

企画書

タイトル 「奇跡を呼ぶ絆の扉 ～孤独と逆境から“人財”として輝く道へ～

大倉 晶子

概要

父親の名前も知らず、貧困の母子家庭で育ち、ようやく掴んだ幸せも夫の突然の死によって失い、さらには退職職員とのトラブルで法廷に立つまで――。

一見、絶望の連続に思える人生を歩んだ著者。しかし、そのたびに“絆”が持つ可能性と、自らの行動変容による“奇跡”を体感してきました。

結果、著者は10年で社員60名を抱える企業へと成長させ、京都市から「輝く企業賞」を本年受賞。そこには「4つのじんざい（人罪・人在・人材・人財）」という独自の視点と、“自分こそが崇高な理念をもって人財になる存在”だと気づくプロセスがありました。

本書は、壮絶な体験談を通じて「あなたも行動を変えればミラクルを起こせる」ことを証明すると同時に、読者が明日から活かせる具体的なステップや問いかけをふんだんに盛り込みます。転職を繰り返している人や、孤独を抱えるすべての方に、「今いる場所でこそ自分らしく輝ける」という“絆”のメッセージを届けたい一冊です。

想定する読者ターゲット

人生に行き詰まりや孤独を感じている人

家庭や職場の人間関係がうまくいかず、“もうダメかも”と感じている方。

転職を繰り返し、自信を失いかけている人

「職場や上司のせいで長続きしない」と思いつつ、何かを変えたいと考えている方。

リーダーや経営者、人を育てる立場にある人

組織を伸ばすヒントや、周囲を“人財”へ育む方法を探している方。

あらすじや構成案（目次案）

はじめに ～孤独から奇跡を生む絆～

父親の名前も知らず、貧困の母子家庭で育った幼少期

夫の突然の死、退職職員との法廷トラブル…絶望の連続

それでも企業は10年で社員60名、京都市から表彰へ。その裏にあった“絆”とは

1. 第1章：人を結ぶ見えない糸

- なぜ現代社会は孤独が増えているのか
- 信頼や共感が生む「つながり」の力
- 絆が「再生」や「行動変容」の起爆剤になる理由

2. 第2章：つながりを深める小さな行動

- 感謝・思いやり・対話の重要性
- どんな職場や家庭でも活かせる“今日から始める行動”
- 著者が実践した職員ミーティングや、在宅ケアの現場での事例を汎用的に紹介

3. 第3章：困難を乗り越えた感動の物語

- 幼少期の厳しさと“公務員（学校の教員）こそ幸せ”という母の教え

- 夫を川の事故で亡くす喪失感
- 起業後の退職職員トラブルと法廷闘争。その中で出会った「人罪・人在・人材・人財」という視点

4. 第4章：絆を取り戻すためにできること ～“人財”として生きる選択～

- 「転職を繰り返すのは職場のせいではなく、自分の理念を見失っているからかもしれない」
- 自分こそが崇高な理念のもとで“人財”になる存在だと気づくステップ
- 行動を変える具体的アプローチ：ワークや問いかけ

5. 第5章：つながりが織りなす未来への道筋

- 10年で社員60名・京都市「輝く企業賞」を受賞するまでの要因
- 組織や家庭、地域で“絆”を活かすメリット
- 読者へのエール：「あなたの命の使い方が奇跡を起こす」

第4章「絆を取り戻すためにできること ～“人財”として生きる選択～」

私はかつて、「この環境は私に合わない」「上司や職場のせいで、うまくいかない」と感じながら、何度も転職を繰り返す人たちを、10年ほどの間に250人近く面接してきました。人材不足が深刻になる中、転職斡旋業者さんへ紹介を依頼することも多かったのですが、その大多数の方に、ある共通点が見えてきたのです。

それは、**「自分は何のために働いているのか？ 自分の命をどのように使いたいのか？」**という“崇高な理念”とも呼べる問いを、真正面から自分自身にぶつけたことがないまま、職場や環境を変え続けているということでした。周囲の状況が厳しかったり、上司との相性が悪かったりするのはもちろんですが、それを理由に転職を繰り返すうちに、本来の自分が持つ可能性や価値観に気づかないままにいる方が非常に多かったのです。

しかし、この問いに真剣に向き合った人々には、“まだ大きな可能性がある”と感じられました。なぜなら、どんなに環境が厳しくても、**「自分こそが人財として行動すれば、状況を変えられるかもしれない」**と根気よく伝えていけば、相手や組織も変化のきっかけをつかむ場合があるのではないかと——そう私自身が面接を通じて確信を得るようになったからです。

