

体験型研修導入に踏み切った経営者の本音を聞いてみた ～製造業の1泊2日チームビルディング研修～



「2日間のチームビルディング研修を客観的に見られてどうでしたか？」



社長

「期待を超える」という言葉を使っていいのかわからないんですけど、経営者としては、こういった研修に投資するということは、何かしら一定の成果を期待し、予測を立てるんですけど、自分の「こういうことになるんじゃないかな」という予測した延長線上ではなくて、期待の幅が広がった。逆にいうと期待の幅がものすごく狭かったなっていうのが正直な感想です。



社員さんの“ポテンシャル”を、研修を通して見られたということでしょうか？



社長

体験型研修を導入した方向性としては、ボトムアップで社員さんの力を伸ばしていきたいなという思いはあったんですけど、「もっと任せても大丈夫なんだ」という確信を得ました。

この2日間、研修を見ていると、本当に自分達で考えて、自分たちでトライして、エラーを起こして、それでもずっと笑顔でやりとりしていましたね。やっぱり一番かっこ良かったのは「本気スイッチが入った瞬間」でしょうね。私はオブザーブで見ている側だったんですけど、あの瞬間「一人ってちっぽけな存在なんだなあ」と言った感じで自分がちょっと心細くなるぐらいのチームのエネルギーみたいなものを感じました。



そうですね。自分たちでやっていく中で、勝手にスイッチが入る瞬間が訪れますよね。恐らく1日目よりは2日目と、どんどん自分たちで成長していくように感じられたのではないのでしょうか？



総務部長

たった2日間なんですけど「成長したな」ということが本当に実感できる、目で見えてわかりました。「この社員さんがこんなことができるだ」とか「リーダーシップを持ってやっていけるんだ」というのは、今まで、日常の業務の中ではなかなか見えなかったところが見えましたね。「すごいよ！これからも期待しているよ。」と声をかけたくくなりました。本当に今後に期待しています。



非日常の体験だから、その辺が出やすいという気がします。日常だったらお互い言いづらいことでも、こういう機会を通してコミュニケーションができたり、思ってもみない一歩が踏み出せたりできることが、体験型研修の強みかなと思います。研修というのは数多くありますよね。室内で行われるものがほとんどなのですが、今回の体験型、野外研修いかがでしたか？



社長

設計が絶妙ですよ。例えば、ウォールの4mっていう今回は設定は、「何とかなるか、ならないか」みたいな…。ちょっとしたことで「何とかなる」にシフトする、そこをフィジカルで感じられる。物理的な届かなさと、物理的なパワーというところが作用して、結果が目に見えるところって、屋内でやるメンタルトレーニング的なものだとやっぱり分からないですよ。カラダって本当正直だなんて思いますね。

例えば、屋内でやるメンタルトレーニング的なものだと、ありがちなパターンで参加者に感想を聞くじゃないですか？もうそれって言葉が上手な人が、効果が出たっていう観測をされる可能性があるのかなっていう風に思うんですけど、やはり実際に体を動かして、実際に体を使って結果が出るっていう形が、みんなの体験に繋がって、体感に繋がっていますよね。ソレはやっぱり嘘を付かないですよ、身体は。あの成功したときの笑顔とハイタッチを見たら分かりますよね。これは嘘じゃないって…



室内での形式が良い、悪いっていうよりは、やはりちょっと変わってますよね、野外での研修って。どうですか室内研修との「違い」という点では？



総務部長

やっぱり体を動かすということは、中には限界ぎりぎりのところまでもまで行ってしまふ、そんな中での経験、体験、そこからの気づきというのは、やっぱりあったんだろうなぁと凄く感じますね。苦しいからこそ出てくる、その人の発言であったり、気づきっていうのはものすごく大きいと思います。



我々は『エッセンシャルエデュケーションモデル』というものを使っているのですが、活動の様子であったり、結果であったりだったり、普段の業務なんかもそうだと思いますが目に見える部分（周りが認識できる部分）と、その裏側、内側、深部に入って、それぞれの気持ちだったり、意図だったりというところをふりかえることで、自分でも確認できますし、お互いに共有ができる場であったりしますよね。我々は研修の中で“ふりかえり”を大事にしているんですけど…



社長

圧倒的に視野が広がってますよね。我々は製造業なので、自分と機械との対話みたいな世界観で仕事をしているんですが、今回の研修の“ふりかえり”で、お互いの顔が見える形で対話することで、同じチームをメンバーを見るシーンがたくさんありましたよね。“ふりかえり”をみて感じたのはそれぞれが「人を見ようとしている」など…。その“ふりかえり”の中で、他のメンバーから「こんなことは強みだと思う」とか「こんなこと言われて助かった」みたいな会話を凄いたくさんしていましたよね。

ある女性メンバーなんかは「私はこうやっても文句、私が話すことは文句が多いんだけど…」その文句に対して「意見を言ってくれて“ありがとう”と言われたから頑張ろうと思えた」と言っていましたけれど、人にフィードバックされる喜びを得たからこそ、人にもフィードバックしようという良いサイクルが生まれる“ふりかえり”だったと思います。



そうですね。自分がダメだと思っていたことが、ある相手にとって実は良かったってことですよね。“ふりかえり”いかがでしたか？



総務部長

最初、自分の弱点、弱みとしてあげてたところが、“ふりかえり”をすることで、実は“強み”だったんだということが出てきたりとか、また最後、後悔の無い社会人人生へ向けて、また責任ある会社の一員としても、これからどのようなことを意識して取り組みますか？『自分との約束（コミットメント）』をみんな発表したんですが、そこでも視野が広がった、周りの人の話を聞き、もっと聞いてみたいという風なところが出てくるようになったのは、やはり研修の前と違うなあ、変わったなあと思いましたね。



この研修に参加していないメンバーに対しても…という視点が出てきていましたね。まさに視野が広がったってことですね。

現場に帰った時の自分はもちろんですけど、それだけじゃなくてここに参加していない他のメンバーに対しても「何かできることがあるんじゃないか」みたいな視点は、チームという捉え方が広がったようなそんな印象ですね。

研修で“ふりかえり”を大切にしているのは、やはり自分を確認できたりとか、周りが認識できたりとかができるところが大きいと思います。

その野外の体験は、研修ではなくてレジャーとして、遊びとしてそのアクティビティーが会社のイベントとして行われていることが多かったんですが、（これも一つの大事な要素だと思いますが）教育、人材育成としてやるのであれば、やはりそこには「何のためにこれをやっているのか」を意識し、“ふりかえり”をしっかりとすると次に繋げていくことが重要ですね。

日常の会社に持って帰られるもの、そういう意味では、最後に前に出て全員の前で『自分との約束（コミットメント）』で話されたことが、全てかなと思います。「そんなことを考えているんだ」と日常を知らない我々も、頑張っって欲しいと願わずにはいられないし、感慨深かったです。本当にありがとうございました。