NAPRO EARTH

スキルアップ通信 VOL.171

2025 年第 9 号
株式会社ナプロアース　総務部　発行

客に「ウチの会社で働いて」と誘われるスゴ腕店員
…1 皿 3 個の唐揚げを 3 皿頼んだ 7 人客に返した“神フレーズ”

古今東西の寓話を読むと、教訓や真理を教えられる。寓話には読者が自分の仕事や人生の進むべき道について考える手がかりも詰まっているという一。　　　　　　　　　（キャリアカウンセラー　戸田　智弘氏）

＜三杯の茶＞

石田三成はある寺の童子（寺院で仏典の読み方などを習いながら雑役に従事する少年）をしていた。ある日、豊臣秀吉は鷹狩りに出かけ、途中、のどが渇いたのでその寺に立ち寄った。秀吉は「誰かいるか。茶を持って参れ」と望んだ。三成は大きな茶碗に七、八分ばかり、ぬるめのお茶を持ってきた。秀吉はこれを飲んで下を鳴らした。「うまい。もう一杯」。三成はまたお茶をたてて持ってくる。今度は前より少し熱くして、茶碗の半分に足りない量のお茶である。秀吉はこれを飲んだ。少年の機智に感心した秀吉は、試しに「もう一杯」と望んだ。三成はまたお茶をたてた。今度は熱く煮立てた茶を、小さい茶碗に少しだけ入れて出した。これを飲んだ秀吉は少年の気働きに感心し、住職に乞い求めて、小姓（武将や大名の側で雑用や護衛の任に就いた武士）として三成を使うことにした。才能を発揮した三成は次第にとり立てられて奉行職を授けられた。

少しの気配りが自分の仕事を生む

　ある時　武術家の甲野善紀ほか七人で連れだってレストランに入った内田は、メニューに「鶏の唐揚げ」を見つけた。
「三ピース」で一皿だったので、七人では分けられない。仕方なく三皿注文することにした。すると注文を聞いたウエイターが
「七個でも注文できますよ」と言った。「コックに頼んでそうしてもらいます」　彼が料理を運んで来た時に甲野は彼にこう訊ねた。
「あなたはこの店でよくお客さんから、『うちに来て働かないか』と誘われるでしょう」。彼はちょっとびっくりして「はい」と答えた。
「月に一度くらい、そう言われます」 内田はこのエピソードを紹介した後、人間は「放っておくと賃金以上に働いてしまう」存在だと書いている。そのウエイターが、彼のできる範囲で、彼の工夫するささやかなサービスの積み増しをしたことをそう表現したのだ。
ほとんどの仕事は代替可能な仕事である。とくにアルバイトなどはそういう面が強い。しかし、そこに自分のできる範囲で気配りや機智を加えれば、それは自分の仕事－自分だからこそできる仕事－に化ける。（哲学者　内田樹）

以上は、三成に焦点を当てた読み取り方である。これとは別の読みとり方も可能である。それは「三成という男を見出した秀吉の逸話」という読みとり方である。どんな才能も－とくに近代以前の社会であればなおのこと－良い目利きによって見いだされない限り、市井の中に埋もれてしまう。秀吉が二杯目の茶を所望したとき、秀吉の心の中には三成を試すという気持ちはなかったであろう。「もう少し茶が飲みたい」という単純な思いしかなかったに違いない。しかし、二杯目の茶が一杯目の茶よりも少し熱く、少なめの量だったことに感心し、三成を試そうとして三杯目の茶を所望した。三成の起点に気づく秀吉がいたからこそ、この寓話は成り立つのである。　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　プレジデントオンラインより

現在　多種多様な業界・分野で人間が従事する業務や作業をＡＩに学ばせ、ＡＩが人間の代わりに取り組んだり、サポートしてくれるＡＩ化が進んでいます。ＡＩは膨大なデータを収集し分析する能力に加えて、自主学習した内容を通じて自ら判断する能力も有しています。ＡＩ導入により、業務の効率化・生産性向上・コスト削減等　多くのメリットある為、導入されている企業も多いと思います。
しかしＡＩの進化によって近い将来　約半数もの職業が無くなってしまう可能性があるとも言われています。
無くなる可能性が高い職業の特徴は、単純なデスクワークや機械操作、ルーティンワークなど。将来なくならない仕事をするために必要なスキルは、ＡＩを活用する、様々な分野のスキルを磨く、コミュニケーション

NAPRO EARTH

スキルアップ通信 VOL.171

2025 年第 9 号
株式会社ナプロアース　総務部　発行

能力を身に付ける方法などがあります。ＡＩには感情を理解・共感すること、一人一人の好みや要望に応じたサービスを提供したりする仕事は不向きとされています。ＩＴの発達や核家族化など　環境の変化によって昔に比べコミュニケーションが希薄になってきていますが見直す時期なのかも知れませんね。ＡＩの進化に対して、人間にしかできないスキルを身につける事が重要のようです。

令和 7 年 10 月 1 日から施行　　柔軟な働き方を実現するための措置等

【就業規則の見直し】

(1)育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

・**事業主は**、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下 5 つの選択して講ずべき措置の中から、2 つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

・**労働者は**、事業主が講じた措置の中から 1 つを選択して利用することができます。

・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見徴収の機械を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

①　始業時刻等の変更
②　テレワーク等（10 日以上/月）
③　保育施設の設置運営等
④　就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（療育両立支援休暇）の付与（10 日以上/年）
⑤　短時間勤務制度

（①～④）フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

（各選択肢の詳細）

①　終業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
　・フレックスタイム制
　・始業または就業時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
②　テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に 10 日以上利用できるもの
③　保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
④　療育両立支援休暇の付与：一日の所定朗時間を変更せず、年に 10 日以上取得できるもの
⑤　短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則 6 時間とるす措置を含むもの

ナプロアースはベビーファースト運動に参画しています

(2)柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3 歳未満の子を養育する労働者に対して、子が 3 歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

意向聴取の時期	①　労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ②　労働者の子が 3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間 （1 歳 11 か月に達する日の翌々日から 2 歳 11 か月に達する日の翌日まで）	
聴取内容	①　勤務時間帯（始業および終業の時刻） ②　勤務地（就業の場所） ③　両立支援制度などの利用期間 ④　仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）	
意向聴取の方法	①　面談　②書面交付　③ＦＡＸ　④電子メール等のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ	m