

特集

五感を活かした研修の試み

6

座談会

五感の研修が教えてくれるもの

なか道 代表取締役 青江覚峰
京都造形芸術大学 アート・コミュニケーション研究センター 副所長 岡崎大輔
森と未来 代表理事 小野なぎさ
ダイアログ・イン・ザ・ダーク 代表 志村真介

8

事例1

CHINTAI

新入社員が役員らと一緒に真っ暗な空間に入る「暗闇入社式」
終了後には距離が縮まるとともに、多くの気づきを得る

18

事例2

富士通ソーシャルサイエンスラボラトリ

五感を働かせる森林体験研修で自己理解を深め、
さまざまな気づきを得ることで、参加者が成長する

24

事例3

パーソルホールディングス

体感と思考、内省と対話を繰り返す対話型観賞を通じて、
自ら最適な答えを導き出し、他者の異なる意見を受け入れて共創する人材へ

30

事例4

PwC あらた監査法人

サステナビリティ・サービスチーム独自のイベントとして
「アイマスクをつけて食事をする」研修にトライ

36

特別
寄稿

VRを活用した企業内教育、研修の現在

積木制作 取締役 マネージャー 赤崎信也

42

●連載

世界の人事はこうなっている ⑥	
リクルートワークス研究所 グローバルセンター長 村田弘美	3
働き方を変えよう！ EAP の現場から学ぶ職場改革のヒント ③	
ピースマインド・イーブ 吉野 学	48
じつはちがった人事の定説 ⑩	
HR ストラテジー 代表 松本利明	50
学びの近未来デザイン ⑩	
IP イノベーションズ 浦山昌志／アイ・ラーニング 片岡 久	52
今日から使える！ 実践アイスブレイク講座 ③	
リンテージ 代表取締役 井上貴元	56
溝上憲文のケンブン録 それってどうなの?! ① (新連載)	
ジャーナリスト 溝上憲文	73
気づく人、通り過ぎる人 ⑥ (最終回)	
日本ワーク・ライフバランス研究所 代表 森沢弘直	78
スピノフ対談 違いがあることを前提に、世間の物事をいったん疑ってみる	80

●教育スタッフPLAZA 57

TRAIN THE TRAINER Mini Guide	下山博志 (人財ラボ 代表取締役社長)
いきいき働く職場づくり 女性社員のキャリア形成と育成 ...	久保田一美 (MY STORY K.K. 代表)
ゼロからはじめる板書講座 (最終回)	大枝奈美 (Be-Nature School ファシリテーション講座 講師)
電話応対から学ぶ 人と人とのコミュニケーション	吉川理恵子 (日本電信電話ユーザ協会 技能検定部長)
教育コンサルタントの自画像.....	坂本敦子 (プライムタイム 代表取締役)
教育スタッフの「仕事」日誌.....	油川裕志 (日立総合経営研修所 ラーニングセンタ 部長代理)

74 Book Review 元・人材開発室長の若い担当者に読ませたい本 (佐藤栄時)
76 読者アンケート
77 News Digest
84 事例インデックス
86 広告インデックス／編集部「ここだけの話」／次号予告



五感を活かした研修の試み

感覚を磨く研修が増えてきた理由

ここでいう「五感の研修」とは、体験型の研修のなかでも、ふだんと異なる状況で、見る、聞く、嗅ぐといった感覚を使うことで得られる気づきや学びをねらいとしたものを指している。一般的にはまだあまり知られていないものも多く、教育担当者でも体験したことがある人はそれほど多くはないのではないかと。

しかし、たとえばリーダー育成の場では、哲学的なテーマでディスカッションをするなどのリベラルアートの取り組みが増えてきたり、イノベティブな発想のためにマインドフルネスが注目を集めたりと、自己探求ともいえる営み

を人材育成に取り入れる企業は増えている。

今号の特集では、こうした「感覚を研ぎ澄ませる」研修について取り上げてみたい。それがどのようなものなのか、何に効果があるのか、どういう形で取り入れたらよいのか等々。4社の導入企業に話をうかがったほか、研修を提供する側の4人に集まってもらい、座談会をお願いした。それぞれの研修に共通するものは何か、また参加者たちの本当のニーズはどういうところにあるのかなどについて、ざっくばらんに語り合っていた。

活用の仕方は担当者のアイデアと工夫次第

4社の取り組みもユニークだ。

CHINTAIは、2014年度以来、ダイアログ・イン・ザ・ダークのプログラムを活用した「暗闇入社式」を実施している。入社初日に、いきなり役員らと暗闇に入ってもらおうという。インパクト重視の演出は、「斬新なことをする会社なのだから、1年目からどんどんアイデアを出してほしい」という思いを伝えるためだ。

