

自ら学び 互いに育つ!

社内勉強会の始め方社内勉強会を
根付かせるために
忘れてはならないこと

株式会社ヒップスターゲート 代表取締役 ファウンダー 渡邊 良文

これまで計5回にわたって、社内勉強会を成功させるポイントをお伝えしてきました。最終回となる今回は、いかに社内勉強会を企業文化として根付かせるか、についてお話します。

社内勉強会が根付けば、発案者の手を離れて、社員たちが自主的に企画・運営してくれるようになります。ぜひこの理想的な状態を目指していきましょう。

地道に気長に1歩ずつ

ただし大前提として、社内勉強会を根付かせるのは簡単ではないことを強く認識してください。期間でいえば、平均して3~5年の歳月がかかります。

長い!待ちきれない!と思われるかもしれませんが、社内勉強会はそのような性質のものだと理解し、地道に、そして気長に取り組んでいこうと考えるのが肝要です。発案者がこの認識と気構えを持つことが、勉強会を社員間に一般化させる道程の出発点だと心得ましょう。

では、短期的に結果を求めるとどうなるのでしょうか。それは組織にとってマイナスにしかありません。

よく見られるのが、勉強会を始めてまだ間もない時期に、売上や

利益、残業時間、離職率などの数字を見て、「大して変わっていないじゃないか!」と気色ばむ経営陣の姿です。

こうした早急な結果の求め方は、運営チームや参加者にプレッシャーをかけ、もともと関係者の間にある社内勉強会に対する価値観の違いを肥大化させ、人間関係をぎくしゃくさせます。やりにくい面々と開催する社内勉強会には、残念ながら「やらされ感」が出てしまいます。

こうなると社内勉強会の本質が崩れてしまい本末転倒です。そもそも勉強会が、何に対して、どのくらい結果につながっているかは、数値化・可視化することができません。望んだ結果となったとしても、それは複合的な要因がもたらしたもので、社内勉強会はあくまでそのうちの1つだと捉えるべきです。

そのため、勉強会終了後に参加者からアンケートを取り、定量的な評価を求めることも、私は必要ないと考えています。アンケート結果が思うような評価でないとき、やはりプレッシャーが生じて、運営側のチームワークにほころびが生じてしまうからです。

そうではなく、組織や社員の成長を長期的に見たとき、何かしら

寄与するのが社内勉強会なのだ。「定性的」に考えて向き合いきましょう。

「関係の質」から回す

ここまですを踏まえて、社内勉強会を根付かせるために非常に有効な、「組織の成功循環モデル」を紹介します。これは、マサチューセッツ工科大学のダニエル・キム教授が提唱している理論で、成功する組織はいかにつくられるか、過程や仕組みを分析したものです。

この理論によると、組織が結果を出し成功するためには、まず組織を構成するメンバー間の関係の質を高める必要があります。ここでいう関係の質とは、互いの尊重と信頼の度合いを指します。これらが良い状態で安定することによって、良好な人間関係が構築されて組織が活性化します。また、メンバー1人ひとりの思考や行動にも活力が生まれ、望ましい結果につながるというわけです。

こうした関係の質の向上から始まる良い連鎖のことを成功循環モデルでは「グッドサイクル」と呼びます。結果を急ぐ組織にとって、関係の質からのアプローチは一見遠回りに思えますが、この「グッドサイクル」をつくるのが、実



■ 渡邊 良文 (わたなべ よしふみ)

株式会社ヒップスターゲート 代表取締役 <https://hipstergate.jp/>
 富士通株式会社を経て、人材育成業界へ転身。数社の研修会社にて講師、
 コンサルタント、営業統括マネージャーを経験。2010年5月、人材教育コン
 サルティング会社「株式会社ヒップスターゲート」を設立。現在は受講者を主
 体とした研修に注力をして商品・サービスを開発。「人は誰でも、常に学習し
 ている(自ら成長できる)」をモットーに、研修内製化や社内勉強会といった、
 企業の人材育成の自走・自立のサポートに力を注いでいる。

- 第一回 答え合わせではなく、創っていきけるか？
- 第二回 大きなメリット、小さなデメリット
- 第三回 社内勉強会を成功に導く！8つの推進フロー
- 第四回 勉強会を成功させるカギは「現場調査」と「60分」
- 第五回 ファシリテーターは講師にならなくていい
- 第六回 社内勉強会を根付かせるために忘れてはならないこと

