

研修担当者インタビュー

株式会社EDUCOM

働き方改革推進課 熊谷理人 さん



会社での立場や仕事を教えてください。

主には研修の企画をしています。今回の新人研修ももちろん、階層別研修として、新しく主任になった人向けの研修や、リーダーになった人向けのマネジメント研修などを、どういうふうに体系立てて作っていくか考えています。

それ以外には、組織開発寄りのこともやっています。社内ラジオの企画に参加したり、オンボーディングとして中途採用の方へ面談をするなど、広く人と組織に関わる課題解決に関わっています。

今回の新人研修でインプロを取り入れた理由を教えてください。

新卒研修の目的を考えた時に、大きな目標のひとつにしていたのが同期の関係性構築でした。ですので、一番の目的はチームビルディングです。ここはインプロの一番の得意分野じゃないですか。僕も何回か体験させてもらいましたが、絶対その場にいる人が仲良くなっていくんですね。ただ、インプロには単なるレクリエーション以上の価値があると考えています。それが、「身体を使うこと」です。

仕事をする上で「コミュニケーションが大事」とはよく言われますし、コミュニケーションに関連する研修も様々あります。ですが、仕事上のコミュニケーションって、時に情報処理になっちゃうんですよ。もちろん業務がうまく回っている時は、効率的でいいことなのですが、上手くいっていない時にも情報処理のモードでい続けてしまうと、コミュニケーションのエラーが起きてしまうことが多いと思うんです。

上手くいかなかった時には、組織の中で他の人を理解することがどうしても必要になってきます。他者を理解する時に、身体性って避けられないと思うんです。相手を理解するためには、その人の内面が身体に現れて、それを受け取るというステップを踏むじゃないですか。これは、相手を知ることそうだし、自分が相手にわかってもらうのに、身体を通して自分を出さないといけない。ここを大袈裟にできるのがインプロのいいところだと思います。

このようなコミュニケーションの本質的なあり方を身体を使って学習する。そんな時間を研修の中に設けることに意義があるなと思って、インプロを導入しました。

実際にやってみた感想をお聞かせください。

インプロ研修は、研修初日に実施しました。自分も参加していましたが、その場にいる体感としてはすごく良かったです。参加者がすごく生き生きしていたし、研修後のコミュニケーションも、フランクなんだけど本音が出ている感じがありました。これを初日にやれたことは重要だったかなと思います。

その日の午後には対話に関する研修も実施しました。対話っていう活動は、EDUCOMのバリューのひとつ（「納得いくまで対話する」）にも掲げられていて、会社としてとても重要な活動として位置付けられています。でも、対話って思考と言語によるコミュニケーションなんですよ。仕事をしていると、やはり思考と言語が優勢になっていくじゃないですか。でも人間って本当は考えて喋るだけの生物じゃなかったりする。身体の感覚とか、その時に鳴っていた音とか匂いとかが本当は影響を及ぼしているかもしれない。思考とか言語とかに偏ってしまうコミュニケーションのバランスをとる意味でも、インプロがうまくハマったんじゃないかなと思ってます。

開発担当：計画の段階で、午後に対話についてやることは聞いていたので、より身体に寄せて設計した面があります。ここを共有しながら研修を作っていたのもよかったポイントのひとつですね。

ご自身もインプロ研修を何度か受講されたことがあると思いますが、インプロ研修の魅力や価値はどんなところだと思いますか？

身体が一度学んだことを感覚的に思い出せることです。自分も、単発のワークショップとか講習に3回参加したのですが、前にインプロをやった時の感覚、例えば、「こうしないと伝わらないと思ったんだよな」という記憶とか、声の出し方とか、相手に届かせるための拍手の動きとかを思い出せるんです。インプロで学んだ感覚は、やらずにいたら3ヶ月くらいで日常に出てこなくなってしまうこともあるんですけど、もう一回トレーニングする機会があるとすぐに思い出せます。

