



Resilience View

レジリエンス・ビュー 第15号

2016年7月4日

この号の内容

- 1 会社組織のレジリエンスと監査役
【第1回 和菓子老舗の教訓】[元東電物流株式会社 常勤監査役 野口裕之]
- 2 BCPに取り組むことでもたすもの
[e-経営推進室 代表 宮角良介]
- 3 開催教育訓練研修における効果と発展【後編】[人材育成・レジリエンス・絵手紙等教育講師 川口 整]
- 4 【書籍紹介】システムのレジリエンス
- 5 【連載まんが】パットン将軍語録 (第8回)[(株)セノン 上倉秀之氏]
- 6 協会からのお知らせ

1. 会社組織のレジリエンスと監査役 【第1回 和菓子老舗の教訓】

元 東電物流株式会社 常勤監査役 野口裕之
noguchihroyuki@jcom.zaq.ne.jp

(1)はじめに

東京証券取引所が、2015年6月1日から、「コーポレートガバナンスコード」を上場会社に適用することとしました。このコードは、会社の持続的な成長と中長期的な企業価値の向上のために、会社という組織が、困難な市場環境において、しなやかに成長できるように努力することを期待して、制定されたものです。

このコードの「原則4-14. 取締役・監査役のトレーニング」には、「その役割・責務に係る理解を深めるとともに、必要な知識の習得や適切な更新等の研鑽に努めるべきである。」とあります。

しかし、監査役のトレーニングとして、他社の実態を知ることは難しく、世の中に知られた事例を研究することにより、自ら研鑽に努める以外に方法がありません。今回、私なりに集めた事例の紹介を通して、株式会社という組織のレジリエンスを考えてみようと思います。

3回の連載で、和菓子老舗の例、食品加工会社の例及び取締役が有価証券報告書虚偽記載で訴えられ、無罪となった銀行の例を扱いたいと思います。

なお、本件は、私個人の意見であり、当該会社或いは関係者には異論もあり、また、私の所属していた会社の意見を代表するものでもないことを予めおことわりしておきます。

(2)和菓子老舗での公益通報

伊勢神宮の有名なお土産に赤福餅があります。名古屋・大阪では、百貨店や駅ターミナルでも販売されています。赤福餅を販売する和菓子店は、300年続く老舗であり、地元伊勢市の有力企業でもあります。

2007年10月13日 赤福に製造日偽装があるとの情報が、地元保健所に寄せられました。赤福餅は、工場で製造され、製造年月日と消費期限を商品包装に表示しています。販売店に出荷していない商品や販売店から回収した商品を冷凍して保存していました。

再度販売するときには、加熱解凍して再び包装し、包装した日を製造日と表示していました。和菓子店は、1997年に冷凍餅の解凍日を製造日としてよいかを、三重県伊勢保健所に照会し、「食品衛生上問題はない。」との回答を得ていました。しかしながら、文書などで照会したのではなく、証拠となる記録は残っていませんでした。

執筆者プロフィール

1952年東京生まれ、1975年に東京電力株式会社入社、資材部での在庫管理業務、関連事業部での会社法関連業務を経て、2010年より、監事・監査役に就任。2016年退任。

