



うちの会社のチームワークで勝てますか？

会社で一番大切な物

会社などチームで仕事をするときに、一番大切なものは何でしょうか？もちろん、個々のメンバーの能力ややる気は大切ですが、やはりチームワークが一番大切な気がします。一人ではできない仕事だからこそ、チームで取り組んでいる訳ですから。野球やサッカーなどのチームゲームと同じですね。野球のヒーローインタビューを聞くと、どんなに活躍した選手でも異口同音に(ほんねは別として?)「自分の成績より、チームが勝って良かった」「ファンやチームの後押しが自分にヒットを打たせてくれた」と常にチームワークを強調します。一方、負けたチームの監督の中には「〇〇(自軍の選手)があそこであんなミスをしていちゃ勝てない」などと、個々の選手のミスや態度を敗戦の槍玉にあげたりします。偉大な実績のある監督ですから、このような発言も許されるのですが、チームの他の選手が言ったとしたら、翌日の新聞ネタになってしまいますね。



それが結果か原因かはわかりませんが、やはりチームワークの良否は成功と失敗の分かれ道のようなものです。では、あなたの会社のチームワークはどうでしょうか？「あいつがもう少しちゃんとしてくれたら」「私はこれだけ頑張ってるのに・・・」などと言う声が聞こえてきませんか？もし、そんな声が聞こえてくるなら、会社のチームワークの危機なのかも知れません。今すぐに、みんなで自社のチームワークについて話し合い、少しずつでも改善して行く必要があるでしょう。

チームの力は“異質の協力”

では、より良いチームワークを作り上げるにはどうしたら良いのでしょうか？滋賀県でもおなじみの探検家・西堀栄三郎さんはこのようにおっしゃっています。『三人よれば文殊の知恵』と言うが、同じような人間がいくら集まってもたいしたことは出来ない。「和」の基本は“異質の協力”である。そして、それは個性を尊重することから始まる。神は、二人として同じ人間は作られなかった。わざと完全人間を作られなかった。これを是認(ぜにん)することである。ともすると人は、他人を自分の型にはめたり、自分の型で人を批判したがるものだ。だが、これではいけない。人は皆、それぞれ違っていることを認め、その人の持ち味を探し出して、その良いところ

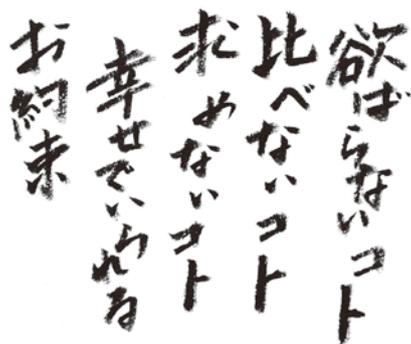
をみんなで生かそうというのがチームワークだ。言ってみれば、それは個性を尊重することである。(西堀栄三郎「技術と創造力と品質管理」)

まず第一には「自分も完全な人間じゃない。失敗することもたくさんある。得意なことも不得意なこともあるし、それは、あの人だって同じ。」と言う事を忘れないことが必要なのではないでしょうか？「そうは言うけれど、あの子の良いところって・・・ないな～」と感じる同僚が居るかも知れません。「あいつにはいつも腹が立つ」って思っている人はいませんか？人間は弱いものですから、自分がピンチにおちいたり、あせったりするとつい誰かに頼りたくなります。助けて欲しくなります。そんな時に、他の人が自分の期待したような行動を取ってくれないと、その相手に対してストレスを感じ、ついグチのひとつも出てしまうのではないのでしょうか？また、他の人が自分の期待通りの結果を出してくれない場合、その人を責めたり、なじったりしていいのでしょうか？先人はこのことについて言っています「責めてもヒトは変わらない。責めてはヒトは変わらない」。相手を責めることは、自分のストレスを発散にはなっても、決してその人が成長するきっかけにはならないと言う事ですね。あなたのこれまでの経験を振り返ってみて下さい。迷惑を