は最も近い成功への道程なので
 す。一方、いきなり結果を求めて
 しまったことにより、組織の人間
 関係が崩れて思考も行動も鈍くな
 る一連のつながりを「バッドサイ
 クル」と呼びます。

グッドサイクル、バッドサイク
 ル、どちらを目指すべきかは一目
 瞭然ですよ。社内勉強会を運用
 するときも、この「グッドサイク
 ル」のように関係の質を強化する
 ことから始めるべきです。

そもそも社内勉強会は関係の質
 を高めるために最適な取り組みで
 す。なぜなら、「1人ひとりの知
 見のすべてが正解であり尊重され
 るべき」という前提のもとで、学
 びを共有し合う活動だからです。

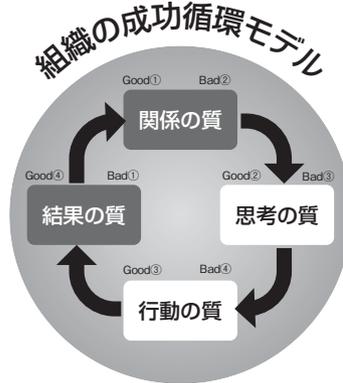
そうした社内勉強会では、参加
 者がそれぞれに気づきを得て、仕
 事や生活に戻っていきます。良い
 農作物を育てるには、良い土壌づ
 くりが欠かせませんが、会社組織
 を畑に例えるとすれば、社内勉
 強会は関係の質を高めることによ
 って、土を耕したり肥料をまいた
 り、といった役割を担っていると
 いえます。社内勉強会は、社員の
 スキルアップのためだけの方策で
 はないのです。

明るさに「指名」が集まる

もう1つ、社内勉強会を定着さ
 せるポイントは、運営チームが使
 命感を持たないことです。何とし

ても定着させよう、社員の成長に
 つなげよう、といった志を持って
 取り組むことは素晴らしいです
 が、実際には多くのチームが使命
 感やプレッシャーが焦りとなり、
 活動が行き詰まってしまいます。
 勉強会の準備にも時間や労力をか
 け過ぎて、疲弊し、本来業務に支
 障が出てしまうこともあるでしょ
 う。そのような状態で、勉強会を
 継続していくのは難しいですよ
 ね。

逆に成功しやすいのは「指名」
 です。例えば、私が通うフィット
 ネスジムのパーソナルトレーナ
 ーで、たくさんの指名を受けられ
 ている方がいます。指名の理由には
 いろいろあると思いますが、その
 1つはトレーナーご自身が仕事を
 楽しんでいるからのように思いま
 す。仕事に対する取り組み姿勢の
 明るさ、楽しい気持ちが伝播して
 周りも幸せになれます。そこに浸
 りたくて指名が集まるのです。勉



Goodサイクル

- ① お互いに尊重し、一緒に考える(関係の質)
- ② 気づきがある、面白い(思考の質)
- ③ 自分で考え、自発的に行動する(行動の質)
- ④ 成果が得られる(結果の質)
- ⑤ 信頼関係が高まる(関係の質)

Badサイクル

- ① 結果がすべて主義(結果の質)
- ② 対立、押し付け、命令する(関係の質)
- ③ 面白くない、受身で聞くだけ(思考の質)
- ④ 自発的・積極的に行動しない(行動の質)
- ⑤ 成果があがらない(結果の質)

提唱:元マサチューセッツ工科大学 ダニエル・キム教授

強会も同じで、まずは自分自身が
 楽しむことを念頭に置き、肩の力
 を抜いて運用して行ってくださ
 い。参加したい！と指名が集まる
 会になり、自然と継続していくは
 ずですよ。

現代はVUCA時代と呼ばれ、物
 事が複雑で曖昧に絡み合い、先を
 見通すのが非常に困難です。そん
 ななかでも自ら答えを創り出して
 いくことができる、少数精鋭の筋
 肉質な組織をつくるには、勉強会
 が最適だと私は考えています。

連載を通じてお伝えしてきた、
 8つの推進フローや学習テーマの
 選定方法、ファシリテーターの役
 割などをぜひおさらいして、社内
 勉強会を始めてみてください。読
 者の皆様の会社や、社員の方々の
 「学びの自走・自立」に社内勉強
 会が少しでも役立てるなら、これ
 に勝る喜びはありません。