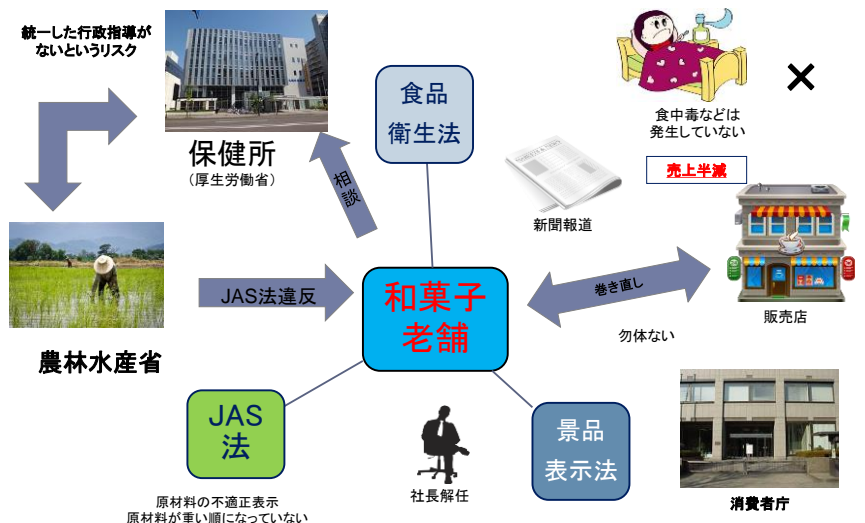


図1. 赤福餅を取り巻く環境 レピュテーションリスク



レジリエンス・ポイント

- ① 会社のレピュテーションリスクが、ますます高まっている。
- ② 多くの法的規制があっても、統一して行政指導は行われるとは限らない。
- ③ 監査役の役割は法律違反のチェックのみではなく、最終消費者の期待に叶うような改善がされていることも、確認するべきである。

(3)長年の習慣がリスクに変化する

農水省は、解凍した時点を製造年月日としたことを偽装とし、かつ、JAS法表示違反としました。この和菓子店としては、まさに驚き、長年やってきたことが、会社の大きなリスクに変化してしまいました。マスコミの追及を受けるなど、会社が危機に立たされ、長男が母である社長を解任し、事態の收拾を図るよう努力したものの、信用を失った赤福餅は、売上が半減し、会社の経営に大きな影響を及ぼしました。

この和菓子店は、解凍再包装を「まき直し」と称し、地元保健所はこれを長年黙認してきたわけですが、長年の習慣が、大きなリスクに変化してしまいました。赤福餅による食中毒等が発生したわけではなくとも、消費者の信頼を一夜にして失った代償は大きいものがあったと思います。

(4)事例の背景を考える

この事例の背景には、会社のレピュテーションリスクが重要になってきたことがあると考えられます。これは、会社の価値が、単に利益を生み出すだけではなく、広い意味での社会的・倫理的側面を重視した会社経営が求められている一方で、会社の経営形態や役所の監督体制が相対的に遅れてしまった結果であるのではないかと思います。

赤福餅のような食品を販売する場合に適用される法律には、食品衛生法・JAS法(農林物資の規格化等に関する法律)・景品表示法(不当景品類及び不当表示防止法)があります。

食品衛生法は、厚生労働省所管の法律で、地域の保健所が担当します。JAS法は、農林水産省所管の法律で、JAS規格に適合しているか否かを登録認定官が担当します。景品表示法は、消費者庁所管の法律で、都道府県知事が担当します。

農林水産省は、赤福餅工場等を強制調査し、これを受けて三重県は行政処分として営業禁止処分をおこないました。使用した重量順に「砂糖、小豆、もち米」と表示すべきところを、「小豆、もち米、砂糖」と表示していたとして、JAS法により原材料表示違反とされる結果を招いてしまいました。

(5)会社組織のレジリエンスへの教訓

赤福餅の会社から見れば、保健所の責任が明示されないまま、和菓子店だけが責められているようにも見え、農林水産省は、後出しジャンケンだとも言えなくもないと思います。しかし、消費者の和菓子店への信頼を裏切ったことの方が大きな問題であったと考えられます。

食品を扱う会社は、法律の多くの規制を受けて、事業を行っているわけですが、関連する行政部門各々が、統一した行政指導を行うことはないということを、会社運営のリスクとして認識する必要があると思います。

監査役として留意すべき点として、自社の業務運営が個別の法律に違反していないかをチェックするのみならず、自社の提供する商品・サービスが、最終消費者に期待に叶うよう改善されているかを、検討する必要があることがわかります。

最終消費者の信頼獲得こそ、会社組織の最大のレジリエンス方策ではないかと確信するところであります。

今回は、食品加工会社の事例を、リスク管理の方法から検討してみたいと思います。

執筆者プロフィール

1949年1月生まれ、1970年に日本電気株式会社入社、情報処理部門で主に製造業の業務システム開発等に従事、2006年早期退職し、中小企業のIT経営のコンサルティングを行い、2008年よりBCP策定のコンサルティングにも取り組み始め、現在は、静岡県BCPコンサルティング協同組合 副理事長として活動している。

e-経営推進室(個人事業) 代表
静岡県BCPコンサルティング協同組合 副理事長

2. BCPに取り組むことでもたらすもの

e-経営推進室 代表 宮角 良介
miyakado@e-keieisuisin.jp

(1)はじめに

この度の熊本地震で被災された皆様には心よりお見舞い申し上げます。この熊本地震は最大M7.3を記録する活断層型の地震で、家屋倒壊、落橋、土砂崩れなど多くの被害とともに、余震の多さにも特徴がありました。