前に筋トレ系の話で聞いた話ですけど、トップアスリートが怪我をしてトレーニングし直す時、元々

持っていたところまでは割とすぐ取り戻せるという話を聞いたことがあるんです。それに近いような気がして。インプロをやってから時間が経っていても、改めて参加するとすぐに思い出せて、さらに新しいことも学べる。前やったことはリセットはされないんだというのが自分の感覚でした。同時に、何度かやるということが大事なんだとも思います。



そもそも、自分は最初インプロに抵抗があった人なんです。大事だということはわかるけど、「え〜即興演劇かぁ」という印象で。同僚がインプロのレッスンに定期的に通っていた時があったのですが、その話を聞いても、「すごいな。でも自分は行かないかな」と思っていました。ですが、今となっては、自分自身がすごく学びを得ているなという感覚があります。自分の中で変わったことがあるのか、インプロを何度か重ねてきた結果なのか、理由は色々あると思いますが、自分の中でも不思議な感覚ですね。

特に今回の新人研修は、過去に参加した講習の中でも一番学びがありました。今回はすごく難しいワークをやっていたわけではないと思うんです。インプロの基本的なことを中心に進めてくれていたと思うのですが、本質的なところですよ。具体的には、講師の方が言っていた「100%で相手に伝えようとしたか？」という質問にハッとさせられました。100%全力で伝えるワークだったけど、実際は70%くらいでやっていた自分に気づかされたんです。このワードは、日常の中でも定期的にリフレクションしています。

「100%やろうとしましたか」って、聞かれる側には痛い問いだと思うんです。大人になってから何かを学んで多少なり痛みが伴うと言われているし、もし本当にインプロを通して自分が変わろうと思ったら、自分がこれまで習慣にしてきたものに気づいて、一旦捨てて、新しいものを身につけていくというプロセスを踏むことになるじゃないですか。それは結構大変で、痛みが伴うと思うんです。ただインプロは、その過程を心理的安全性を担保した上で、

さらにワーク自体も楽しいもの、Funなものをやっているからこそ、Painの部分と両立して学びが進んでいくのかなというのを感じました。

開発担当：インプロは「上手くできないこと」「不完全であること」を面白がるという考え方が特徴のひとつだと思います。できないことも隠さず面白がってオープンにすることで、向かい合えるようになるなと思っています。

今後インプロ研修で取り組みたいことはありますか？

組織が活性化していく一つの方法として、インプロがどういう役割を持っているのかをしっかりと言語化していきたいです。"インプロ"というある種変わったものというよりは、会社の中の学びとして意味があるものなんだと、担当者として説明できるようになりたいというのが運営的な目標です。

その上で、社内ではもっとインプロがウケる人がいると思うんです。抵抗感をもつ人もいるだろうけど、インプロの考え方に救われる人とか、自分らしさをより発揮できるようになる人がたくさんいると思います。そういう人にアプローチできるようにしたいし、そこから組織を良くしていくムーブメントを作りたいな、というのが野望の一つです。

最近、インプロ教育に関する本が出たじゃないですか。これまではどうしてもインプロはインプロという劇の形式だったんですよ。それがどうやって教育とか別の分野に影響するのかが言えるようになってきたりとか、ヒントが出てきていますよね。そういうところからもっと広がっていく可能性もあると思います。

もちろん、広まることでただのレクリエーションとして認識されちゃうとか、本質とずれたところが広まってしまうとか、デメリットもありますが。最近よく見る哲学対話とか対話型鑑賞とか、そういう手法が今まさに通っているプロセスですよ。そういう風なプロセスを経ながら、インプロも特別なものではどんどんなくなっていくんだろうなと思っています。

<研修概要>

実施形態：新入社員研修

時間：2時間45分

参加人数：10名（新入社員）+6名（研修担当者）

株式会社フィアレス

Mail：contact@fearlessinc.jp

HP：https://fearlessinc.jp/