かけられて、その相手をなじったり、問い詰めたりしたことは無いでしょうか？その時、その相手は素直に謝罪して、その後、態度や行動を改めてくれたでしょうか？多くの場合、残念ながら逆切れされたり、開き直られてしまったのではないのでしょうか？詩人の加島祥造^{かじま しょうぞう}さんは「求めない」と言う詩の中でそのことについて味わい深い事を言われています。

求めないー

求めないーすると 今持っているものが生き生きとしてくる
求めないーすると心が静かになる
求めないーすると人の心が判り始める
だって利害損得でない目で見るとからだ
「求める」から「求めない」に入ったとき、数々の可能性が拓けるんだー
一切何も求めるな、と言うんじゃないんだ
どうしようか、と迷ったとき
求めないーと言ってみるといい。
すると気が楽になるのさ。



こんな話をすると「それでは、一生懸命やっている正直者が損をするのではないですか？」と言う人が居るかも知れません。しかし、会社生活を含めて人間の長い一生の中では、お互い助け合い、持ちつ持たれつなのがこの本当のところ

ではないでしょうか？目の前の事だけを取り上げて「損だ、得だ」と言う考え方は、決して自分の人生を豊かにしてはくれません。目の前の事だけではなく、もう少し長い人生のことを考えてみるのも、良いチームワークにとって大切な事なのかも知れません。

仲が良いのがチームワーク？

チームワークがとっても良い会社って、どんな会社だと思いますか？「社員みんな、仲が良くて、笑顔が絶えず、よくいっしょに飲みに行ったり、おしゃべりしたりする会社」と言う声も聞こえてきます。はたしてそれだけでしょうか？元サッカー日本代表チームの監督をされた岡田武史^{おかだ たけし}さんはこのように言います。「チームワークとはなんだと思いますか？それはお互いを認め合うことなんです。全員仲がよいということはないでしょう。もちろん仲が良いに越したことはありませんが、それは絶対条件ではありません。あいつとは気が合わないけれど、あそこを守らせたなら絶対に守る。あいつはどうも好かんけれど、あいつにパスを回したら絶対に点を決めてくれる…こんな風にお互いを認め合っているチームは、一つの目標に対して団結したとき、ものすごい力を発揮します。だから選手には自分を認めてもらう努力をしろと言います。」いかがでしょうか？あなた自身はほかの社員から「認めてもら」えているのでしょうか？これなら自分には自信があると言う、何かをちゃんと持っているのでしょうか。もちろん新人の皆さんなら、まだまだ仕事を覚えることに精いっぱい、自信を持てることなんてないかもしれません。そ

れはあたりまえです。仕事ってそんなに簡単な事ではありません。しかし、もう何年も経験を積んでいる人なら、自分では気づいていないかも知れませんが、何かの面でほかの社員さんから「頼られている」「あてにされている」ことがあるのではないのでしょうか？「いやー僕なんて。自慢できるようなことはなにもないですよー」って謙遜^{けんそん}している場合ではありません。自分がみんなにあてにされる、強みをしっかりと持って、それをさらに磨き上げる努力をするから、会社に良いチームワークが生まれると岡田監督は言っています。

まとめてみると会社のチームワークをもっと良くするためには、次の事が大切だと言えるのでしょうか。

- 1) 人はみんな不完全。人はみんな違う。そんな異質が集まるから力を発揮する。異質をまとめられないチームは弱いチーム。
- 2) メンバーがそれぞれ認められるために努力するからチームワークが生まれる。メンバーの努力を後押しする風土が大切。
- 3) でも努力の結果はそれぞれ。まず自分に力をつけてほかの人の弱点をカバーする。チームワークは他人からではなく、自分から始まる。