阪神では、建物の倒壊や火事、新潟では部品供給などサプライチェーンへの影響、東日本では、津波による壊滅的な被害、原発事故やサプライチェーン・帰宅困難者など地震により被害の形が異なっていました。そして今回は、一度は助かった方が次々起きる本震・余震などで犠牲になる、あるいは避難所運営や弱者への支援、物資の補給などの混乱があったように感じました。そこで災害発生時の危機対応は、発生してみないと分からない(想定外の)状況に柔軟に対応するあるいは、策定したBCP(事業継続計画)などを状況に合わせて応用する、この力量の必要性を痛感させられました。



やはりBCPを考える上で大切なことは、「現実には発生する災害」は起きてみないと分からない状況になることを意識しておくことと、最低限災害等に関する必要な知識を持ち、身を守るための必要な備えはしておくことに尽きるようです。今回の地震で、このようなことを特に考えさせられました。

レジリエンス・ポイント

- ①BCPの取り組みは顧客の信頼を守り会社を存続させるためだけではない。
- ②BCP策定時に必要とされる試行プロセスは平常時のリスク対応にも応用できる。
- ③訓練がBCPに必要な思考プロセスの養成の機会となる。

(2)BCPに取り組む意味とは

そこで、改めてBCPに取り組む意味を整理してみたいと思います。BCPは、「今回のような災害などの危機状態が発生しても、その影響を最小限にし、自社の事業を速やかに再開することで、顧客への信頼を守り、結果として会社を存続させる」ための活動といえます。しかし、本当にこのような考えだけで良いのでしょうか？

私の考えるBCPIは、災害などの危機に、その状態に応じ柔軟に対応することは勿論ですが、「平常時における事業活動にも十分に効果を発揮し、本来の危機対応力のある人財を育成する手段」として機能させるべきと考えています。このことを以下に説明したいと思います。

(3)BCPの策定プロセスの効用

地震が、地震学等の進歩で、何処で、どれくらいの規模の地震が発生するか、それが発生するとどのような被害が発生するかについては、ある程度予測できるようになってきました。あとはいつ発生するかですが、こればかりは熊本地震のように現実には起きてみないとわからないといえます。このことは不確実性の状況下で事業運営をしている経営と同様ではないでしょうか。

経営もしっかりした計画を立て準備をしても、想定外の出来事は起きるものです。しかし、将来起きるかもしれない都合の悪い状態を感じることでできる能力というか嗅覚のようなものを持っている人は、事前に必要な情報を調査したり、起きるかもしれないことが起きないようにあらかじめ対策をしたり、慎重にチェックを細かくしたりすることで、大きなダメージを受けない工夫をしているように思います。そのように日々取り組んでいても、程度の差こそあれ想定外の状況に見舞われるのが日常といえるのでは無いでしょうか。その想定外の状況に見舞われた時、その現実を受け止め正面から向き合い、厳しい状況の中でも最善と思われる対処策を考え出し実行できる能力がリーダーには期待されます。

このように考えると、日々経営で起きる問題への対応と災害などによる危機状態への対応には、類似したような思考プロセスがあるといえるのではないのでしょうか。

(4)BCP活動に取り組まないことのリスク

企業がBCP策定に取り組まない理由として多いのは、①BCPを検討するための時間が取れない、②どのように取り組めばよいか分からない、③BCPIに取り組める体制が作れない、があります。先ほどの論理で行くと、業務上や業務計画で想定外のことが発生した時、その企業はどのように対応しているのか、あるいは致命的な状況に陥らないため、どのように社員を育成しているのかについて疑問を感じざるを得ません。

