

世代を超えたチームづくり

第6話 揺らぎを乗り越える力

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



繁忙期と新メンバーの懐疑、世代間の価値観衝突。試練に直面した新垣課長は、この危機をどう乗り越えるのか。

上原主任との対話

新垣課長は決意した。まず上原主任の本音を聞こう。

「上原さん、少し時間をもらえますか」

会議室で、新垣課長は率直に尋ねた。「朝礼の時間について、本当のところどう思っていますか」

上原主任は少し驚いた様子だったが、率直に話し始めた。^{※1}

「前の職場では、数字で成果を求められていました。朝礼の取り組みが本当に成果につながるのか、正直不安なんです」

「なるほど。実は朝礼を始めて以降、作業ミスは月8件から3件に減り、改善提案も月3件出るようになりました。でも、それを上原さんにきちんと共有していませんでしたね」

上原主任の表情が変わった。「そうなんですか。それなら、朝礼実施に納得できます」

比嘉さんの勇気

翌日、比嘉さんが新垣課長に相談に来た。

「課長、大城さんと話してみたいんです。働き方について、ちゃんと話し合いたくて」

新垣課長は驚いた。傷ついていたはずの比嘉さんが、自ら対話を求めている。^{※2}

「いいと思います。一緒に話しましょうか」

3人での面談が始まった。比嘉さんは落ち着いて話し始めた。

「大城さん、私は協調性がないわけではないと思っています。担当作業が終わったら、他の人を手伝うこともあります。でも、毎日残業するのは、私には難しくって」

大城さんは黙って聞いていた。そして、ゆっくり口を開いた。

「俺たちの時代は、残業するのが当たり前だった。でも、時代は変わったんだな。悪かったよ」

次のざっくばらん会議

8月、繁忙期が落ち着き、3カ月ぶりに「ざっくばらん会議」が再開された。新垣課長は、上原主任の懸念を全員で共

有した。「効率と関係性、両立できないでしょうか」

宮里さんが提案した。「朝礼を5分に絞って、月1回は15分取るのはどうですか」。上原主任も加わった。「繁忙期は週1回にするとか、柔軟に調整できますね」

比嘉さんが働き方について話題にした。「時間内に成果を出すことを大切にしています」。すると、田仲さんが「若い人の効率的な働き方から、俺たちも学べることもある」と発言した。^{※3}

議論の末、「世代の違いは多様性の強み」という共通認識が生まれた。

試練を乗り越えた後のチーム状態

項目	繁忙期	対話後
会議での発言者数	—	8名全員
上原主任の参加	懐疑的	積極的に提案
世代間の相互理解	対立	相互理解へ
チームの結束	揺らぎ	結束へ

困難を超えて

会議後、新垣課長は実感していた。試練があったからこそ、チームは本当の意味で強くなった。上原主任の疑問に答えることで取り組みの意義を再確認できた。比嘉さんと大城さんの対話で、世代を超えた理解が生まれた。「困難を一緒に乗り越えたことが、本当の信頼関係を作るんだな」

比嘉さんが笑顔で話しかけてきた。「課長、転職の話、完全になくなりました。ここで頑張りたいです」

新垣課長は心の中でガッツポーズをした。

今回の学びのポイント

※1 危機を成長の機会に転換する手法

解説：懐疑的な意見に対して、個別に本音を聞き、データで成果を示すことで理解を得られます。危機は取り組みを見直す好機です。

※2 反対意見や懸念を建設的に取り入れる方法

解説：対立を避けず、当事者同士の対話を促すことで相互理解が深まります。管理職は対話の場を作り、見守る役割が重要です。

※3 チームの結束力を真に試される場面での対応

解説：対立や衝突を共に乗り越えた経験が、真の信頼関係を築きます。価値観の違いを「多様性の強み」として再定義することが鍵です。

※本企画「世代を超えたチームづくり」連載に伴い、「SDGsに取り組もう!!」はしばらく休載いたします。