あなたはどうか考えますか？

グループ討論のテーマ

チームワークを良くするための3つのポイントについて、話合ってみましょう。

Text：月刊共育ち 編集チーム

とも そだ
この「月刊・共育ち」の使い方

Q 今、忙しくてなかなかみんなが集まる時間が取れないのですが・・・

A 全員でなくても良いので、ぜひ90分でも、集まって勉強できる時間を作ることをお勧めします。「経営理念」の実現、具体化のためには、それが出来るかどうか、多くの会員企業の経験に基づく「勝利の方程式」なのです。とは言いましても、当面他のテーマがあったりして、このテキストに時間が割けないと言う場合もあるでしょう。そんな時は、個別に読んでもらって「勉強会レポート」を提出してもらっただけでも、やむをえないと思います。その場合は「グループで話し合っただけ」は空欄になると思いますが、他の欄に記入してもらえれば良いでしょう。別の月に、今月のテキストを使用する場合、グループ討論の前に、このレポートをA4 1枚程度にまとめて配布する、あるいはみんなの意見を読み合わせするなど、グループ討論がさらにやりやすくなったり、深まったりするかも知れません。とにかく、常に、日々の仕事から少し離れても「何のために働くのか」「どのように考えることが良いのか」「幸せな人生を全うするために、具体的にどう行動すべきなのか」を、考えてもらうようにすることが大切なのです。

グループ討論の進め方

Q 一部の人がしか発言しないのですが、すぐ沈黙になってしまいます。

A 司会の腕の見せ所です。ぜひ黙っている人にも発言してもらいましょう。そのためにちょっとしたポイントがあります。よく「なんでも良いので・・・」と言う司会の方が居られますが、そのように質問を広げてしまうと、かえって発言しにくいものなのです。「テキストでは『良いチームワークのために、仲が良いことは絶対条件ではない』と書いてありますが、〇〇さんは、そう思われますか？それとも違うご意見でしょうか？」「今△△さんが、～とおっしゃいました。□□さんは、どう思われますか？」「テキストの内容で、自分自身が実際に経験されたことがあればご紹介いただけませんか？◎◎さんどうでしょう？」などと、ある程度、区切りをつけて質問してみると、発言してもらえる場合もあります。また、どなたかの発言をさらに、具体的に説明を求める質問も有効な場合があります。「〇〇さんは、～と言われましたが、それはいつごろで、どんなメンバーの時にそういうことがあったんでしょうか？」一人一人の話を、出来るだけ具体的にしてもらおうと、(司会も含めて)グループのメンバー全員が、理解しやすくなり、それに対して発言が次々と出てくる場合もあります。たいていの場合、多くの社員が自分の意見や考えを正しく伝えることが、そう得意ではないので、何を言ってるのかわからないと言う場合もあります。司会者は、グループメンバー全員に替わって、その人の言っていること、言いたいことをきちんと引き出すことも大切な役割です。実は、これが出来るようになると、大概のコミュニケーションミスは防げるのです。

クロージングガイド ～今月の具体化～

今月のテキストはいかがでしたでしょうか？特に「チームワークを良くするための3つのポイント」については共感頂けたでしょうか？もしかすると、頭では理解いただけるかも知れません。しかし、経営者・リーダーも含めて日々の仕事の中で、本当にこの3つのポイントを実践できていますか？と問われるとどうでしょう？それは実は大変難しい事かも知れません。なので、多くの会社でなかなか理想的なチームワークが実現しないのです。「それぞれ違う人と人が、まとまっていることがチームの強さだと理解する」「一人一人が努力することが良いチームワークの必須条件」「良いチームワークはまず自分から始まる」。もちろん、このほかにも良いチームワークのために必要なことはあるかもしれません。今月の「学びの具体化」「理念の見える化」は、「ポスター作り」を提案します。社員一人一人が、良いチームワークのために自分がいちばん必要と思う事をA3の白紙に大きく書いて、ポスターとして社内に掲示して見てはいかがでしょう？テキストの内容で共感できたポイントでも良いですし、グループ討論の中で気づいたポイント、普段から自分が思っているポイントをA3用紙1枚(スペースが無ければA4でも良いでしょう。でもできるだけ大きい方が目立ちます)同時に、いつまでも貼ってあっては、逆に今日の気づきや刺激がマンネリになってしまいます。人は飽きやすく、飽きると好きなものでも嫌いになってしまう厄介な動物なのです。いくら美味しいご馳走でも1週間も続けば、「もう堪忍して」ってなりませんか？最大2週間くらいでは、あっさりとして掲示を外してしまう事をお勧めします。ぜひ、今月の学びを何かの形で「具体化」「見える化」してください。