ではなぜBCPIに取り組むと災害時だけでなく、平常時の業務にも役立つのでしょうか？災害にかかわらず不測の事態を乗り切るのは「人」であり「人間力」だからです。

つまり想定外の事態に直面した時、BCPIに継続して取り組むことで「危機対応力のある人財」を育てることになります。

(5)なぜ、危機対応力ある人財を育成できるのでしょうか？

BCPの策定では、①会社全体業務の棚卸し、業務プロセス、利用する経営資源などを明らかにし、重要業務を決定する、②特に重要業務について原因は別として、人、設備、資材、情報などの経営資源が利用できない場合の影響度を評価し、ボトルネック資源を明らかにする、③これら経営資源に発生するであろうリスクを明らかにし、状況リスクが現実になった時の状況を分析する、④リスクによる被害を小さくするための対策や、現実には致命的被害が発生した場合の対策などを検討する、⑤危機的状況が発生した場合、対策本部を立ち上げたり、人命などの安全対応、二次災害の防止、安否確認、自社・顧客・取引先・地域の被害状況の把握といった初動対応について手順や責任者、必要機材、備蓄品などを決めていく、⑥これら検討結果を踏まえ、実際非常事態を想定した訓練を行い、BCPの課題を見つけ改善していく、という流れになります。

この流れのポイントのみ列挙すると、①現状を理解する、②成功のため何が重要か押さえる、③その重要なことを行う上で起きては困るとは何か、④起きては困ることが現実になるとしたら、何が原因で起きそうか、そしてそのようなことが発生しないようにするには、どのような進め方をすれば良いか、チェックすべきことは何かなど事前の対策を考え実行する、⑤想定以外の事柄が発生したら、まず発生した状況を正確に把握する、更なる悪い状況にしないための策を考える、その危機から脱出するための対応策を考える、⑥危機的な状況を具体的に幾つか発生したことをイメージしながら、対処方法を考える訓練を繰り返し、対応力を磨く、となります。このプロセスは災害だけを想定した思考プロセスだけでなく、平常時の仕事で遭遇するであろうリスク対応にも応用できる思考プロセスということが、ご理解していただけたと思います。

(6)危機対応力ある人材に必要なスキル

そこで、危機対応力ある人材に必要なスキルは、

- ①現在からある行動をすればどんなことが起きそうかとか、もし災害が起きたらどんなことが起きそうかといった事柄が予測できる。
 - ②その事柄が起きた時の状況がある程度イメージできる。
 - ③一步踏み出す前に、何かを感じる、不安がよぎるなどの違和感に反応できる。
 - ④確認する 不安や予測、悪いイメージが発生する兆しがないかを調べる。
 - ⑤平行して、問題が顕在化しないように何らかの対策を打つ。あるいは問題が発生しても影響が少なくなるような対策を行う。
 - ⑥現実に問題が発生しても冷静に状況を把握し、最適な対応ができる。
- ではないかと考えています。

(7)継続した訓練を伴うBCP活動の人財育成から見た意義

従って、BCPに取り組む場合、BCPを作成してプロジェクトを終了させるのではなく、BCPに魂を入れ込む、即ち実効性を高める意味からも、様々な状況を想定した対応訓練を繰り返す行うことが重要といえます。訓練で考えた対策案が対応手段の引き出しに蓄積され、イザという時にその場に最適な対処方法がその引き出しから導き出せる事になります。また訓練では、現状での問題や気付きから、事後対策を機能させるための事前対策や、事前の予防策、に結びつけることが重要といえます。

このようにBCPに取り組み、訓練を継続していると、この①から⑥のスキル養成の最適な機会となっていることをご理解いただけたらと思う。

(8)最後に

事業環境や自然災害などで想定外の事象が発生する今、もし不測の事態に遭遇しても、何とかして乗り切るために一番必要なことは、人であり人のつながりであるといえます。その人の危機対応力や柔軟な思考を養成する手段として、BCPへの取り組みと訓練を是非活用していただき、事業の益々の発展・成長につなげていただければと願う次第です。

