

若手・中堅職員の現場を楽しむ

「マイペース」活用術



マイペースに
場をまとめる①

ほん だ しげる
本田 茂

農業経営診断士 6次産業化プランナー



1. はじめに

前回、マイペースに立ち回るために必要なことは、

- ①争わない、受け流す
- ②難しい問題は結論を急がない
- ③一人一人丁寧に接する

と、対個人の人間関係をうまく立ち回る方法を解説してきました。

しかし、皆さんの仕事の中では、集団をまとめる難しさを経験している方も多いかと思います。集団の意見がバラバラでまとまらない、誰も動かない、なかなか思うようにいかない部会などの集まりとどう接していけばいいか？ について解説していきます。

2. 場をまとめるための「マインドセット」

場をまとめることは、JAにとって数字上のメリットはない無料のサービスのようなもの、組合員からはやって当然、うまくいかないとJA職員が責められるなど、自分にその役割が回ってくると罰ゲームのようなものととらえていないでしょうか？ 誰でもやらされた仕事はつまらないし、魂が入らないのが相手にも伝わります。そうすると悪循環になり、多くの人が集まる場をまとめることなどできなくなりますよね。

そもそも、場をまとめるのは本当に皆さんの仕事なのでしょうか？ 本来は、部会をまとめ、運

営するのは、組合員自らの仕事であり、そのサポートをするのがJA職員の仕事であると思います。

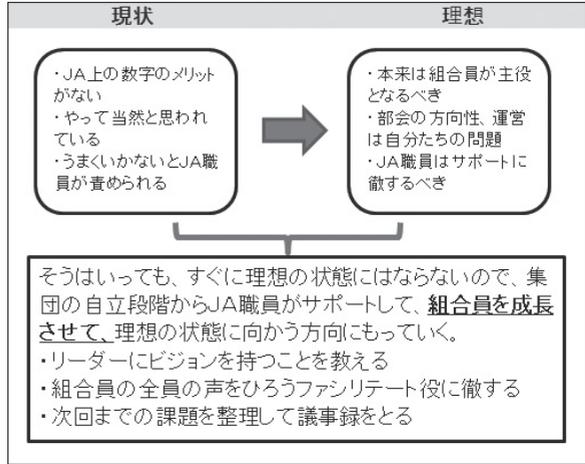
自分達が今後どうなりたいか？ どうしていききたいか？ ということまでJA職員にまかせっきりにする

のは、依存の関係です。依存の関係からは、やってもらって当たり前、責任のなすり合いという構図が生まれがちです。本来あるべき姿は、お互いがやるべきことをやり、共に成長していく関係であるべきだと思います。

そうはいつでも、いきなり理想の状態にはならないので、まずは皆さんが一人で場をまとめようとはせずに、場をまとめるリーダーを育てることを目指してはいかがでしょうか？

自分が表にでないで裏方に徹するのは。事務局という立場は、手間はかかり、誰にも感謝されず、でも失敗すると責められるという、やった人しか分からない大変な仕

図 場をまとめるマインドセット



事ですよ。

筆者もある会の事務局をしていますが、この立場にたってはじめて事務局の気持ちが分かるようになました。以来、自分がお客の立場の会合でも、事務局の方には敬意をもって接し、できるだけ協力するようになりました。

誰かに見返りを求めると人はついてこなくなります。皆さんには目先の見返りを求めずに、この裏方作業を楽しんでいただきたいです。なぜなら、この事務局の大変な立場を分かってくれる方が必ずいるからです。地域では大小いろいろな集団活動があり、少なからずこの事務局の立場を経験している方がいます。

やらされ仕事と思うのではなく、皆さんのがんばりをどこかで見ている組合員の存在をまずは信じることから始めて欲しいです。

では、人が成長するには皆さんがどのようなサポートができるのでしょうか？ 前頁の図では、

- ①リーダーにビジョンを持つことを教える
- ②ファシリテート役に徹する
- ③議事録を取る

ことが場をまとめるサポートであると整理していますが、次章で詳しく説明しましょう。

3. 場をまとめるサポート

①リーダーを育てる

一つ目は、場をまとめるにはリーダーを育てることです。

場がまとまらないのは、向かう方向が見えていないからです。将来の理想の状況を明確に思い描くことを「ビジョン」といいますが、5年後、10年後にどんなメンバーで、何を作り、どこに売り、所得をどれくらい上げて、部会全員が楽しむ活動をしているか？ こういったことを明確に思い描くことが必要です。

こうした部会のビジョンをリー

ダーや中心メンバー、部会の中の若手と一度じっくり話し合ってみてはいかがでしょうか？ 事務局が話し合う場を設定し、部会の主要メンバーが集まり、ビジョンについて考えていただくきっかけを作る役割が重要だと思います。

部会の方が現状の不満や文句を言いはじめたら、「では、あなたはこの部会がどのような状態になるべきだと考えますか？」「あなたはこの部会で何かしたいですか？」と将来に視点を変える質問を投げ続けてください。

ビジョンが明確になってきたら、皆さんワクワクしますよね。でも、ビジョンが高すぎると叶わない夢とあきらめてしまいがちです。そのため、ビジョンに近づくために、細切れの目標を設定して、モチベーションを高めることが必要です（次頁図参照）。図のとおり、ビジョンとして目指す山頂に行く道を決め、その途中に目印にする地点（目標）を作ります。

このビジョンと目標の関係は以前の連載でも取り上げましたが、部会の運営も全く同じだと思います。自分が考えるこれからのリーダーの資質とは、ビジョンと目標

をあきらめずに持つことであると思います。

視点を未来に向けてモチベーションを上げるお手伝いをすることが、JA 職員ができるリーダーの育て方ではないでしょうか？

図 ビジョンと目的の関係

ビジョンと目標の関係



目標:ビジョンに近づくための当面の目標
(頂上へのルート)

4. さいごに

筆者も場をまとめようとして、無理をして失敗してきた経験があります。人前に立つのは今でも苦手ですし、かっこつけていいことを言おうとすると失敗し、場をまとめることからできるだけ逃げたいと思ってきました。

しかし、自分が事務局の立場を経験してはじめて、今まで出席してきた園芸部会の場を作ってきた皆さん JA 園芸職員の苦勞が分かるようになりました。その時に誰

からも理解されないと感じて、後で事務局の仕事感謝してくれる人、評価してくれる人が現れるのが、この場をまとめるという仕事であり、数字をあげることと同等以上に JA の大切な役割であると思います。

次回から、場をまとめるファシリテートの仕方、議事録の作成など、細かいテクニックについて触れていきます。

執筆者紹介



本田 茂…農業経営診断士。宮城県在住。農家や農業法人に対する経営支援をおこなうため平成24年10月独立。17年間 JA 全農で青果物流通の現場にいた。主な担当品目は、菌茸類、豆類、土物全般、筍、梅、きゅうりなど。在職中に、平成22年経済産業省登録中小企業診断士となる。現在は、農家の商品開発や販路開拓、GLOBALGAP 認証支援、青果物市場の経営コンサルティングや人材育成、(社)日本食農連携機構東北支部事務局長を務め、農業者と企業とのマッチングの場づくりの活動を行っている。

●園芸担当者向け研修講師承ります。

お問い合わせは JA 経営実務担当栗野まで awano@zenkyou.com;