

を超えたふれあいの中で、何千年先まで世代の循環を経てバトンを渡し続けることが大切だと感じました」。

1ヶ月間のボランティアを終え、会社に戻った後藤さんは、次の世代につなげていくために、今までは経験したことのない新入社員研修の講師を引き受けるようになった。また部下への指示の仕方、それまでは終始論理的に淡々と説明し指示命令してきたことを、最近はその仕事は何のためにあるのかなども含めて説明するようになったという。

今回、勇気をもって地域に出た後藤さんは頑張り抜くことのほかに、人の存在を最優先に考える優しさも得た。この行動はこれから周囲にどう影響していくのか。後藤さんから「すべての仕事は人間の生活ひいては福祉発展のためにある」という視点が16名の部下に広がり、そのバトンが受け継がれ、いずれ組織として転換していくことを期待したい。1ヶ月も休暇を取るなんて甘い！という声が多くの企業から聞こえてきそうだが、多様性の時代、こうした経験を持つ人材こそ真に市場に受け入れられる製品を創れるのではないか。何のための生産活動なのかを立ち止まって考えてみることも時には必要である。

上司からみる後藤さんは

FC開発本部 FC技術部 機能設計室長

近藤 政彰さん (43歳)

後藤さんから「休暇をとってボランティアをしたい」と聞いた時は、一体何を言い出したんだと思いました。でも話を聞いてみると本気でボランティアを考えているので驚きました。もともと芯の強い一生懸命な人、部下をかばう優しさもある。休暇から戻ってくる時、2日間くらいは大きく見えましたね。なにしろ私に説教してきましたから。彼の中で何かが動き出すきっかけになったのではと思います。戻ってきてから約1ヶ月たった今、私から見て、ビジネスと福祉の狭間で迷いが出てきたのかなと感じています。これからうまく調整してくれるといいなと楽しみにしています。

笑顔で部下に語りかける後藤さん。「とくにバックグラウンドが多様な契約社員は気に掛けています」



チームみんなの状態を把握するホワイトボード



部下からみる後藤さんは

FC開発本部 FC技術部 機能設計室 FCセル設計グループ

栗原 卓也さん (27歳)

メンバーが現在どこに書いておくホワイトボードに、顔のマークをつけようと後藤さんが考えてくれたんです。そのマグネットは裏と表があつて、ニコニコ顔と反対側に泣き顔のマークがついています。メンバーは、元気がある時にニコニコマークに、辛い時は泣き顔マークにする。泣き顔マークが続いていると後藤さんがさりげなく声をかけてくださるんです。

研修から帰って来て大きく変わったのは、それまでは「がんばれ、がんばれ。とにかくがんばって全部やろう」と言う人だったのが、「すべてがんばるのではなく、がんばれるところはがんばろう。でもがんばりすぎないようにしよう」と言いはじめたところ。「がんばりすぎない、でもあきらめない」ということを僕たちに教えてくれました。