

「仕事のルビー 働くサファイア」入賞作品から見る労働観と組織の変遷

「仕事のルビー 働くサファイア」の第1回から第11回までの入賞作品を分析すると、日本の労働市場の変化や働く人々が重視する価値観の変遷が鮮明に浮かび上がります。日本の労働観は、初期の「個人の根性や忍耐」から、時代を経て「多様性の受容と心理的安全性」へとダイナミックに変化しています。

「仕事のルビー 働くサファイア」とは

働く人々一人ひとりの職業キャリアにある、キラリと光る言葉や出来事を「250字のつぶやき」として投稿・共有する取り組みです。働くことの意義や仕事のやり甲斐を共有し、仕事とキャリアのアーカイブとして残していくことを目的としています。

1. 時代背景と変遷のプロセス

入賞作品のテーマは、社会情勢や「働き方改革関連法」の施行などの法改正と連動しながら、以下の4つのフェーズを経て成熟してきました。

I. 黎明期・胎動期（第1回～第3回：2016年～2018年頃）

- **主要テーマ:** 個人の「自立」、女性の自立、ワーク・ライフ・バランスの模索
- **労働環境の特徴:** 長時間労働や滅私奉公の空気がまだ残る法改正前夜であり、家庭と仕事の両立が個人のマインドセットや課題として描かれていました。
- **象徴的な傾向:** 転職、子育てと仕事など、「自らの力で困難を乗り越え、道を切り拓く」力強いエピソードが中心でした。
-

【第1回サファイア賞】「自分で決める」

目をかけてくれていた先輩には相談せず、転職を決めた私。

退社日を伝えると絶句して、

涙目になって引き止めてくれようと思いました。

そんな先輩が、寄せ書きのカードに書いてくれた言葉が

「社会人になったら、自分で卒業を決めなければならない」でした。

ブラック寄りの会社でしたが、

最終入社日ばかりは楽しい思い出が浮かび、

未練が出てきたところだったので、力強く送り出してもらった気がしました。

何につけ、辞めることはエネルギーが必要で、情性で続ける方が案外楽です。

そんな時には今でもカツを入れられる言葉です。

【第3回キラリしごと大賞】「働く母親が堂々と仕事も家庭も大切にするために」

育児休暇から復職後、職場の人間関係に疲れ果てた時期がありました。

ある日、子どもの突然の熱で会社に休みの電話をした際、「こんなこと言いたくないけど、迷惑なの」と言われました。

電話を切った後涙が止まらず、思わず公共の無料相談電話に電話をしました。

その時、電話口の女性に「辞めるのはいつでも出来るけど、これから出てくる同じような後輩の為にあなたが道を作ってあげるんだと考える事はできませんか？」と言われました。

この言葉が私を強くし、母親が堂々と働ける会社にするために、私は今、働いています。

Ⅱ. 転換期・拡大期（第3回～第4回：2018年～2019年頃）

- **主要テーマ:** 視点の広がり、障がい者雇用の促進、職場の不条理への対抗
- **労働環境の特徴:** 2019年の働き方改革関連法の施行により、残業削減や有給休暇の取得義務化が本格化。単に「長く働く」ことではなく、「限られた時間でどう貢献するか」「目立たない場所で誰が支えているか」に関心が移った時期です。また、パワハラ防止法などの社会的な意識の高まりとも同期しています。
- **象徴的な傾向:** テーマが「自分」から「共に働く仲間」へと広がり、組織の中での多様な役割やプロセスを肯定する視点が登場しました。

【第3回ガーネット賞】「私でも人の為になれた」

「車椅子の看護師さんなんてカッコいいわね！私も乗ってみようかしら」 私は看護師ですが、自分の障害を受け入れられずにいました。そんな時出会ったのが、癌転移のため車椅子生活を宣告された患者様でした。私は、受容できていない患者様のもとへ車椅子で向かうことにためらいがありました。それを隠そうと、まるで障害を乗り越えたかのように明るく振る舞いながら支援をしました。患者様のこの言葉は私への気遣いなのかもしれません。でも、この言葉に私は勇気付けられ、そして私自身が障害を受け入れるきっかけにもなりました。

