

第4回 ~元気と笑顔気付きから実践へ~ 常総100km徒歩の旅開催



特別号

「うまい会」

2010.8.20

ありがとうございます

【運営事務局】
CSアップ&集客スペシャリティ
株式会社 エイム・トゥ

TEL:048-650-6960

FAX:048-645-1051

〒330-0843 さいたま市大宮区
吉敷町1-133-1 ワンイットビル4F

当社主催。第4回“笑”売塾の講師(株)クーロンヌジャボン田島浩太社長。事業経営の一方で、「常総100km徒歩の旅」発起人・団長を務める。田島社長が当プロジェクトを通じ、伝えたい事とは何か。インタビュー形式でレポート致します!



●常総100km徒歩の旅とは?

小学生が100kmの道のりを徒歩で旅する体験学習。大学生・社会人のボランティアで企画運営

- ・今年で第4回目 *2010年8月8日実施
- ・4泊5日で実施
- ・茨城県常総地区の小学4~6年生が対象

子供たち

試練や苦労にも感謝できる
強くて優しい人間になる為に

大学生・社会人
ボランティア

社会人としての強さ、自信
人間力・リーダー力

世代を超えた人“財”育成

田島浩太氏 インタビュー



クーロンヌジャボン
田島 浩太社長

■今年の徒歩の旅を振り返って...

Q.田島社長、いや団長。第4回常総100km徒歩の旅も無事終了致しました。

田.ありがとうございます。今年は約130名の子供達にご参加頂きました。回を重ねるごとに、参加者やスタッフの人数も増えてきましたが、今年も何とか無事全員ゴールすることが出来ました。ホツとしています。

Q.今年は初のリタイアが出るのではと心配されたようですが?

田.あはは(笑)。そうなんです。1人の子供が、会場につくや否や、「帰りたい〜」と泣きじゃくって、何とかスタートはしたんですけど、休憩地点まで歩いたら動かなくなってしまいました。「お母さんの嘘つき〜少し歩いたら帰れるって言ったのに...」って。私は先頭を歩いていたんですが、スタッフから連絡を受けて急ぎ休憩地点まで戻りました。

Q.どのように対応されたんですか?

田.着くなり「起きろ〜立て〜」って怒鳴ったら驚いてピンと立ち上がったんですよ(笑)。「歩け〜」って言ったら歩き出すんですから。付き添いのスタッフもびっくり。本人も母親と分かれて不安だったと思うんです。だから、精神的に弱くなっている子供には、少し強くメッセージを投げてあげるんです。感化された子供は、見違えるように元気に歩き始めて、他の子供とも仲良くなり最後はもう大はしゃぎでしたよ(笑)

Q.人(子供)によって対応を変えるということですね?

田.そうなんです。逆に精神的にも肉体的にも元気な子供は、最初に飛ばし過ぎてしまうので、膝や腰に負担が出やすいんです。夜に行なうレクリエーションなんか参加できなかったり。そういう子供には、しっかり側についてあげて負傷箇所や心をケアしてあげる。そんな風に、相手の心情を理解した上で接することは、我々が働く職場環境でも一緒です。リーダーや上の立場の者が、部下ごとに対応を変えて各々のモチベーションアップをサポートする。全く一緒です。

■トラブル発声...

Q.今年は集団感染する非常事態もあったとか?

田.実は2日目以降、溶連菌感染(熱・頭痛・嘔吐等の症状)が一部で発覚し、病院への搬送作業が続きました。一時はプロジェクト自体が中止かと思われましたが、感染も最小限に留まり、スタッフの力もあって何とか続行可能となりました。

Q.田島氏も病院に行かれたのですか?

田.立場上、病院に行かなくてはいけないのは十分承知していたのですが、「100km徒歩の旅」団長として列(パーティ)から離れる訳にはいかない。状況を随時報告してもらいながら、自分は先頭を歩き続けました。

Q.それでは、病院での対応は全てスタッフの方が?

田.主に社会人ボランティアの方々を中心に対応してもらいました。診察の手続きから、保護者への連絡等、それぞれ寝る間もなく必死に対応してくれました。お陰様で、私は団に残り、団長としての役割を果たすことができました。様々なトラブルにも負けない、優秀なスタッフに支えられてこのプロジェクトが成り立っている事を改めて実感。「チームワーク」の素晴らしさに本当に感謝しました。

■任せて任さず...

Q.そこまで安心してスタッフに任せる事ができるのは何故ですか?

田.私たちは、毎年プロジェクト発足時から、「何の為にこのプロジェクトに参加するのか」を考えます。社会人としての強さを身に付けたい、強いリーダーになりたい、人間力を向上させたい。どの目的にも必要なのは、「チーム」の為にどれだけ自分が犠牲になれるかだと思います。自分はその部分を一番初めに徹底的に伝えて「理念を共有」する事を大切にしています。そして後は皆さんに任せるだけ。同じ理念を持った仲間からは、沢山の良いアイデアが出てきますし、自分たちで考えられる力・判断する力が自然と身についていくんです。

Q.任せきりも不安だと思うのですが...

田.そこは「任せて、任さず」なんです。プロジェクトが進んでくると、中には「俺は何でも出来る」とか「自分は子供たちとゴールしたいから介護班は嫌だ」とか言い出すスタッフが必ず出てくるんです。そこではかなり厳しく一喝します(笑)。歩かなくなった子供へ怒鳴ったように。緩んだ気持ちをもう一度締めてあげる。だって、いくら任せているからと言っても、最後に責任を取るのは結局私なんですから。自分勝手に物事を考えて、何かトラブルがあったらもう手遅れ。7月に、私に内緒でスタッフ全体で飲み会をやった事にもかなり厳しく怒りました。大切な子供達の命を預かる立場の者が取る行動かと。私もお酒は大好きだし、飲むなどは言わない。ただし、プロジェクトで動いている団体行動であるからこそ、報・連・相は徹底しなくてはならない。「任せられている責任」があるということです。そこは私は一切妥協しません。

Q.会社での人材・組織づくりと一緒にですね?

田.そうですね。会社組織も理念の共有で成り立ってます。その理念を一番先頭で示す社長がいて、リーダーはその理念を部下に行動で示していく。それが社内の文化となれば、私がいなくても会社は永續できると思います。実際、このプロジェクトもほとんど任せきりなんです(笑)。