

パーソルグループ（パーソルホールディングス株式会社）
「i-adventure：対話型鑑賞ゼミ 2017 年度上期」レポート

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 専任講師
岡崎大輔



「はたらいて、笑おう。」を合言葉に掲げ、国内外 90 社を超える企業群で労働・雇用の課題解決に総合的に取り組んでいるパーソルグループ。同グループは、急激な環境の変化に対応し、自律的にチャレンジを続けられる人材の育成を目指し、「遊ぶように学ぶ」「内省・受容・対話」をコンセプトとした「i-adventure」という社内公募型研修を行なっている。アート作品鑑賞や演劇、造形など、企業内研修では珍しい手法を取り入れた同研修は、グループ内の全社員を参加対象とし、組織を超えた学び合いのネットワークを生み出す狙いも込められている。

本センターは 2016 年度より、同研修内の「i-adventure：対話型鑑賞ゼミ」を担当している。研究員 伊達隆洋・岡崎大輔が中心となって開発・実施している 2 日間の研修プログラムは、講師のレクチャーではなく、参加者同士のコミュニケーションを通じた学びを重視している。そのため研修は、アート作品の対話型鑑賞プログラム ACOP / エイコップ（Art Communication Project）ほか、「みる・考える・話す・聴く」の 4 つをコンセプトとした複数のワークショップで構成され、グループワーク主体で進められる。以下に、2017 年度上期の参加者の声を紹介し、研修をレポートする。

- * 現在の職務の中では、様々なステークホルダーの間で行われる、意見のぶつけ合いともいえるような議論の取りまとめを行う必要があります。そして、ときに議論は空中戦となり、散開します。
- * アートという参加者全員に対しフラットなツールを通して、人の意見を聴く。
- * 色々な会社の方の意見を聴き、発言することで「間違えてもいいんだ」「人それぞれ違いがあることっていいことなんだ」と、すべての発言を肯定的にとらえられたことがとても印象的でした。
- * 自分でも気付かなかった偏見や狭量なものの見方に気付き、多様な考え方を受け入れ、自分の中に取り入れていこうという意欲を持つことができた。

決まった答えがないアート作品の前では、誰もが対等な立場となり、利害関係から解放されて話し合うことができる。本研修の参加者も部署や入社年次、役職は異なっていたが、アート作品を介したコミュニケーションでは率直に意見を交わし、時には正反対の意見も飛び出した。しかし、それらがぶつかりあうことはなく、むしろ、異なる見方から自分たちの発想を広げ、参加者それぞれの意見をつなぎ合わせて、新たな解釈を見出していた。「安心・安全な場」が、建設的なコミュニケーションを生み出したのだ。



- * 自己認知の甘さを痛感する研修でした。
- * 無自覚の部分を自覚できた。
- * 自分を俯瞰してみる機会をいただきました。そこで、自分の特徴も確認でき、変化を感じられる中身の濃い時間でした。
- * 自分の課題はヒアリングと発信でしたが、より「自己の考えを発信する」ことに課題感が強いと判明しました。自分自身としっかり向きかって、頭の中で一つの事をじっくり考えることで、自分の思考の癖もわかり、とても有意義でした。
- * 自分の癖を発見でき、且つ改善する方法までみつけられた研修でした。曖昧な会話にやや抵抗を感じる傾向があり(答えが欲しい)、想像して、それを相手に根拠をもって伝えることが苦手だったので、訓練の機会にもなったと感じています。

研修は仕事から離れた場ではあるが、プログラムの中で表れる参加者の物事の見方や考え方、コミュニケーションの取り方そのものは、各人の日常とつながっている。2日間のプログラムには、要所要所に振り返りの時間が設けられている。参加者同士のディスカッション、伊達・岡崎からのフィードバックを通して、参加者は自身の課題や傾向を明らかにする。また、自身を俯瞰する視点を持つことで、普段の行動も振り返るようになり、内省をさらに深めていく。

- * 弱点があらわになり恥ずかしい、と思う反面、そのままの自分をまずは受け入れてみようと思います。

課題は新たな学びを獲得するためのステップだ。課題を自分の弱点としてだけ捉え、否定する必要はない。課題を抱えた自分をまずは受け容れること。そうすることで、どのように課題を解決できるか、具体的な方法を考えることに意識が向けられる。

- * 偶然つながった面々での化学反応が生まれる研修！
- * まわりの人の意見を聴くことで、自分の世界も広がる。
- * 人に興味を持ちたいと思いながら、あまり持てていないことに気付きました。まずは、意識的に「みる」ことで相手を洞察し、その心情や背景を考えることを実践しようと思いました。
- * 自分が常に一つのパースペクティブから意見することによって、多くの解釈を(いい意味でも、悪い意味でも)捨てていることに気付きました。だからこそ、より他者に興味を持つことができる心持ちになりました。
- * 相手によりそって対話ができていると思っておりましたが、実際は自分の解釈がほとんどで、真に相手を見ていないということに気付かされました。
- * 魅力ある人たちとの交流。(研修を受けて)なんだか気持ちがすっきりした。

自省・受容によって自身の姿をみつめた参加者は、次第に、自分に気付きを与えてくれる他者の存在にも意識を向けていく。他者の意見によって自分の世界が広がることは、自分の意見によって他者の世界が広がることも意味する。対話は、話し手、聴き手が固定された一方的なやり取りでは成り立たない。立場を入れ替えながら話し、聴き合い、互いの世界を広げる行為こそが、対話なのだ。

- * 漠然と感じていたこと、理解していたことを体感できた研修でした。
- * 自分の物事の見方がいかに偏っていたかを実感できた研修でした。また、多様な価値観を受け入れることは「当たり前」、やっている「つもり」だと思っていましたが、案外できていないことに気付けたように思います。
- * 体で感じることでより深い気づきとなった。誰もパラダイムがあり、それぞれは悪くはないが、パラダイムを持っていることで視野が狭くなることもある。出した回答に対して、これが本当に正解なのかという疑いは持った方が良く感じます。

「自分と他者は価値観が異なる」「多様性の受容」は、言葉では誰もが知っている「当たり前」のことだ。しかし、それらが自分にとって何を意味するのか、実感をともなって理解する機会は少ないだろう。参加者は研修を通じて、「当たり前」と理解していたことが、実は言葉上の理解に過ぎなかったことに気付かされる。その実感をもとにあらためて自分自身を振り返り、学びを日常に活かす具体的な方法を決め、参加者全員が宣言、共有した。

研修企画者である同グループ グループ組織開発部の長島威年氏は、「今日、みなさんと仲間になれたと思っている。この学びをパーソルのほかの仲間にも伝えてほしい」と研修を締めくくった。パーソルメンバーがともに学び、ともに育つという組織の土壌が、さらに肥沃なものになることを期待し、レポートを終えたい。