工程から生まれたそうです。どちらも普段何気なく使っている言葉ですが、鍛冶屋の仕事から派生したというのは面白いですね。
仕事においても、互いの考えを合わせることが大切です。一方的に自分の意見を伝えるだけでは、時に「とんちんかん」なやり取りになってしまうこともあります。相手の言葉にしっかりと相槌を打ちながらコミュニケーションを重ねていきたいものです。　（秋山）



けんげんいじょう（研修の現場からのいい情報）

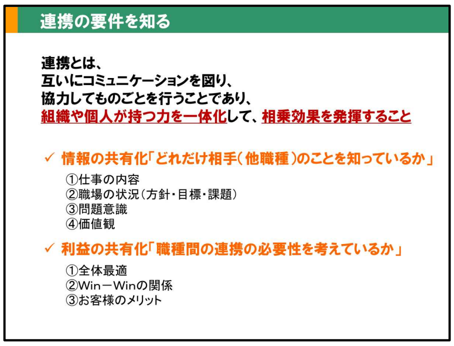
「部門間連携強化研修」を実施しました！

今月は、非鉄金属の企業で実施した「部門間連携強化研修」をご紹介します。
日常業務で他部門と連携しながら仕事を進めているものの、相手の部門への理解不足から、コミュニケーションのズレが発生しており、「組織間で連携することでより成果を高めていきたい」という経営層の思いから、研修を実施しました。研修は管理職、監督職、一般社員と階層ごとに行いました。

研修では、連携の第一歩である「相互理解」からスタートしました。まずは、グループワークで、部門ごとに職場の役割や業務内容などを共有します。お互いに情報を交換することで、「自分が持っていた他部門の情報が古かった」「自部署の後工程で何が行われているか理解した」「なぜ経理が数字の誤りに厳しいのか理解できた」という気づきを得ていました。

その後、連携の目的は、「お客様満足度を高める」ためであることをお伝えしました。だからこそ、他部門を巻き込んで成果を高めていかないといけません。その時に必要になるのが「対話」です。次のセッションでは、対話の考え方とスキルを学びました。
後半は、他部門とのコミュニケーションや連携における問題意識を共有し、連携がうまくいかない要因を環境や仕組みのせいにするのではなく、自分達ができることはないか考えました。こうした問題意識は上長の研修で共有し、上長は部下の意見を踏まえて、自部門の連携課題の改善を考えました。
今回の研修を通じて、受講者からは「他部署を知ったことで自分の課題が見えた」（一般社員）、「部下と問題意識のギャップがあることが分かった」（監督職）、「管理職間で課題を共有できた」（管理職）という感想をいただきました。相互理解を通じて職場での行動につながることを願っています。

（秋山）



Newへぇ～S

物価高や人手不足を背景に、人材獲得のため、賃金アップ以外の部分で自社の魅力を打ち出している企業について、紹介する記事がありましたので、ご紹介します。

～～～

美容手当に年20万円・社食3食無料　福利厚生、インフレが変える

「LINEマンガ」を運営するLINE Digital Frontier（ライン・デジタル・フロンティア、東京・港）は8月から社員食堂を無料にした。従来も早朝やランチに無料や格安での提供をしていたが、いまは朝昼夜の食事を会社が全額まかなう。
阿部逸人最高財務責任者（CFO）は「オフィスに来れば3食が無料となり、大きなメリットだ」と説く。社員のコミュニケーション促進と満足度向上を狙う。スケールメリットが効く食堂は賃上げよりコストが抑えやすい利点もある。
（中略）
SNS運用代行のリソースクリエイション（東京・港）は24年7月、役職や勤続年数に応じて最大で年20万円を支給する美容手当を始めた。美容が目的なら使い道は問わない。
「会社の手当で普段できない美容ができ、仕事のモチベーションにつながる」。営業担当、徳田萌乃さん（28）は話す。
高田桂太郎社長は「若い世代は『誰と働くか』を重視するからこそ、社員には身なりに気を遣ってほしい」と狙いを語る。新卒採用に応募する学生が社風を理解し、憧れを持って入社してもらうことで離職率の低下にもつながると強調する。
山梨大学の西久保浩二名誉教授は「経営リスクの高い賃上げに比べて柔軟に運用できる」と指摘する。住宅補助などは賃上げより恩恵を実感しやすい。企業独自のメニューは「経営者の思いが伝わり、採用活動にも活用しやすい」と説く。

