

世代を超えたチームづくり

第4話 ざっくばらん会議の誕生

日経教育グループ株式会社 専務取締役 桑原 和永

登場人物

新垣 賢治
(42歳)
製造課長



比嘉 実咲
(23歳)
製造部員



コロナ禍以降の職場コミュニケーション希薄化に対する新垣賢治課長の挑戦。「今日の一言」で生まれた関係性の変化が、さらに深い対話の場へと発展しようとしていた。

新たな場づくりへの決断

「今日の一言」開始から1ヶ月。職場は変わったが、朝礼だけでは、業務課題や本音を語り合うには限界がある。新垣課長はより深い対話の場が必要だと感じていた。朝礼で、月1回の「ざっくばらん会議」を提案した。^{※1}

「来週から月1回、業務について何でも話せる時間を作ります。業務改善の提案でも、困っていることでも、何でも構いません」

メンバーたちは戸惑った表情を見せた。50代の田仲さんが恐る恐る尋ねた。「また、会議が増えるんですか？」新垣課長はこう答えた。「堅苦しい会議ではなく、お茶を飲みながら本音で話せる場にしましょう」

第1回目の試み

翌週金曜午後、第1回「ざっくばらん会議」が始まった。新垣課長は最初のテーマを「業務改善提案」とし、安全な話題から徐々に発言しやすい雰囲気を作ろうと考えた。最初は沈黙が続き、誰も口を開かなかった。

新垣課長は自ら口火を切った。「私から一つ、いいですか。検査記録の書式、もう少しシンプルにできないかと思っているんですが」。30代の宮里さんが応じた。「確かに、記入欄が多くて時間がかかりますね」

少しずつ、場の空気が和らぎ始めた。

本音の発言

20分ほど経つと、比嘉さんが勇気を出して手を挙げた。「あの、業務改善とは少し違うかもしれないんですが、言ってもいいですか」「もちろん。何でも大丈夫です」

「作業スペースが少し狭くて、隣の人とぶつかりそうになることがあるんです。もう少しゆとりがあると、作業しやすいかなと」^{※2}

新垣課長は内心嬉しかった。比嘉さんが職場環境について率直に意見を述べたのだ。「なるほど。確かにそうですね。レイアウトを見直してみましょう」



比嘉さんの発言をきっかけに、他のメンバーも話し始めた。20代の仲宗根さんが「工具の配置も、もう少し使いやすくできると思います」と提案した。田仲さんも「休憩室の冷蔵庫、そろそろ買い替えどきかもしれませんね」と加わった。

変化の兆し

ざっくばらん会議での発言状況の変化

項目	第1回	第2回(翌月)
発言者数	3人	7人
発言回数の合計	8回	23回
業務改善提案	3件	8件
職場環境への意見	1件	5件

会議後、比嘉さんが新垣課長に声をかけてきた。

「発言するの、ドキドキしましたけど、ちゃんと聞いてもらえて良かったです」「いつでも遠慮なく言ってくださいね。みんなの意見で、より良い職場にしていきたいんです」^{※3}

新垣課長は実感した。心理的安全性のある場を作ることが、本音のコミュニケーションの第一歩なのだ、と。

翌月の第2回では、発言する人数が7人に増えた。メンバーたちは徐々に、この場が「何を言っても受け止められる」と感じ始めていた。

小さな一步だが、確実にチームは変わり始めていた。

今回の学びのポイント

※1 心理的安全性を確保する場づくり

解説:定期的に本音を語り合える場を設けることで、メンバーが安心して意見を述べられる環境が生まれます。最初は業務改善という安全なテーマから始めることが効果的です。

※2 業務改善から人間関係改善への自然な発展

解説:業務に関する話題から始めて、徐々に職場環境や人間関係についての本音が語られるようになります。無理に深い話題を求めず、自然な流れを大切にします。

※3 ファシリテーターとしての管理職の役割

解説:管理職は自ら発言して場の空気を作り、メンバーの意見を肯定的に受け止めることで、心理的安全性を高めることができます。