3. 開催教育訓練研修における効果と発展【後編】

人材育成・レジリエンス・絵手紙等教育講師 川口 整
zion21@topaz.ocn.ne.jp

(5)前編の梗概と課題の提示 ~ 立教大学心理学部教授 芳賀繁まとめ

- ・ケース(プログラム)は、現場と同様な環境でワークシートを作る工夫を編み出す。
- ・参加型研修は、ハーバード大学のケーススタディーを多くやらせる方法がある。
- ・レジリエンスは、失敗体験をツールに組み込む。恥をかかせる教育が必要な時代かも。
- ・特に管理職は恥をかかせるメソッドを。これだけは失敗しても大丈夫と教える。
- ・何をやっても失敗はつきもの。組織に失敗の文化が必要。
- ・評判の良い研修は、本当に学びが多いのか。アンケートだけの判断は危険。
- ・雑の美学的な研修ではなく、いかに考えさせる内容項目が充実しているかどうか。
- ・具体的な内容項目にすると応用が利かなくなるが、評判は高くなる。正解はない。
- ・受講生がパニックになると、すぐ講師が答えを述べるのは、最低な講師と評価を受ける。
- ・受講生はプライド(自尊心・矜持)と葛藤する者である。
- ・思い込みの世界は、レジリエンスを浅く、狭く、発揮力を低下させる。
- ・現実性・具体的(リアリティー)を組み込む工夫は尽きない。



(6)課題提示に対するパラダイムシフトされた研修の実例から

今日、人材育成のマネジメント系企業内研修は、リアリティー・プログラムとして開発されつつけている。中核的なエレメントは、集中力・思考力・判断力の3軸となる。

現在一般的に行われている研修プログラムは、40～50年前米国横須賀基地で講師の諸先輩たちが学び、実践しながら失敗を繰り返し、体験・経験に基づき、改善・開発し、後輩へ伝承されたメソッドとノウハウが、今日に至っている。諸先輩講師たちの苦勞の末、成立し、今のプログラムへ組み改められ実施されている。現在注目されている研修メニューは、講師のパフォーマンスがあまり見られない、受講生へ考えさせる場面が多い内容に様変わりした。

今日、レジリエンス研修は、参加型研修が主体といっても、今までの階層別研修や目的別研修の内容「ヒューマン・マネジメント系」へ適合させている。時の流れにより表題が変わり、背景の環境条件が付加され、メソッド名や心理面(精神的)がレジリエンス用語と入れ替えられる程度の様変わりとなる。そこに、従来から言われている「厳しい研修～雑の美学」を合致させられるかどうかである。

レジリエンス力訓練・研修の学びは、「考える」が鍵といわれる。厳しい側面は、「考える研修」と、捉えるかどうかである。講師が「雑」に提示する「考える研修」でもある。

但し、講師は専門性だけでなく、他の教養や人格なども含め、ビジネス・タレント的なスキルが要求される。これは個人的に頭が痛い、悩む。川口方式の弁慶の泣き所！

レジリエンス研修のある意味の到達点は、メニューの中に3軸と共に隠されている「考える」エレメントが、巧みに仕掛けられているかどうかである。ここが、まずはレジリエンス研修の品質の評価を表すと捉える。

レジリエンス力を育む「考える研修」の実例として、川口方式は文章の描写力と構成能力の発揮を実施している。今はメソッドの開発途中で、正直その他の手法が閃いていない。

実例として、ある企業においては、「レジリエンス力」と「絵手紙コミュニケーション研修」のエレメントを細胞癒合(ハイブリッド)させ、楽しい研修に仕立て上げている。

ワークは、絵心なし、文才なし、書才なしを前提に、感動文章を考え構成させレジリエンス力を育てている。決して、文章力の巧い拙いは問わない。内容重視の文章を綴らせる。

手順は、その1「160字以内感動絵手紙の文章(川口方式)」、その2「3000字胸の内レポート(エッセイ)」、その3「納得性の高い業務戦略的文章5話(論理思考文)」……と。その都度違う課題を与えて執筆させる。もちろん、川口方式は教育である以上、一人ひとりへの丁寧な添削指導を大事にする。効果の測定は、受講生と直に接していると、リアルに成長度が伝わる。その1～3文章作成の成果物は、班ごとに製本する。上司をはじめ関係者へ配布する。かつ、自分たちの努力とする成果物が手元に、組織に留まる(第3のDNA・アーカイブ)。相互間の納得性は高く、モチベーションは育まれる。

個人の能力度合いや強み・弱み、「持ち味・本領を發揮する」を、受講生も講師も共通して掴まえられる現象が必ず存在する。

デメリットは、そもそも文章が書けない対象者がいることだ。これは、どうしようもない。文章の成果物は、その後、受講生の個人指導に生かされ、リアルな効果測定の参考とされる。それが、厳しい研修開発(雑の美学)の一実例である。