抜粋：日経新聞朝刊（10/20）12版　5面　インフレが変える福利厚生（上）

～～～

この記事を読んで、福利厚生は、企業が従業員をどのように大切にしているかを表すものだと感じました。
特に印象的だったのは、美容手当など従来の枠にとらわれない制度が生まれていることです。物価高が続くなか、従業員の生活を支える取り組みは魅力的ですし、採用や人材の定着にも一定の効果があると思います。
人手不足が深刻化する今だからこそ、社員の声に耳を傾け、こういった福利厚生の充実を始めとした、働きやすい環境をつくることが重要だと思います。
福利厚生をきっかけに、社員との関係や働きがいについて改めて考えることが、これからの企業には求められると感じました。

（金子）

今月の読書



『組織の成果を最大化するルールのデザイン』

著者：安斎勇樹and水野祐
発行：2026年7月24日

本書は、「ルール」という切り口で組織変革を起こすための考え方が記載された本です。組織におけるルールというと、就業規則や業務マニュアル、社内規程など明文化された決まりごとを思い浮かべがちですが、本書ではもう少し広い範囲で捉えて組織変革・行動変容を促そうとしています。組織変革に向けた、視点の１つとしてご紹介をさせていただきます。

組織変革を阻害するキーワードとして「組織の硬直化」というものが紹介されていました。組織の硬直化とは「ルールが固定化されて、やり方を変えられない状態」とのことを指します。本書ではエドガー・シャインの「３階層モデル」を用い、なぜ組織の硬直化が起きるのかを説明しています。

> シャインは組織文化を「共有された暗黙の仮定のパターン」と定義し、「人工物（Artifacts）」「標榜された価値観」「暗黙の前提」という、表層から深層へと続く３つの階層に整理しました。（中略）氷山の水面より上にあるのが、目に見えやすい「人工物」です。定款、就業規則、人事評価制度、マニュアル、組織構造、コンプライアンスポリシーなどが該当します。（中略）続いて、水面付近に位置するのが「標榜された価値観」です。企業理念やミッション・ビジョン・バリュー（ＭＶＶ）、パーパス、行動規範などがこれにあたります。（中略）そして氷山の水面下に隠れ、最も深層にあるのが「暗黙の前提」です。働き方やコミュニケーション、情報共有の方法、会議の進め方、休み方、話し方、チームレベルでのローカルルールやごく個人的なマイルール。明文化されていないにもかかわらず、組織で働く人の行動と思考を強力に方向づけるものです。シャイン自身、この「暗黙の前提」こそが、最も本質的な組織文化であるとしています。（P22～26）

この３つの階層の話で特に興味深かったのは、この硬直化が進んでいくと「思考停止」の状態になってしまうということです。思考停止になると、ルールを守ること自体が目的になってしまい、「ルールが作られた理由を考えない」「そもそも本当に必要なのか疑問を持たない」状態になってしまうそうです。さらには、その行動が組織内では「空気が読めない」行動として扱われるようになり、変化を起こすために波風を立てることをリスクと感じ、現状維持の行動しか取らなくなってしまうそうです。多くの組織でも同様の課題を抱えているのではないでしょうか。

本書では、組織の硬直化を防ぐための考え方として「メタ・ルール」を設定するという内容が記載されていました。

> 組織の硬直化を防ぐためには、ルールを「一度決まったら変えてはならないもの」ではなく、「状況に応じて更新し続けるもの」と捉えることが重要です。さらに言えば、変化に強い組織文化を育むには、ルールを定期的に点検し、改善する「メタ・ルール」を設けておくことが必要なのです。メタ・ルールとは、「ルールについてのルール」です。どのような条件でルールを見直すのか、誰がその判断を行うのか、どのようなプロセスで改善するのか。こうしたルールの運用と改善に関する取り決めのことを指します。（P32）

「ルールを見直すためのルール」を作っておくという発想が非常に面白かったです。仕組みや制度、ルールなどは、作った瞬間から陳腐化すると聞きます。でも一度作ったから…とそのまま運用し続けている組織も多いように感じます。

また、本書では働く誰もが「ルールデザイナー」として、環境の変化に合わせてルールを見直し、アップデートしていくことがこれからの組織には求められていると書かれていました。

