

# “事実”へと追い込まれて

湯浅伸哉(27歳)

三井造船

船舶・艦艇事業本部基本設計部

上司というのは仕事の課題やスケジュールを言ってくるのが当たり前、と思い込んでいました。ですから組革研では初日から、バシッとやってくれないチームリーダーに大きな違和感を覚えました。「何をするのか、何時までにするのか」。不安になって聞きにいくと、やつと教えてくれます。「これは一体、どういうことなんだ？」。

そして二日目の朝、キャンパスリーダーのお話を聴いて、自分がまさに『指示待ち人間』になっていたことを知ったのです。これは大きな衝撃でした。

S-20の取り組みで私のチームは、『こま図』A・Bタイプの仕組みをほぼ解明していました。ところがMタイプを担当した私は、たった一つの仕組みさえメンバーに明示できていませんでした。多くの仮説を立て、いろいろな交差点に行き、明け方までくまなく調査したというのに……。最後までわからない自分に、悔しさだけがつのりました。

四日目にこま図の仕組みの説明を聞いたとき、MタイプがA・Bより単純な、まったく異なる

仕組みであることを知って拍子抜けしました。私はAとBで発見した事からの延長線上で、Mを見ていたのです。

数日前のキャンパスリーダーの講話が、なまなましく胸を捉えました。「人は誰も、自分の都合のいいようにしか対象を見ていない」。対象(事実)を見ることの難しさが、ずしんと来ました。「ふだんの仕事もきつとこうしていたんだ！」。

もつとも基本の、一番大切なことを知らずして仕事をしていたのです。私は今、このタイミングで組革研に参加できたことを感謝しました。

**あやふやは許されない**

「今期の改善活動も、もう一度リーダーを務めさせてください」。組革研から戻ると、私はグループの一〇人に頭を下げました。前期の改善活動においてリーダーを任命されていたにも関わらず、自分がいかに不力だったのかがわかったからです。

我が社にはすでに『一覽一覽』が普及しており、改善活動でも活用しています。前期改善活動

で私は、煩雑な手順を踏んでいた船舶価格の見積作成の改善をテーマに掲げました。しかし問題点を出す場面でも、(今思えば)一人ひとりの思い込みや憶測が並ぶばかり。私自身疑問を持つても、「経験の浅い私が知らないだけかもしれない」と、それらに×を打つことができませんでした。具体的な改善策にはとうてい行き着けず、あやふやなまま活動期間が終わってしまっただけです。

組革研では、「ありありとしていない」と、チームリーダーから何度も評価基準を提示されたお陰で、じりじりと、しかし確実に、対象に近づいていきました。実際にどこが不便なのか、現在の見積りの作業はどうなっているか、といったところまで具体的になるまで、評価基準を出し続け、本気でバツ打ちをしなければだめなのです。とにかく、やってみようと思います。再挑戦です。

## はこね基金

企業内において「変革への志」を期待する若人(入社二、三年)の組革研への参加を実現するため、「はこね基金」が設けられています。

「かなり前からあたたためてきた私の小さな夢の一つです。(中略)この人たちのなかには、豊かな人間力を宿し初々しさを残している人がけつして少なくないと確信します。ただそれらは、管理社会による成長過程のなかで彼ら自身のなかに隠れてしまっています。なんとも残念かつ悔しいことです。次代を背負う彼らが、自分に宿る己の人

間力に目醒めることができれば、どんなにすばらしいことでしょうか。ささやかなその場を提供しようとするのが、この構想です。『藤田英夫「はこね基金」の創設について』より

「はこね基金」では、年間一〇〇人の若者に組革研参加の機会が提供されています。

### 〇七年度の参加

IHIマリンユナイテッド  
コバレントマテリアル  
JR東日本リテールネット  
マツダE&T  
三井造船  
三菱重工印刷紙工機械販売  
ユニチカ  
横浜ゴム

計八社、十六人