

奄美五感塾に参加して

— 総括： 8回の五感塾参加は、なぜ私を変化させたのか —



帝人グループ 「私がやる！」プロジェクト リーダー
(帝人クリエイティブスタッフ(株) 人財部 人財開発グループ)

■はじめに (奄美五感塾を振り返って)

2008年12月18~21日にかけて新日鐵化学さんが主催する奄美五感塾に参加させていただきました。奄美大島では「次世代のために」というメッセージをさまざまな場面で感じ取ることができ、この思いこそが島の“宝”だと思いました。現地プロデューサーを務めた安田壮平さん(下記写真の左端：松下政経塾25期生、奄美市長選に立候補予定)が構想する「人づくりの島」の背景を見たように思います。

「現在の自分」を中心に据えて四苦八苦する典型的現代人より、「次世代の島」を中心に据えてイキイキしている典型的奄美人(島人=島んちゅ)がより豊かな人生を送っている・・・会社に「次世代のために」が溢れることで豊かな組織風土が育まれる、そう思ったことが奄美で得た収穫(宝)です。



■五感塾とワタシ

さて、本レポートでは奄美五感塾の詳細に踏み込まず、私が事前に設定したテーマ「五感塾はなぜ私を変化させたのかを探る」に沿いながら、五感塾の意義を伝えることを試みます。なお、ここで「変化」とは、「前向きかつ意識的な自己改革」と定義します。

まず、初めて五感塾/五感研修に参加したのは2007年5月の沖縄でした(主催：コーチプロ)。以来、佐渡・岡崎・伊豆・阿波(帝人主催)・米沢(帝人主催)・海士・奄美と、一年半あまりで8回の体験を経て、私自身がジワジワ変化していることを感じます。なぜ変化を実感できるかと言えば、最近とみに「鈴木さん変わりましたね」「あいつ変わったな」という声が直接・間接的に耳に入るようになったからです。自分自身の変化に平行して、私がリーダーとなって進めている組織風土改革(「私がやる！」プロジェクト)の仲間が一人二人と増えていきます。「自分が変わった分だけ周囲が変わる」の効果は、本人が思う以上に大きいようです。

私を変化させたものがあるとすれば(まだ課題山積ですが・・・)、大きく3つほど浮かびます。1つ目は自己開示実習(自分をさらけ出すコミュニケーションのワザ)、2つ目は掃除実習(地域でのボランティア活動：トイレ掃除を含む)、そして3つ目が五感塾です。ここでは、紙面の都合で五感塾のみ次項で触れます。



■五感塾という人間力を高める場づくり

私自身が前向きかつ意識的に自己改革できた理由の一つを「五感塾という学ぶ場づくりのコツ」と言い換えて推察してみます。各地域の「素材」ではなく、事務局や研修担当が気を配るべき「仕掛け」に焦点を当てます。ポイントは以下3つと考えます：

五感塾という学ぶ場づくりのコツ

1. シェアリングによるコメントの交わし合い（異質な意見に慣れる）
2. 適度な緊張感を生み出す躰やマナー（自らを律する）
3. 共演者の多様性（老若男女が揃う実社会に近づく）

【その1】五感塾という学ぶ場づくりのコツ

→ シェアリングによるコメントの交わし合い (異質な意見に慣れる)

1つ目のポイントは、コメントの機会を多く取ることです。

各カリキュラムで感じたことをどう表現するか個性（人間性・人柄・人格）が現れます。五感で掴んだものに正解や間違いはありませんので、自分と違う感じ方をする社内外の人に違和感を持ちながらも、まずは受け入れることに慣れていきます。そして、限られた時間の中で対話しながら、疑問やわだかまりを解いていく。こうして「異質」に慣れながら、会社の複雑な人間関係の中で生き抜く力をトレーニングできる可能性があります。

また、「後始末」（PDCA の Check）も重要です。一般的な研修では、研修生が後始末に関わることはまずありませんが、手づくりの五感塾では準備・実行・後始末すべてに研修生が関わります。準備段階で思い描いていたことと結果のギャップに関してホンネで議論する過程にも、異質とぶつかり合う醍醐味があります。



シェアリングの様子

(イオンリテール労組の小林正人さん)

