

確かに受け止め、動きだす

さいたまコープ
宅配事業部

“自分が全て”じゃない

齊藤 唯

初日から、わけもわからぬのに一方的にやらされている感じが、半ばふてくされ、自分の感情をぶつけていました。

けれど「仕事は、どんなに眠くてもつらくてもなくならない。しかも、時間までにやらなければいけないことが次々と来る。好き・嫌いという感情は捨て、必ずやり遂げなければいけないものなんだ」と次第に気づき、「じゃあ、それに対してどんなモチベーションで取り組むのか？ 変わらなければいけないのは自分だ！」と、最終日にわかったのです。

また、自分の意見が絶対ではない、ということも。学生ときから自分がすべてだと思っていて、他人の考えに耳を傾けることがありませんでした。組研のチームミーティングで、調べた事実を出し合い×打ちをしていくうちに、少しずつ周りの主張がわかるようになっていき、素直に聞けるようになりました。すると、今まで見えなかった相

手の良いところ、尊敬できるところが見えるようになり、「自分の言っていることは明らかに違う」とわかるようになったのです。

自分の意見を自分の言葉で伝えることの大切さを知り、相手の意見もきちんと受け止められるようになりました。今は本採用になったばかり。配達に出たら一人きりで、何が起きても自分で判断しなければなりません。どうしても困ったときはすぐに上司に電話をして、まず「自分はこう思う」と言ってから上司の意見を聞いて、それを踏まえようで対応しています。

鍛えられた“その気”

内村和隆

組研研ではまず一人(個)で考え、次にグループで考え、最後にチーム全員(全)で議論して結論を出しました。それを何度かやってくうちに、自分が頑張らないと他に迷惑をかけてしまう、逆に頑張ればチーム全体に利益をもたらすことができる実感が出てきました。

たとえばS-20では、VIPに競合相手より先に着き、ちゃんと条件を満たしていれば金券を獲得できます。その金券で食事したり文房具などを買うと、チームに利益をもたらしているという充足感が湧きました。「手を抜いてはいけない。チームのために頑張っていこう」と思えたのです。

今まで壁にぶち当たると、感覚で「こうじゃないか」と考えることが多かった。しかし組研では、「事実はどうなっている。だからどう対応するか？」の繰り返しでした。感覚ではなく、真実がどうなっているかをききつめていくと、“壁”が鮮明になっていく。これはとても新鮮な気づきでした。

仕事のつらさもわかりました。第二部で徹夜で仕事をしたときは、眠くて、疲れて、すごくつらかった。でもチームでやっているこの時間は無駄じゃない、何かにつながられるんだ、と頑張れました。時間が押して残業が多い今の職場。もし参加していなかったら「大変だなあ」とへこんでいたかもしれせん。

■新入社員の仕事

さいたまコープは店舗事業と宅配事業を展開している。新入社員は研修後、宅配事業部の各センターに配属され配達職員に就く。毎週、組合員の方がたに食品などを配達する。商品をトラックに積み、安全に届けることがメインだが、新規顧客拡大・ルート営業も任せられ、各自がノルマを掲げている。

でも今は、「仲間と話し合ってみよう。もっと組合員さんの話を聞いてみよう。よし、頑張っていこう」と思える自分がいるのです。

自分の“弱さ”と

向かい合って

小山麻奈

最初から私は、自分なりの理由をつけて「このくらいやればいいだろう」と開き直っていました。チーム全体の雰囲気もどこか他人まかせ。都合のいい言

い訳ばかりの話し合いを繰り返してしまいました。当然、チーム業績も上がりませんでした。

しかし最後の調査に行く前にブロックリーダーから一喝されると、「自分がたてた仮説だけでも明らかにして帰ってこよう」と、気持ちが入れ替わったのです。チームの他のメンバーにも変化が。持ち寄る発見数も多くなり、初めてチーム全体で喜び合い、モチベーションが上がっていきました。

チームワークとは、個が精いっぱい力を出し切ってこそ、チームであることの意味がある。個が互いに依存したりぶら下がっているのは、チームであることの価値がない、と身をもって知ったのです。

しかし体験後に職場に戻り、初めて一人で配達に出たとき、緊張して時間が遅れたり商品を渡し忘れたり、失敗ばかりでした。「どうしよう」とパニックになり、逃げだしたくなりまし

た。けれど仕事は誰も代わってくれません。このとき、キャン

パスリーダーの「仕事は自分のやりやすいようには決してできない」という言葉の本当の意味がわかり、気持ちが引き締まりました。壁は増える一方でも、それが仕事なんだと思っ

ています。自分の甘えや弱さと向き合った組研の五日間はすごくつらかった。しかしそれを自覚できないまま開き直ると、自覚し

「その気」と「意識」の変容を

専務理事 岩岡宏保

派遣の意図

「組合員の声を仕事の真ん中」とスローガンを立て、さいたまコープの組織改革が始まったのは、九四年のことでした。その遂行の中核に組研研が置かれ、まず幹部から派遣したのです。やがてこのスローガンは我々のゆるぎない仕事観へ変わりました。「職員はみんな素晴らしい力を持っている。みんないい仕

