

私たちの周囲には、独自のサービスや技術を強みに活躍する魅力的な企業、団体が数多く存在しています。これまで LTR 独自の視点で、企業とヒトに迫ってきたインタビュー記事「ハマ街ビト」。今号より横浜・湘南からエリアを広げ、さらに多才な“シゴトビト”を紹介してゆきます。

—それで、何か対策を講じねばと？

【佐野】しばらくは「近隣に住むすべての方の同意を得るべきか？」と思い悩んでいましたが、当時、世田谷区役所で清掃・リサイクル事業を担当していた方の力で、大きく動き出しました。最終的に「隣接しているすべての土地の所有者の同意が得られれば、許可を与えよう」という判断を頂けたんです。—「隣接しているすべての土地の所有者」と聞くと、まだまだ大変そうなイメージですが……。

【佐野】全部で 7 軒でしたが、ありがたいことに同意していただくのは予想よりスムーズでした。ここで感じたのは、日頃から従業員が積極的に挨拶をし、道路も小まめに清掃していた。これが、意外と重要だったのかもしれないあと。また、私自身は以前から町内会や消防団に入るなど、地域の方との交流も図っていました。そういったベースがあったのも、大きかったと思います。

顧客や行政との信頼関係を築くために

—お客さまとなる造園業、植木屋さんとの関係も気になります。

【佐野】こちらは、前職の営業経験（不動産業）が活かたかもしれません。組合があるのでそこに加入、新年会や忘年会など飲み場の場にも積極的に参加しながら、コミュニケーションを図るうちに、次第に利用していただくようになりました。—なるほど！ そういった「行動」が実を結んだんですね。関係構築でいえば、もう一つ、行政（世田谷区）と連携して事業をするうえで、何か意識している点はありますか？

【佐野】こちらも同様で、基本は「信頼」を得ることです。許可が下りたあとも、2 年ほどは「容量や騒音の規制を守っているか」などの厳しいチェックがありました。でも、着実にそこをクリアしてゆけば、自ずと変化するものです。

—これは、組織運営でも同じことがいえるかもしれませんね。

【佐野】はい。また定期的に行政（世田谷区）へ提出する報告書類は、精度が高いものを作るよう心がけています。自分にとっては、こういう書類をしっかりと作るのは当たり前のことですが、あるとき担当の方から「いつも報告書のレベルが高いですね。見やすく分かりやすい！」と言っただけで。ここは「他社との差別化になっているんだ」と自覚しつつ、今後もしっかりと継続してゆきたいです。

強みは「人」。現場を支えるチーム力

—改めて、事業の強みについてお聞かせいただけますか？

【佐野】やはり、「循環型社会に寄与する仕事」だということ。

自らが収集、運搬した廃棄物が資源となる。日々、やりがいを実感できる仕事だと思います。収集した分を運搬して破碎するといった流れなので、「在庫リスクを抱えない」というのも強みかもしれません。

—ちなみに、繁忙期はあるんでしょうか？

【佐野】7 月～12 月が繁忙期、1 月～6 月が閑散期です。当然ながら木々の生長に伴い毎年変わるものではないので、年間スケジュールが組みやすいのもありがたいです。

—自社の強みとしてはどんなことが挙げられますか？

【佐野】とにかく「人」ですね。10 年以上働いている従業員が数名いますが、中でもリーダー的なメンバーが、働きやすい良い雰囲気を作ってくれていて。もちろん、ほかのメンバーも感情的になったり輪を乱したりするようなことがないので、おかげさまで離職率も低い状況が続いています。

—もとをたどれば、ご自身のリーダーとしての在り方にも通ずると？

【佐野】どうでしょう。ただ意識しているのは、職場で感情が乱れるような状態になるのは違うなと。たとえ忙しかったり、何か問題があつたりしても、そういうときこそ“力の見せどころ”だと思っています。

「従業員との関係性でも、営業経験が活きているところはありますね」と話してくれた佐野さん。個人面談は定期的実施し、ヒアリングを通して従業員の「変化」を感じることもあるようです。その辺りの詳しい話は、番外編（ホームページの連動記事／下の QR コードより）をご覧ください。

（取材・文／小林 真由美）

さらに詳しい記事が読める街のシゴトビト 番号編はコチラから→



株式会社 世田谷リ・グリーンの HP はコチラから→



青空のもと、現場に立つスタッフの皆さん。チームワークを活かして、日々仕事に取り組んでいる。