川口方式では、品質の高い仕掛けがなされた「考える研修」を、実験的に追求・開発を続けている。現在、学習する組織の場は、メニューが豊富で、担当講師の人気取りのようなパフォーマンスが目立つ。懇切丁寧に隅から隅まで関わる進行は、本当によい研修なのか。単なる、訓練研修講師のリスクヘッジじゃないかという噂もある。提供側、企業側の思い込みかもしれない。もう一度、「教育の使命とパラダイム」を見直してみたい。

レジリエンス・ポイント

- ①人材育成マネジメント研修は、過去の失敗、改善、開発の上に成り立っている。
- ②レジリエンス力を身につける研修には、考えることが重要である。川口方式では絵手紙を取り入れている。
- ③良い研修の実施のためには、レジリエンス力の高い講師の育成も必要である。



(7)教育の使命と講師の育成を

21世紀の人材育成の研修プログラムは、技術優先(テクニカル・手法等)に走らないメニュー作りを目指す。実践に則したスキル向上の「観察」「洞察」「思考」「幻想(ネガティブ・ファンタジー)」「想定」「予測」「判断」などなど、「考えさせる」内容充実な研修を作り上げ、厳しい研修を探求する。

よい研修とは、受講生に「考えさせる」究極的な体験を環境設定ができるかに尽きる。それは、提示側が一見手を抜いている「雑」のようにも写る。

だが、企業スタッフや受講生が、従来「よい研修の教育訓練・研修」の価値観を転換されていない場合は、「クレーム」というリスクを負う。担当講師のスキル不足として判定される。即ち、提供側と担当講師は、その企業への出入り禁止を受ける。先に口説いていなければならない。「レポートがない場合はクレームと思え！」というパラダイムである。

レジリエンス研修の本来の姿は、心理面も含め担当講師がリスクを背負う覚悟がある。と、いって、リスクヘッジ、局所最適化のために、「研修のための研修ツール開発」だけはやめてほしい。

教育訓練・研修の提示での資格要件は、リアリティー・プログラム開発と、コメント力、フィードバック力、アドバイス力や添削力などのスキルが高いのは当然である。レジリエンス研修の提示要件は、講師が潜めているノウハウの部分に、バリエーション・ルート(variation route)を所有しているかどうか問われる。

企業側スタッフと担当講師の両者には、「よい研修とはなにか?」、パラダイムシフトが常に突き付けられている。レジリエンス研修の前に、講師のレジリエンス力が問われる。

結局、企業の人材育成方針における参加型研修やレジリエンス研修、全ての企業内研修においても、優先順位が最も高い課題となるのは、「教育の使命」とする講師の人柄である。理由は、受講生の鏡は講師である。それと、総合的に訓練・研修体験を有している実践知を素に実施される「レジリエンス力教育講師の育成」ではなからうか。

川口方式は、訓練・研修修了後の振り返りで、いつもハッと気づくものがあり、冷たい汗が背中を流れている。猛省させられる日々を、恥かき過ごしている。しかし、それでもへこたれない、元気、しなやかにやろうと、ルーティンの藪漕ぎがはじまる。

レジリエンス研修は、人間が人間を「教示」し、相互依存(interdependence)による「矜持」を保つ。

虚構のリアリティーな、レジリエンス研修3軸「集中力・思考力・決断力」を!

4.【書籍紹介】

システムのレジリエンス

—さまざまな擾乱からの回復力—

著者: 大学共同利用機関法人 情報・システム研究機構 新領域融合センター
システムズ・レジリエンスプロジェクト

本書は、情報・システム研究機構の傘下にある国立情報学研究所、統計数理研究所、国立極地研究所、国立遺伝学研究所の4つの研究所による4年間にわたる領域横断型プロジェクト「システムズ・レジリエンス」から得られた知見を、できるだけ平易にまとめたものである。

「レジリエンス」とは、あるシステムが、環境の大きな変化に対して一時的に機能を失ったとしても、柔軟に回復できる能力を指す概念である。生物、生態系、国家や企業などの社会システム、人間の心理など、レジリエントな性質を持つシステムは多くある。