【その2】五感塾という学ぶ場づくりのコツ

→ 適度な緊張感を生み出す躰やマナー（自らを律する）

2つ目のポイントは、ほどよい緊張感を生み出すために、挨拶・履物揃え・食事の後片付けといった躰やマナー的な要素を織り込むことです。これらはオトナを対象とした企業人教育ではある種のタブーです。研修担当が堂々と指導できるのは新入社員研修ぐらいでしょうか。

自らを律する雰囲気があるからこそ、「気づき→内省→自己改革」のプロセスに至りやすい。さらに、自己改革に対する他者からの「褒める」「励ます」により、自信や勇気を得る機会が生まれやすい。結果、自己改革への前向きさや積極性が育かれやすい。そうこうしている間に、自分を変えることが楽しくなるわけです。

五感塾では、シェアリングで発した自分のコメントが呼び水となり、具体的な言葉や何気ないボディ・ランゲージでフィードバックを得られます。五感塾では他者の反応に対する感度が高まっていますから、ホンネのネガティブ・フィードバックを頂くことで深い内省に至ることも度々です。有形無形のフィードバックを受け入れる素直さや謙虚さは、自らを律する適度な緊張感から芽生えるのかも知れません。



長野県小布施町の
地域プロデューサー木下豊さんと

(今回、最も多く会話をさせていただきました)

【その3】五感塾という学ぶ場づくりのコツ

→ 共演者の多様性（老若男女が揃う実社会に近づく）

3つ目のポイントは、参加者の多様性を確保することです。会社は「偏った人間社会」の必然性をはらんでいます。社員の年代ひとつをとっても、18歳～60歳程度の幅が最大で、0歳～100歳超までという実社会より狭い空間ができていきます。

例えば企業人研修では、階層別研修のように同世代・同時昇進者を集めることが一般的ですが、極端な同質性（ホモ集団）の中で起こる化学反応（気づき）のレベルは、少なくとも五感塾より低いと感じます。経営戦略としてダイバーシティー（多様性）による創造性や革新性を促すのであれば、社員が学ぶ機会も、より高度な多様性の中に準備していいのではないのでしょうか。

不思議なことは、18歳未満の子供や60歳超といった普段触れ合わない方々からのフィードバックには素直に耳を傾けられることです。実際、阿波五感塾や米沢五感塾での経験で、社員が家族（配偶者・子供・両親）と一緒に参加すると、参加者全体の感性レベルが高まることが分かっています。家族という背景を知ること、上司・同僚・部下・先輩・後輩と触れ合う際の潤滑油（やさしさ、思いやり、心配りなど）が生まれるからでしょうか。

いずれにしても、ここでのキーワードは「18歳未満のコドモ」「60歳超のオトナ」「家族」「主婦」「自営業」「農林水産業」「公務員」「学校」「病院」など、会社にいない方々です。

以上、8回の五感塾参加経験を踏まえ、私自身が前向きかつ意識的な自己改革のできた理由を「五感塾という学ぶ場づくりのコツ」として推察しました。自己改革のテーマは人生の最期まで尽きないとは思いますが、楽しみながら成長していきたいものです。



自然体のフィードバックを頂いた
米米クラブの重久和美さんと

■最後に

企業人教育という観点で、五感塾という手法に確信を持っています。人間力（モチベーション含む）を養う点でも、①効果の高さ（effective）、②内容の楽しさと面白さ（fun & interesting）、③価格の低さ（cost saving）のバランスがとれており、いわゆる研修会社には提供できない内容となっています。



右：新日鐵化学の高橋剛さん

前項で考察した3つのコツは、一般的な企業人研修では設定しにくいものです。シェアリングやフィードバックをとっても、子供や高齢者と分かち合うことは実質的に不可能です。こうしたメリットを活かしながら、今後も五感塾仲間の皆さんが独創的な場づくりの手法を開発していくことでしょう。とても楽しみです。

2009年は、大企業を含むより多くの組織に「五感塾仲間」になることを打診していきます。みんなで一緒によりよくなりたいものです。帝人グループも恩恵を被るはずですよ。

本レポートが五感塾仲間の皆さんならびに広く企業の皆さんのお役に立てば幸いです。

以上