事をしたと思う」という職員観も波及していきま

した。現在は、宅配事業部を中心にリーダー参加をすすめ、組研原体験からマネジメントの在りようを学んでいます。かつて当組合を危機に至らした「自分たちの都合で仕事を

する」という体質は一扫できたものと実感しています。今年度、初めて「新入社員チーム参加」をしたのは、新人のうちに『仕事とは何か』を体得することに大きな意義

を置いたからです。「その気」と「意識」を一変させてほし

い。「対策の前に対象を捉える」ということをわかってほしい。自分の都合ではなく、事実に基づいて考え、行動することに目覚めてほしいと願ったからです。

今日の報告を聞き、みんなが確かに受け止め、動いていることを知りました。今後、個々が持っている力をどう引き出すかは、まさに我われ側の問題なのだ」と再認識したところでです。

て向かい合って仕事していくのでは、全然違います。これからずっと大切にしていかなければならないことに気づくことができた、とても貴重な体験でした。

「やらされている」から「やってみよう！」に

久保田勝巳

組研研では、すべての作業に細かく納期が決まっています。限られた時間の中でどう仕事を終わらせるかを常に考え、効率よく動くことが結果を生むと、初めて知りました。

今は、仕事を効率よくするために、仕事内容に優先順位をつけています。組合員さんが第一なので、自分の仕事は後回しにして、まず組合員さんから言われたことを行っています。そして時間内にやることを意識して実践し、それにより成果を上げようと思っています。

また、S-20への取り組みから、対象を捉えるための「分析↓仮説↓実証」というサイクルの重要性を知りました。現在、個別訪問するときは、まずその

家庭の生活スタイルについて調べています。家族構成は？好きな食べ物？ 対象を知らないのと、的外れな商品の押し付けになり、意思疎通ができないと学んだからです。対象を捉えることで、組合員さんの不安を安心して、不便を便利に変えていきたいです。

最初はすべてが強制に感じられ、「やらされている」という思いでいっぱいだった組革研。それなのに、上期でゴールできなかったときに「悔しい！」という感情が生まれたのは、すごく意外でした。このときから仕事への向き合いかたが、「やってやる！」へと変わったのだと思います。限られた時間をフルに使って考え抜き、下期でゴールできたときは、大きな達成感のなかにいました。

今もそうです。何十軒回っても一軒も勧誘できず、「何をしても加入は無理だ」と落ち込んでも、「悔しい。このままではいけない！」という感情が湧いてきます。めげずにがんばった先には、大きな達成感があるはずだと。

会社って 人であってつくられている

長瀬瑠衣子

二日目の夜まで訳がわからず、「もういやだ！」と、私は逃げ出した。チームの他のメンバーもみんな「どういいう目的でこれをするんだ」と、ピリピリしていました。

深夜、「現地調査に行くか、行かないか」と話し合っているとき、ブロックリーダーから「止めたいんなら止めていい！」と言われた時は、「どうとう見放された」と、絶望的な気持ちになりました。呆然としてみると、チームリーダーが「あきらめずにやろう。俺もついて行く。山道を懐中電灯で照らすことくらいはできるから、みんなでやろう！」と。この言葉にすごく安心し、力が湧いてきました。つらかったことがこれをきっかけに、全く変わったのです。みんなも生気が出てきて、別人のようになり張りだしました。

翌日の下期S-20、私はゴールできませんでしたが、「達成

感とはこういうものだ！」と実感しました。「一人だったらこんな達成感は何も得られない。仕事ってみんなでやっていくもの。会社って人がつくっているんだ」とわかったのです。

まだまだ、上司に手伝ってもらわないと仕事ができない私ですが、ひとつだけ、「組合員さんのために、とことん納得のいくまでかかわってほしい」と思い、毎週『担当者ニュース』を書いてお渡ししています。ある食品に問題が発生して組合員さんからお叱りの言葉をいただいたとき、悲しくて悔しくて、この『担当者ニュース』にお詫びの気持ちを素直に書きました。すると「めげないで、がんばってね！」と声をかけてくださった方がいました。うれしかった。もう五か月間書き続けていますが、組合員さんに助けられて、少しずつ信頼関係が築けていると感じています。

毎日つらいことがいっぱいあるけど、「この仕事が好きだ。ずっとやっていきたい」と思えるような仕事に、自分でしていきたいと思えます。

変革への原体験 組織革新研究会

会期 五日間(火曜～土曜)

※今年度は四月ならびに五月会期に、「新入社員チーム」を付設します。詳細は左記事務局までお問合せください。

09年	
第434回	3月10日～14日
第435回	4月21日～25日
第436回	5月19日～23日
第438回	7月14日～18日
第439回	9月8日～12日
第440回	10月20日～24日
第441回	11月17日～21日

組織革新研究会・会報

「はこね」そして伊豆高原

第二巻二十六号(〇九年二月)

発行日 二〇〇九年二月一〇日

発行所 マネジメントセンター
事務局

〒一〇〇〇一四

東京都千代田区永田町二・二〇・二

(TEL) 〇三・三五八・一一一一

(FAX) 〇三・三五八一・一一一六