一方で、私自身もかつては「周りの環境が悪いせいで、うまくいかない」と嘆いていた時期がありました。そもそも母子家庭での貧困生活、夫の死や職員トラブルによる法廷闘争など、とても過酷な状況が続き、どうしようもない無力感に襲われることもあったのです。

しかし、あるとき気づきました。

「自分は何のために働いているのか？ 自分の命をどのように使いたいのか？」

この問いを自分に投げかけたとき、周りがどうであれ、まだやれることは残されているのではないかと感じ始めたのです。環境に振り回されるのではなく、**「自分自身が“人財”として行動すれば、絶望的に見える状況も変化の余地がある」**と考え直しました。

たとえば、私が企業を立ち上げたばかりの頃は、職員の多くが「9時から17時さえ働けばいい」というスタンスでした。給料だけもらえればよい、という意識が強かったのです。利用者のニーズは土日や夜間にも発生するのに、なかなか柔軟に動いてもらえない——そんなギャップに苛立ち、「人が足りないのは行政のせい」「やる気のない職員ばかり」と、周囲に責任を押しつける思考になっていました。

また、利用者からの「ありがとう」という感謝の気持ちが、感謝状という形になってお給料に反映される——そんな発想は当時の私にはありませんでした。

ところが、職員一人ひとりと向き合い、「なぜこの仕事を選んだのか」「本当はどんな働き方をしたいのか」と尋ねる“対話”を続けていくうちに、彼らも様々な背景や想いを抱えていることがわかりました。そして、私自身が「この仕事を通じて実現したいこと」を語っていなかった事実にも気づいたのです。単に「もっと頑張る」「やる気を出せ」と言うだけでは、絆は生まれませんでした。

そこで改めて、私がどうしてこの事業を起こしたのか、どんな理想を持っているのか——そうした“崇高な理念”を職員の前で正直に伝えてみました。すると、最初は無関心に見えた人たちも、「実は自分も前職で看取りに失敗し、ずっと後悔している」と打ち明けてくれたり、「もっと利用者の負担を軽くしたい」というアイデアを提案してくれたり、少しずつ変化が生まれてきたのです。

私はその過程で、「人罪」「人在」「人材」「人財」という4つの概念に出会いました。

- 人罪：組織や周囲に悪影響を与える存在
- 人在：ただそこに居るだけで積極性のない存在
- 人材：スキルを持ち、成果を出せるが、周囲との理念共有が弱い場合もある
- 人財：自分と周囲の命を最大限に活かし、チームや組織を飛躍させる存在

職場を嘆く前に、「自分こそが“人在”にとどまっていないか？」「あるいはスキルがあっても、周囲との連携を築こうとしていない“人材”止まりではないか？」と自問することが重要だと痛感しました。もしあなたが転職を繰り返していたり、現職への不満を抱えているなら、ぜひ一度、自分がどの段階にいるかを客観的に振り返ってみてほしいのです。

【今日からできる小さな行動】

1. “崇高な理念”を書き出してみる

「私は何のために働いているのか？」「この仕事で叶えたい未来は？」など、自分だけの言葉で整理する。

2. 周囲のストーリーを聴く時間をつくる

職場でも家族でも、一人3分でもいいので「なぜこれをしているのか」を聴いてみる。

ここで重要なのは、「へえ～なるほどなあ」と全肯定・全承認の気持ちで聴くこと。相手の話に心から耳を傾けることで、互いの絆が深まる。

3. 自分が“人財”として行動したらどうなるか想像する

「もし自分が率先して動いたら、周囲はどう変わるだろう？」という視点で、1日1つでも良いので実践してみる。

この3つを意識し始めるだけで、転職を繰り返さずとも、いまの職場や環境がまったく違った可能性を秘めていると気づくはず。自分が“人財”として立ち回るようになれば、あなたを取り巻く人々も“人在”から一歩進み、組織やコミュニティが変わり始めます。

これは私が、夫の死や法廷闘争など、壮絶な逆境を通じて学んだ“絆が生む奇跡”の本質でもあります。他ならぬあなたが“人財”として輝き始めるとき、同僚や家族、そして地域社会との新たな絆が生まれるでしょう。その絆こそが、困難を奇跡へと変える力なのだ——私はそう信じています。