

さくら



令和8年10月13日(月)

認め合い高め合う集団づくり

かつて大手スーパーで勤務していたF氏から聞いた話です。その会社はとても安定していましたが、ある日、全く畑違いの会社からヘッドハンティングの打診がありました。

元来チャレンジ精神に富むFさんにとって、転職へのためらいはなかったそうです。会社の将来性や給与面はもちろん、何よりも「自分の力を認めてくれたこと」が大きな後押しとなりました。

新しい会社で任されたのは、「人材の管理や育成」でした。当時、その会社は急成長中でしたが、一方で離職率の高さという課題を抱えていました。

Fさんは持ち前のコミュニケーション力を発揮して、社員との関係を築き、組織の問題点を洗い出しました。そこで見えてきた主な課題は次の3点です。

- | | |
|---------------------|------------------|
| 1 考えの違う社員を排除する傾向が強い | 2 社員同士で認め合う文化がない |
|---------------------|------------------|

これらは組織の仕組みではなく、人の心に関わる問題なので、改善には時間がかかるとFさんは考えました。そこで、社長に3つの取組を提案したそうです。

- 1 「笑顔での挨拶を励行する」 部署が違う社員同士でも、笑顔で挨拶を交わすことで、会社の雰囲気が一気に明るくなりました。
- 2 「否定から入らない」 部署を超えた社員が定期的集まり、意見を出し合う場を作りました。会議中の条件は、どんな意見も絶対に否定しないこと。異なる考えを排除せず、受け入れながら合意形成を図る土壌が育ちました。大切なことは、「批判」よりも「吸収」。異なる意見に「学ぶ」ことです。
- 3 「互いの長所に目を向ける」 プロジェクトに取り組む際、メンバーの短所ではなく長所に注目することを徹底しました。これにより、仲間が持つスキルや人柄の良さに気づけるようになりました。

これらの実践を継続することで、会社の離職率は次第に下がり、業績もより上向きになったそうです。

この話は、皆さんが学年や学級で何かに取り組むときにも、同じことが言えるのではないのでしょうか。体育大会に向けた取組が始まっています。自分とは違う意見も尊重し、お互いの長所を認め合いながら、最高の行事を創り上げていきましょう。

学校ホームページで、日々の教育活動のようすを公開しています。どうぞ、本校ホームページを閲覧してください。

