

## そろそろ

第8期 OB 石田 陽一朗

イオンリテール㈱，東海長野カンパニー，三河事業部，イオン田原店。ここに来て1年半が経ちます。は、愛知県渥美半島の付け根にある小さな市です。何から書いてよいか分かりませんので、昨年(2014年)からの近況をつらつらと書いていきたいと思えます。

大きな変化は、地元豊橋の社会人劇団に所属したことでしょうか。仕事でもプライベートでも、何かしら自分に変化が欲しかった私は、かつてより多少の興味があった芝居を初めてみることにしました。昨年11月には役者として大きな舞台に出演する機会にも恵まれました。

期待通りというか、期待以上に芝居は自分に変化をもたらしてくれたように思えます。ここで語るのは難しいですが、一言でいえば、あらゆる人、モノに対する緊張が解けたように思えます。芝居の稽古の中で発見したものもありますし、相方の役者と喧嘩含め本気でぶつかり合う中で発見したものもあります。

最終的には、本当の意味で心を許せる友人も増え、前よりも人を怖がらなくなった気がします。

芝居を通じての気付きや変化は、仕事でも良い影響がありました。大体の現場技術は習得できたように思いましたが、肝心のマネジメントという部分で、部下・パートさん達にどう接したら良いかが分からなかったのです。部下が何かミスをしたら叱るべきなのか、では、どう叱ればよいのか。また、仕事は事細かにすべて命令した方がよいのか、だとか。色々試してみましたが、上手くいっているのか、いっていないのかさえも分からず、マネジメントについて納得できる本質の解は発見できませんでした。しかし、芝居を通じて、自分が作る他人との間の心のバリア・緊張を意識したことが、マネジメントについての納得できる自分なりの理解へのきっかけとなりました。部下だというと、どうしてもその上下関係の意識からか、部下側も上司側も緊張してしまうものですが、本質は相互に緊張を作らず、腹を割って話せるくらいになること。要は、「人は人のために動くし、分かち合いがなければ反発したくもなるもの」。

主任として、1年半働きましたが、ここで自分なりのリーダーシップの答えが見えてきたように思うのです。細かい小手先の部下への命令の仕方など管理方法はその本質の中で自然と見えるだろうし、マネジメントも結局は人間同士の問題なのでどうしようもない部分もあるだろうと、そのようにも感じています。



そろそろ3月の異動の時期がやってきてどこかへ転勤になる可能性があります。岐阜、愛知県田原とききましたが、今度はどこか。地元にも劇団にも友達ができて、ここを離れるのはとても寂しく感じます。演劇は続けたいので劇団に通える範囲での異動だったらこの上なく嬉しいですが、どうなるかは分かりません。しかし、それなら新しい場所で次は何を始めようか、と考えるととてもウキウキするのも事実です。そんな自由気ままな生活をしながら今は自分について色々変化をもたらしたい時期でもあるのです。ずっとそんなことを言っている気もしますが…。仕事やプライベートもすべて繋がっているような気もします。

昨夜の名古屋出張後の飲み会の酒が抜けず、多少頭が回らない中の執筆でございまして、汚く拙い文章はどうかご容赦下されば幸いに存じます。

小野晃典先生、小野晃典研究会関係者の皆様、本年もどうぞよろしく願い申し上げます。



劇団「豊橋演劇塾」11月定期公演  
「櫻の園～最後の楽園～」のポスター



豊橋演劇塾の劇団員たちと（筆者は前列中央）