【第4回ルビー賞】「じゃない方社員」

産休を取得した社員が抱えていた案件は、産休期間中、全て私が引き継ぐ事になった。独身女に反論の余地はない。早朝出勤と残業の毎日で体力も精神も限界だったが、何とか耐えた。産休から復帰した彼女と挨拶を兼ねて取引先を訪問した際、「産休中に旅行に行っちゃったんですよ～」と楽しそうに話す彼女を見て、悔しさと涙が込み上げた。する

と取引先の人が「あなたみたいな人の気持ちが分からない人と、仕事をしたくありません！」と一喝。立場の弱い私の気持ちを代弁してくれたようで嬉しかった。努力は必ず誰かが見てくれているんだ。

Ⅲ. 深化期（第5回～第9回：2020年～2023年頃）

- **主要テーマ：**共生と物理的・文化的制約の超越、コロナ禍の連帯、在宅ワーク
- **労働環境の特徴：**コロナ禍に伴うリモートワークの普及により、働き方の多様化が強制的に加速。物理的な距離を超えた「心のつながり」や、言葉による「承認」の重要性が、単なる制度を超えて文化として定着し始めた時期です。
- **象徴的な傾向：**外国人労働者、エッセンシャルワーカー、持病を抱える在宅ワーカーなど、多様な背景を持つ人々が「制約を超えて共生する姿」が多く描かれました。

【第6回サファイア賞】「いろんな日本語」

「あなたは外国人だから、日本人に代わって！」、お客様にそう言われました。私は話しているとベトナム語のなまりが出てしまいます。なんで日本人じゃないとダメなの？日本に5年も住んでのに認められなくて、胸が苦しかったです。その時、同僚にこう言われました。「あなたの日本語によって、この国で頑張っている外国人がたくさんいることを伝えています」。この言葉で、私が日本にいる意味、そしてしなければならないことが分かったような気がしました。

【第7回サファイア賞】「ふたつの大丈夫」

ワクチン接種会場で誘導をしていた時のこと。突然「副反応が怖い」と待合室で泣き出す女性がいた。私が「大丈夫？」と駆け寄っても彼女は震えたまま、顔を上げることもできない。仕方なく「今日はやめておきましょう」と言おうとした時、「大丈夫！私たちがいるから」と先輩ナースが肩を抱いた。途端に女性は顔を上げ、大粒の涙を拭いた。その表情を見て思った。ナースに必要なのは「大丈夫？」という優しさと「大丈夫！」と励ます強さなんだって。今からでも遅くない。私も強くしなやかなナースになろう。

【第8回ガーネット賞】「思いやりと前向きと」

常に痛みを伴う持病があり、障害者雇用で在宅ワークをしている。同じ会社で働く障害者の女性と業務連絡のため電話で話す機会があった。業務の会話が終了しても、親しげな雰囲気についつい話し込んだ。互いの障害のことなどを。私は痛みで眠れないときや仕事中の痛みの辛さを少し話した。彼女は視覚障害だった。「痛いのはつらいよね。私なんか見えないだけだから」そう言った彼女の言葉に衝撃を受けた。数年前までは見えていた目が全盲になったという状況で……。彼女の気持ちの強さに涙が出て止まらなかった。

た。

IV. 成熟期（第 10 回～第 11 回：2024 年～2026 年）

- **主要テーマ：**個の解放と受容、人的資本経営、ウェルビーイングと心理的安全性
- **労働環境の特徴：**制度対応が一巡し、企業の関心は「ウェルビーイング（幸福）」や「エンゲージメント（貢献意欲）」、D&I（多様性と包摂）の深化へと移行。「頑張りすぎて燃え尽きること」への警鐘や、個性をそのまま生かすマネジメントの理想像が示されるようになりました。
- **象徴的な傾向：**雇用形態や国籍の壁を取り払い、歪みや個性すらも資産とみなす「生態系としての組織」という本質的なテーマへ昇華されています。

● **【第 10 回キラリしごと大賞】「ヒジャブと私」**

職場の病院職員食堂に、ヒジャブを身に付けたインドネシアからの研修生がやってきた。彼女達が券売機の前で困る様子を見かけたが、メニューは漢字表記。上司に相談すると「あの人達はいよいよとなればマック行くから」とつれない返事。目の前にいる人を喜ばせなくてどうすると、私のやる気に火がついた。英語のメニューを勝手に作り、豚肉及びラード使用の物には豚の絵を描いた。上司に差し出すと「本場のナシゴレン教えてもらって提供したいね」と券売機に引っ掛けてくれた。頑張る彼女達の笑顔が見たい。勇気をありがとう！