暗闇では全員がニックネームで呼び合い、協力してワークを行う。声を出してコミュニケーションをとることの大切さにも気づく。

富士通ソーシアルサイエンスラボラトリでは、森と未来が提供する「森林体験」のプログラムを、部課長計25人で行った。身体的な負担は森林公園を歩く程度だが、ただ緑のなかを歩くわけでは

ない。

コーディネーターの声かけで立ち止まり、鳥の声や小川のせせらぎに耳をすませてみる。木々に触れてみる。そうしたなかで、参加者はさまざまな気づきを得ていくという。

パーソルホールディングスが入力したのは、京都造形芸術大学が提供する「対話型鑑賞」というプログラムだ。

最初に参加者全員で作品を鑑賞し、感想や解釈を出し合ってみる。そこから、対話や解釈について考えるワークを行い、最後にもう一度、全員で作品鑑賞。すると参加者は、他者の解釈を楽しめるまでになっているという。最初の作品鑑賞の様子をビデオで見るなど、気づきを深める工夫もある。

PwC あらた監査法人のサステナビリティ・サービスチームでは、メンバー各人の専門性が高い分、いま、だれがどんな仕事をしているかがわかりづらいという。

そこで今回、チーム内のイベントとして、なか道による「暗闇ごはん」研修を実施。一皿食べ終わるごとにアイマスクを外し、その一品に込められた意味を聞いて、感想をシェアする。食べ進むうちに、日ごろ固定観念にとらわれている自分に気づくという。

取材では何度か、「まずはやってみようと思った」という声を聞いた。こうした研修の効果の説明

することは難しい。しかし、より個人的な思いや動機に近いところで気づきを提供したいと考えるの

であれば、これらの研修を体験してみても感じるものもあるのではないかと思う。

座談会

五感の研修が教えてくれるもの

情報を引き算する研修／いったんフラットな関係性に戻す／向こう側にいる人を思う力／自分の物差しを増やしていく

(出席者) 青江 覚峰 なか道 代表取締役
岡崎 大輔 京都造形芸術大学 アート・コミュニケーション研究センター 副所長
小野 なぎさ 森と未来 代表理事
志村 真介 ダイアログ・イン・ザ・ダーク 代表

事例 1

CHINTAI

入社日の朝に社外の研修施設に集合し、新入社員全員と役員らで特別に作られた真っ暗な部屋に入り、2時間以上かけてさまざまなワークを行う「暗闇入社式」を開催。明るい場所に出てきてから、振り返りと所信表明を行う。新人と役員との距離が縮まったところで一緒に昼食もとる。

事例 2

富士通ソーシャルサイエンスラボトリ

ミドルマネジメント育成のためのプログラムの一環として、「森林体験」の研修を実施。コーディネーターと一緒に、2時間ほどかけて森の中を歩く。1人ずつ歩くセルフワークや「自分と似たものをみつけてくる」といったワークも組み合わせることで、自分を見つめ直す機会に。

事例 3

パーソルホールディングス

公募型研修プログラムの1つとして、25人ほどで美術作品をみて感想を言い合う「対話型鑑賞ゼミ」を実施。2日間をかけて、多様な視点があることを体感する。2人1組で行う「ブラインドトーク」や、グループでの「マンガ読解」などのワークを挟みながら、内省と対話を深める。

事例 4

PwC あらた監査法人

サステナビリティ・サービスチームでは、コミュニケーションの活性化とクリエイティビティを刺激するためのイベントとして、アイマスクをつけて精進料理を食べる「暗闇ごはん研修」を実施。実際の食材と味覚とのギャップなどから、先入観や固定観念にとらわれている自分に気づく。



教育スタッフ

PLAZA

- 58 TRAIN THE TRAINER Mini Guide 下山博志
第3回 社内講師を育成する
-
- 62 女性社員のキャリア形成と育成 久保田一美
第6回 管理職としてのキャリア(1) 1つ上に目を向ける
-
- 64 ゼロからはじめる板書講座 大枝奈美
第6回(最終回) 話し合いをよりよくする
-
- 68 電話応対から学ぶ 人と人とのコミュニケーション 吉川理恵子
第9回 電話応対の品質チェック
-
- 70 教育コンサルタントの自画像
第150回 坂本敦子
タイミングマネジメントで主体性を引き出す
-
- 72 教育スタッフの「仕事」日誌 SEASON 12 油川裕志
第3回 イノベーションを起こす
-