> ・ルールデザインの基本原則
> １．目的思考：ルールを目的達成の手段と捉える
> ２．シンプルさ：複雑なルールほど遵守率が下がり、副作用が生まれやすい
> ３．インクルーシブ：ルールの影響を受ける人々をプロセスに巻き込む
> ４．反復的改善：完璧なルールを一度でつくるのではなく、試行錯誤を前提とする
> ５．遊び心：実験的な姿勢とユーモアがルールデザインを豊かにする（P58）

ルールデザインの基本原則として５つが書かれていましたが、最後に「遊び心」という項目が入っているのが面白いと感じました。

「組織の変革をしたい」「主体的な人材を育成したい」と考えることも多いですが、改めて現状の当たり前のルールを建設的に疑い、デザインしていくことが大切だと感じた一冊でした。

（大越）

食べてmeal？ 飲んでみ～る？

千葉の茹で落花生「おおまさり」

「おおまさり」は、茹で豆向けに2007年に誕生した千葉県育成落花生品種です。
おいしくて収穫量の多い「ナカテユタカ」と、超大粒の「Jenkins Jumbo（ジェンキンスジャンボ）」を掛け合わせて生まれました。やわらかく甘みが強い実は、他品種の約2倍の大きさです。「大きくて味が勝っている」というのが、その名前の由来です。

私の祖父が畑をやっていた子どもの頃は、落花生は乾燥させて保管したものを、祖父が七輪で炒ってくれておやつにしていました。昔から落花生は炒り豆の方が断然美味しいと考えていましたが、家庭菜園をやっている近所の方からおすそ分けにいただいた「おおまさり」を、初めて茹でて食べた時に、その味と大きさに驚きました。炒り豆の香ばしく濃い甘みとは違う、ほくほくした食感とやさしい甘さに、手が止まらなくなりました。

炒り豆向けの品種では、掘った株を裏返して地干しした後に円筒状に積み上げて「ぼっち」をつくり、1～2ヶ月ほどの自然乾燥が必要です。一方、茹で豆向けの品種は乾燥させる手間がなく、生のままさやごと塩茹でにします。生落花生は鮮度が重要なので、採れたてを茹でて食べるのは、産地ならではの楽しみではないでしょうか。
生落花生が出回るのは例年では9月～10月の短い時期ですが、今年は9月の天候不順や千葉豪雨の影響で、少し遅れが出ている地域もあるようです。11月に入っても、まだ名残りを楽しめるチャンスがあるかも知れません。産地への応援も込めて、千葉産の生おおまさりを見かけたら、必ず買おうと思っています。（卯沢）


畑に並ぶ「ぼっち」は、秋の風物詩です。


さやを割ると、大きな実がみっしり詰まっています

～まとめ～

11月になってようやく少しずつ秋らしくなってきましたね。秋と言えば、芸術の秋・スポーツの秋・食欲の秋と、色んな秋がありますが、皆さんにとっては今年は何の秋でしょうか？
私にとって今年の秋は、アニメの秋です。最近、自分が子供時代に見ていたアニメを色々と見返しては、懐かしさを感じたり、過去に面白いと思えなかった部分が理解できるようになっていたり、昔は好きではなかったキャラクターがとても魅力的に見えたり、逆に、昔好きだったキャラクターは今でもやっぱり素敵に思えたりして、夜な夜な楽しんでいます。
その中でも特に面白かったのが、ガンダムSEEDシリーズです。ガンダムSEEDシリーズは、2002年から2004年に放映されたアニメですが、20年以上も経った2024年に新作の映画が公開され、来年1月にも、同シリーズの新作映画が公開されるという、ガンダムの中でも特に人気のあるシリーズです。
私が見ていた中学生当時は、主人公を始めとした年齢が若いキャラクターに注目して見ていましたが、今は、ついつい大人のキャラクターに共感してしまい、自分が歳をとったことを感じます。
描かれているテーマとしては、戦争反対や平和が中心となっており、今放映しても違和感がなく、戦争や紛争で苦しむ人が多い状況が変わっていないことに、改めて気づかされました。
最近は、セーラームーンシリーズを見返し始めており、早速またハマってしまいそうです。
皆さんも懐かしのアニメを見返して、時には童心に戻ってみてはいかがでしょうか？（金子）