

■成長する時期だからこそそのチームづくり

2014年8月の事業開始から順調に業績を伸ばしたラフィングは、3年目には50名もの従業員数を抱えて、10カ所の「DeKiTa!!」を運営するまでに成長。ところが事業所を増やすと次第に運営が困難になっていきました。「マネジメントは私と飯塚の二人が担当です。でも、それでは人手が足りず、事業所の所長にも力を借りたい状況になりました」(荻野さん)。「福祉業界の人は気持ちが優しく控えめで、会議でも、もの静かです。でも、事業拡大によりみんなの成長に期待したい時期になっていました」(飯塚さん)。

荻野さんはそんな時期にチームビルディングジャパン(TBJ)と年間契約を結びます。「年間契約にした理由は、これまでの経験から“人はすぐ変わるものではない”と知っていたから。だから継続的な関わりを希望しました。長く寄り添っていただいたほうが、問題の本質も伝わるだろうと判断したのです」(荻野さん)。

■静かなスタッフに積極性が定着しはじめた

TBJはラフィングの会議に参加して課題意識を共有したり、ミッションやビジョンづくりの場に関わりました。各自が現場で主体性を発揮するために必要なことはなにか、荻野さんや飯塚さんとも個人面談して、組織としての意識改革のポイントを共有していきます。そして、TBJに関わりはじめて4ヵ月経った後、1泊2日のチームビルディング合宿を実施したのです。「定例会議に参加してもらって、なかには気づかない課題を見つけてもらいました」(荻野さん)。合宿にはメンバーとして各事業所の所長たちに、荻野さんと飯塚さんも加わりました。

荻野さんと飯塚さんは、1泊2日の研修を通じて所長たちに変化があったと言います。「フラフープを使った活動で印象的な出来事がありました。力を合わせてみんな課題に挑み、目標達成はできなかったものの、ある程

度の結果が出たんです。その結果に所長たちはみな満足げ。そのときファシリテーターの方が問いかけたのです。『目標を達成しなくて、本当にいいんですか!?!』って。その言葉に火がついた。“やってやる!!”という気持ちが生まれて、チームとしてまとまりはじめたのです」(荻野さん)。あきらめずに取り組み目標を達成。意見して、強い気持ちで臨めば高い目標も達成できることを所長たちが身をもって学んだ瞬間でした。



フラフープを使った活動でチームワークとリーダーシップを学ぶ

「変化はいまも続いています」と飯塚さん。メンバーに親密感が増し、会議でも積極的に発言するようになったそうです。「引き続きTBJさんにはお世話になりたいですね。じっくり継続的な学びの場をつくってほしいので!」。

USER'S VOICE



代表取締役社長
荻野 優さん

スタッフのみんなが勇気と自信を持って仕事をしている姿は、『DeKiTa!!』に来る子どもたちにもきっと伝わるはず。スタッフの成長がうちの会社の強みです。

私たちの会社の財産は人です。そして、人が集まり個人では戦えない問題に向き合っています。メンバーの結束が深められるチームビルディング。大事ですね!



経営戦略室 室長
飯塚 秀徳さん