

教育スタッフ  
PLAZA

教育スタッフの

# 「仕事」日誌

能美防災 人材開発室 室長

佐藤栄時

第66回

## 行動学習(山の合宿)！

9月〇日

先日、2泊3日の「グループ幹部向け合同研修（通称：山の合宿）」が盛況の後に終わった。

この研修は3年前から新しく始めたもので、今年の参加者は22人、3分の2はグループ会社

社のプロパー経営幹部、残り3分の1が本社のグループ会社への窓口となる部署長で、平均年齢は46歳と当初の52歳から徐々に下がってきた。

この研修も今年で4年目となり定着しつつあるが、当初始めるに当たり90数年の歴史のなかでもまったく初めてのことであり、大いに悩んだ。

1. 本社と30あるグループ会社のコンセンサスは得られるのか？
2. グループ会社のどこの層から始めるか？
3. 研修プログラムはどうするか？

の3点である。

まず、「本社とグループ会社のコンセンサス」に関しては意外とすんなりいった。というのもその前年よりグループ大方針として「グループ経営の強化（特に人事面）」が掲げられており、グループ会社のB社が当社の各種研修へ試行的に参加、そのうえ同

年より「グループ中途入社者向け合同研修」を始めていたなどの実績があったからだ。

次に「どこの層から」に関しては、若手あるいは中堅層から試行的に始めて段々と階層を上げていくというのが無難ではあるが、あえてトップクラスから始めて階層を下げていくことを選択した。つまり、かなりのリスクは伴うものの、うまくいけばこのほうが圧倒的に効果的だからである。したがって、名称も「幹部向け」と称した。

3点目の「プログラム」は3日間の研修のうち、1日目は自前でのバリュー教育、2日目以降をこの道専門のC社にお願いし「行動学習」に挑戦した。というのも初対面の者が多く、座学にも慣れていない現場系の人たちが中心だったので、早く一体感をもってもらおう、と考慮しての選択であった。

過去4年間、この研修での思い出もつきない。

課題クリアまで残り30分。「もう無理だ。時間が無い」と皆が思った時にSリーダーの提案による決死隊選抜でのイベントのクリア。その後全員が時間内にゴールし、山頂から全員で見た夕暮の下界。途中、いろいろとトラブルがあり、“今年はだめか。4年目にして初の失敗か？”と思ったが、何とかゴールした後のグループ会社Yリーダーの挨拶での大粒の涙。それに感激し多くの者も感動の涙を流したこと。2日目の晩、満天の星空の下、皆が本音でしみじみと話し込んでいる「ファイヤートーキング」中に社長から突然のメールが届き、一同大いに驚くと共に、それが激励のメッセージで大変感激したこと。また、ある参加者が大変疲れて帰宅した時に家族から「随分とさっぱりとした顔しているけど、どうしたの？」と言われ、思わず鏡を見に行ってしまったなどの感想を聞いたこと。

まだまだ思い出は尽きないが、「やって本当に良かった」、「この研修をやり続けられれば、何年後には必ずや大いなる成果・結果を生む」と思っている。

今後もこの行動学習を続け、段々と階層を下げ、いずれは研修名から「幹部向け」がなくなった状態で実施することが私の夢である。

でも、その時には私は定年でいないか……。

