

物流塾

活力ある現場づくり



柴田 昌治 スコラ・コンサルトプロセスデザイナー代表

言わなくても助けてくれる仲間がいる。互いに協力するのは、当時はそれほど珍しいことではなかった。現場で働く人間同士というのは、基本的に互いに優しい人情味がある。

だが最近は、そうした余裕がなくなった。労働時間規制が厳しくなったことも理由の一つ。ゆっくりと話している暇がない。新人が入ってきて、誰もともまともに話す余裕すらなくなってきたのが現実だ。

そうした現状を踏まえて、ある宅急便の配送センターでは朝礼の時、ほんの10分程度の時間だが、毎日1人ずつ「ジブンガタリ」をすることにした。自己紹介みたいなものだが、自分をみんなに知ってもらうことが目的で、チャームポイントを話したりもする。一番の関心事、例えば家庭環境のことなどをしゃべることもある。

「生きるための知恵を発揮する」というのは、何のために自分の頭で考えながらやり方に「工夫を凝らす」ことだ。そのため、まず考えようと思わなくては何事も始まらない。仕事や職場に諦めの気持ちを持ってしまっている状態で「考える」と要求するのはそもそも無理がある。

まず職場を好きになること

第5回

諦めとは、無関心を意味する。そして無関心の反対は、実は「好き」なのだ。となると、最初に必要なのは「仕事や職場を好きになる」ということだ。すぐには好きになれないかもしれないけれど、まずは好きにならなければならない。職場を好きになるきっかけは、一緒に働いている人たちを仲間だと感じることから始まる。

アイディアは、配送センターのリーダーが勉強会で仕入れてきたもの。指示・命令で人を動かすだけでなく、人間には温かい血が通っているという事実を思い起こさせる対話の中身が、職場で仲間のつながりをつくらうという工夫につながった。

いまのように携帯電話がなかった時代、トラックで配達をしている人たちは無線で連絡を取り合うことが多かった。無線は職場のみんなにも同時に流れる。携帯電話と違って誰でも聞くことができるのだ。新人の配達員に事務所の女性スタッフから「どう、大丈夫？」といった無線が入ったとしよう。なかなか仕事はかどっていないくて、「苦戦しています」と新人さんが返事をします。このやりとりは実はみんなが一緒に聞いている。状況が分かるし、「ちょっと待ってろ」といった声掛けをする人間が出てくる。何も

昭和19年2月29日生まれ、73歳。神戸市出身。54年、東京大学院教育学研究科博士課程修了。大学院在学中にドイツ語学院を起業した後、ビジネス教育の会社を設立。社員が主体的に協力し合っているいきいきと働ける会社にした。という社長の思いがスピーディーに組織の隅々まで伝わる会社づくりをめざしサポートを続ける。著書多数。近著に『できる人』が会社を滅ぼす(DHD研究所)。