【第 10 回サファイア賞】「曲がった枝を生かす」

40 代で転勤した際、上司の言葉が私を変えた。「組織は庭。曲がった枝は切らずに生かす。それぞれの個性が生きて、唯一無二の庭になる」曲がった枝は扱いづらいという思い込みがあった私はドキリ。ぐらりと職場を見回すと強面の方からお局風の方まで、中堅リーダーとしてやっていけるのだろうか不安になった。しかし上司に「自分のやりたいことにチャレンジ」と言われ心がほぐれた。確かに個性は豊かだったけれど、ベクトルが揃うとすごいパワーがあり、楽しく仕事できた。個を生かすことを学んだ組織だった。

【第 11 回キラリしごと大賞】「心のファミリー」

息子が三か月の時、妻が入院することになった。急いで保育園を探し申し込むが、緊急連絡先を記入する時に手が止まった。もしもの時迎えに行けるのは自分だけ。営業で他県に行く事もあり、あいにく身寄りはいない。空欄を見つめ思わず天を仰ぐと、「俺の名前書けよ」と上司。「私のも書いていいわよ」と同期。「私で良ければ」とアルバイトさんまで。おかげであっという間に緊急連絡先の欄は埋まった。幸い呼び出しは数回で済んだが、彼らは教えてくれた。『職場』と書いてファミリーと読むのだと。

【第 11 回ガーネット賞】「うつ病で退職してスキマバイトから社会復帰」

管理職だった 40 代で初めてうつ病になりました。時間や金額など数字を思い出せない、出勤中に涙が出る、朝起きられなくなり、心療内科でうつ病の診断を受けました。1 年半休職してそのまま退職。人生のどん底でした。回復しながらスキマバイトで大人の職場体験をして気持ちをリセット。「元に戻る必要はない、新しい自分を生きる」をスローガンに、新しいバイト先でそのまま社員として働くまでになりました。障害者手帳持ちですが、新しい職場には一般枠での就職です。通院と服薬は続けていますが、立ち上がることもできた自分、ありがとう！

2. 労働観とキーワードの変遷まとめ（一覧表）

時期・ 回次	主なテーマ	労働市場の背景・キーワード	象徴的な作品の 視点・エピソード
胎動・ 黎明期 (第 1- 3 回)	個人の挑戦、自立、女性の両立	女性活躍推進、ワーク・ライフ・バランス、両立支援・根性	「私が幸せにならなければ」 (第 1 回) 子育てとの両立 (第 3 回)
拡大・ 転換期 (第 3- 4 回)	障がい者雇用、職場の不条理、組織の底上げ	働き方改革関連法の施行、法定雇用率引き上げ、ハラスメント防止	「じゃない方社員」(第 4 回) 車椅子の看護師、パワハラへの抗議
深化期 (第 5-	共生・物理的制約の克服、コロナ禍の連帯、在宅ワーク	リモートワークの普及、エッセンシャルワーカー再評価、多様性	「日本語の壁」 (第 6 回)

時期・ 回次	主なテーマ	労働市場の背景・キーワード	象徴的な作品の 視点・エピソード
9 回)			「在宅の絆」 (第 8 回)、ワ クチン会場の奮 闘
成熟期 (第 10-11 回)	個の解放・受容、 多様な共生、人的 資本、心理的安全 性	D&I の深化、ウェルビーイ ング重視、**スキマバイト (ギグワーク) **などの多様 な雇用形態	「曲がった枝を 生かす」 「ヒジャブと 私」(第 10 回) 「心のファミリ ー」(第 11 回)

3. 総括

これらの作品群の軌跡は、「働き方改革」という制度の導入や社会情勢の変化が、単なる労働時間の短縮（時短）に留まらなかったことを証明しています。

それは、初期の「個人の頑張り」を評価する文化から、育休の裏で組織を支える「じゃないほう」の存在と悔しさに光を当て、さらにはスキマバイトのような柔軟な雇用形態をきっかけとした社会復帰へのステップ、そして個々の歪み（個性）を「曲がった枝」としてそのまま組織の資産として祝福する文化への昇華です。互いに支え合う「包摂的な組織文化（心のファミリー）」へと、働く人々の意識を大きく押し上げてきた歩みそのものが、これら 11 回にわたるアーカイブに凝縮されています。