そもそもしなやかに生き残るシステムとは何か? 著者らは、この根源的な問いに科学者の立場で取り組むことが必要ではないかと考え、レジリエントなシステムを構築・運用するための、共通な知識体系を構築することを目標とした。

本書ではまず、「観察によるアプローチ」について述べる。東日本大震災やパンデミック、大停電、あるいは生物多様性などさまざまな話題を例に挙げながら、レジリエンスのタイプ、また、システムをレジリエントにするためのテクニックを整理し、そこから、レジリエントなシステムに共通する性質とは何かを考察していく。また、レジリエンスの定量化などを目的とした数理的なモデルを仮定し、もしその仮定が成り立つのであれば、どのような性質を導けるのかを考えるという「理論科学によるアプローチ」について述べる。そして、これら2つのアプローチから得られた知見を踏まえた上でのチャレンジと将来の展望を示している。

さまざまなレジリエンスの側面から、その面白さ、奥深さに触れることができる1冊である。



A5変型判・144ページ
2016年4月刊行
発行元: 株式会社近代科学社
定価: 本体2,200円+税



「判断」

作：上倉 秀之



レジリエンス協会からのお知らせ

(1)レジリエンス認証説明会のお知らせ

4月より「レジリエンス認証」がスタートいたしました。レジリエンス認証は、内閣官房国土強靱化推進室が作成した「国土強靱化貢献団体に関するガイドライン」に基づく認証で、BCPを策定していることなど、9項目が審査されます。当協会は、レジリエンスジャパン推進協議会と協力して、この活動を支援しております。

今回、「レジリエンス認証」に関する説明および、既にレジリエンス認証を申請された企業の担当者にご登壇いただき、無料説明会を開催いたします。この機会を是非ご利用ください。

レジリエンス認証のサイト⇒ <http://www.resilience-jp.org/certification/about/>

主催：一般社団法人レジリエンス協会、一般社団法人レジリエンスジャパン推進協議会
開催日程：※同じ内容で開催いたします。

第1回 8月3日(水)14:00 - 16:30 第2回 9月9日(金)14:00 - 16:30

場所：千代田区立日比谷図書文化館 4F セミナールームA

定員：各20名

参加料：無料

なお、申込みサイトは、7月1日よりオープンいたします。ご希望の日程でお申込みください。

第1回目(8/3)申込みサイト http://www.kokuchpro.com/event/rrcj_0803

第2回目(9/9)申込みサイト http://www.kokuchpro.com/event/rrcj_0909

(2)次回定例会のお知らせ

次回定例会は、2016年9月14日(水)13:00から(12:30受付開始) 千代田区立日比谷図書文化館小ホールで開催を予定しております。定例会への参加の詳細につきましては、後日当協会ホームページにてご案内致します。どうぞお問い合わせの上ご参加下さい。

定員：50名

会費：会員無料、非会員 3,000円

■定例会アジェンダ(予定)

12:30 - 13:00 受付

13:00 - 13:40 会長講話
防災科学技術研究所 林 春男

13:40 - 14:20 被災時のメンタルヘルスケア
ヒューマンレジリエンス部会 深谷純子

14:20 - 14:30 休憩

14:30 - 16:30 サイコロジカル・ファーストエイド
一般社団法人日本防災教育訓練センター
代表理事 サニー神谷氏

※グループに分かれてワークショップを実施いたします。

16:30 - 16:40 事務連絡

16:40 閉会

※ プログラムは変更になる場合がございます。

編集後記

昨日、毎年の人事考課よりもドキドキする、健康診断の結果が返ってきました。なんとか、要精密検査等は無かったものの、B判定C判定がチラホラ…。若いころは、健康診断の日の朝まで飲んでいても、オールAだったので、今では検診前の1週間にわたり、食事、飲酒、運動に注意していてもこの結果です。体内のレジリエンス力が相当落ちていることを痛感いたしました。(新藤)

レジリエンス協会会報 レジリエンス・ビュー 第15号

発行：一般社団法人レジリエンス協会
「レジリエンス・ビュー」編集：広報委員 菊池謙三 新藤淳

お問い合わせ先: info@resilience-japan.org
レジリエンス協会ホームページ <http://www.resilience-japan.org/>

本レポートの無断転載は禁止です。転載・引用される場合は、「出典：レジリエンス協会会報レジリエンス・ビュー第〇号」と明記して下さい。