

ユニットリーダー勉強会インタビュー

概要

今回の社内報では、ユニットリーダー勉強会に参加している堀越敬太さんにインタビューを行いました。堀越さんは、給与計算や社会保険業務を中心としたミスの許されない業務に携わりながら、ユニットリーダーとしてチーム作りにも向き合っています。

インタビューでは、勉強会に参加する前に感じていた課題や期待、リモート環境下でのコミュニケーションにおける工夫、そして勉強会を通じて得た気づきや自身の変化について語っていただきました。

日々の業務に取り組む中での悩みや試行錯誤は、ユニットリーダーに限らず、多くの方にとって共感できる内容になっています。ぜひ、堀越さんの言葉を通して、勉強会の学びや現場での実践のヒントを感じていただければと思います。

堀越敬太さん

プロフィール

出身：神奈川県川崎市

学歴：明治大学卒業

入社：2014年4月 新卒入社（現在11年目）

入社後は大規模案件のメンバーとしてキャリアをスタート。

給与計算・社会保険業務を軸に、業務フロー改善、人事業務の常駐支援、労務相談、評価制度構築サポートなど幅広い業務を経験。現在はユニットリーダーとして、業務品質の維持とチーム作りの両立に取り組んでいる。

趣味は「オードリーのオールナイトニッポン」



インタビュー-Q&A

1. 導入

Q：勉強会に参加する前、どんな課題や期待を持っていましたか？

A：これまでは、ユニット運営について公式に情報共有する場がほとんどなく、リーダー同士がランチや立ち話の中で「そっちはどうやっている？」と確認し合う程度でした。そのため、各ユニットの運営方法はリーダー個人の経験や感覚に委ねられる部分が大きく、「これが正解なのか分からないまま進めている」という不安もありました。

また、会社として目指している方向性は理解していても、それを日々のユニット運営にどう落とし込めばよいのか、体系立てて学ぶ機会がなく、手探りで進めている感覚が強かったと思います。ユニット運営の考え方や他のリーダーの工夫を知り、共通の視点を持つことが必要だと感じていました。

勉強会には、そうした情報を整理し、会社の方向性に沿ったユニット運営を学べる場であること、そしてリーダー同士が悩みやノウハウを共有できる「横のつながり」が生まれる場になることを期待して参加しました。

2. 参加のきっかけ

Q：勉強会に参加しようと思った直接のきっかけは何でしたか？

A：任意参加ではなく、対象者が決まっていたため業務の一環として参加することになりました。ただ、結果的には自分にとって必要なテーマばかりで、前向きに取り組めています。

Q：過去にコミュニケーションで悩んだり、壁を感じたりした経験はありますか？

A：在宅勤務スタッフとのコミュニケーションです。働く場所や時間帯が異なり、テキストベースのやり取りが中心になるため、指示や手順書の内容がどこまで正確に伝わっているか不安を感じることが多くありました。

Q：信頼関係をつくるコミュニケーションに対し、参加前はどんなイメージを持っていましたか？

A：ユニット運営を2年半ほど経験していたため、自分なりのやり方はある程度固まっていました。特に給与計算や社会保険業務は「100点満点を取り続ける仕事」で、ミスが許されません。発生頻度の低い業務でも確実に対応できるよう、メンバーのプロ意識をどう高め、信頼関係を築くかを重視していました。



3. 学びと変化

Q：「チャットより会話の方が真意が伝わる」と実感したエピソードはありますか？

A：年末調整の際、これまで丁寧な仕事をしていたメンバーに給与・社会保険業務を引き継いだときのことです。テキストでミスの報告を受けた後、Meetで直接話してみると、相手がミスの重大さを十分に認識していないように感じました。

直接会話をすることで、相手の理解度や受け止め方がその場で分かり、「どこを強調して伝えるべきか」を調整しながら話すことができました。結果として、重要なポイントをしっかり共有できたと感じています。

Q：あまり話さない相手に対して、どんな質問が効果的でしたか？

A：作業プロセスを1から10まで、具体的に聞いていくことです。

口頭だけで確認するのではなく、実際のデータや画面を共有しながら「ここはどう処理しましたか？」と“物を見て質問する”ようにしています。

また、ミス改善の面談では「どうやったら防げると思う？」とオープンな質問を投げかけることで、すぐに答えを与えず、相手自身に考えてもらうようにしています。そのほうが、主体的な行動につながりやすいと感じています。

Q：勉強会で学んだことや、実践できそうなことはありますか？

A：チーム作りをテーマにした回で、ゴール設定と、そこに至る手順・スケジュールを共有する重要性を改めて学びました。

また、他のリーダーも同じように悩んでいると知り、「自分だけではない」という安心感を得られたのも大きかったです。

一方で、業務を細かく分解すること（チャンクダウン）はできていても、相手の本音や感情ニーズを引き出す質問はまだ難しいと感じています。今後は、個別面談などを通じて、その部分にも向き合っていきたいと考えています。



4. 今後・メッセージ

Q：今後、自分のコミュニケーションで特に伸ばしたいポイントは何ですか？

A：対人スキルに加え、ユニットの売上・人件費・利益といった経営数字を管理する力を伸ばしたいです。数字を分解して把握することで、必要なリソースを明確にし、メンバーに納得感を持って動いてもらえるコミュニケーションを目指しています。

Q：勉強会で取り扱ってほしいテーマや、今後挑戦してみたいことはありますか？

A：「面談」のロールプレイングをやってみたいです。実際の対話シーンを想定した練習を通じて、マネジメントスキルをさらに高めたいと考えています。

Q：これから参加を検討している人に向けて、「この勉強会の良さ」を一言で伝えるとしたら何ですか？

A：ユニット運営のノウハウや経験値が共有され、マネジメントスキルを習得したい人にとって非常に有益な場だと思います。他のリーダーの事例を知ること、自分の悩みを客観的に捉えられるようになります。

編集後記

今回のインタビューを通して、堀越さんが日々の業務の中でどれだけ「考えながらマネジメントをしているか」を改めて感じました。

特に印象的だったのは、リモート環境という制約の中でも、業務品質を守るために対話の方法を工夫し続けている点です。

勉強会で語られていた悩みや気づきは、ユニットリーダーに限らず、チームで仕事をしている多くの人に共通するものだと思います。「自分だけが悩んでいるわけではない」と感じられること、そして他の人の実践からヒントを得られること自体が、この勉強会の大きな価値なのだと感じました。

この記事が、読んでくださった方にとって自分のチームやコミュニケーションを見直すきっかけになれば嬉しいです。

山田優太