

社員に「いのちの研修」

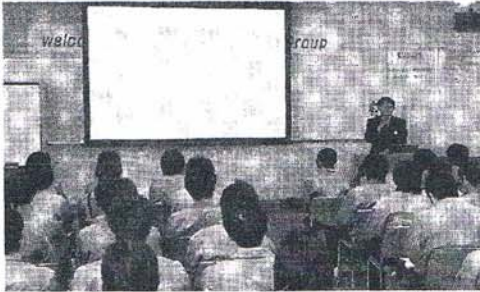
働く意味見直す契機

涙めぐり新入社員

「あなたにとって生きるとは」。そんなテーマの社員研修が登場している。営業トークやコーチングなど技術指導ではなく、いのちの重みや自分の使命を考えさせる。不況が成果主義を直撃し、給料は上がらず、社員ははらはら。そんな中、企業が働く動機付けをしようとする模索する姿がある。

（高橋美佐子）

望、娘が望んだ1家4人のピクニック、純白ドレスにきらきら着せた花嫁姿での記念写真。鈴木さんは、救えなかった自責と苦悩に沈んだ。数年してようやく生前の記憶と向き合えた。娘は死の間際までベッドから起きてこなかった。涙を手に鉛筆を握り、ひらがなを練習していた。「あの日は最期まで懸命に生き抜いた」と気づいた。自分も生き方を変えた。



④大卒総合職の新入社員に、「いのちの意味」を語る鈴木中入さん。4月、松山市の帝人松山事業所。今年3月、定年する女性社員対象の研修。「3年後の自分」を写真と文字でイメージした。共栄火災海上保険本社提供



「わが子の分まで生きよう」と思った。それが十数年間の歩みです」と、穏やかに語りかける。病気の再発で回復の見込みがなくなった時の絶

を説きつづ、「でも、それは『手段』。企業の目的は人間の幸福です」と話した。話を聞いている間、ハンカチでしきりに涙をぬぐう社員もいた。「人は必ず死ぬ。皆さんはどう生きますか?」。皆問われた社員たちはグループで討論した。

スキル教育より大事

「会社が教えるべきテーマか」と社内でも異論も出たという。が、事業部門の再編が進み、家族的な社風が崩れたという危機感もあり、自ら行動する人材を育てたいと、導入に踏み切った。

「社会の入り口にいる社員には知識やスキルを教えるよりも、将来に向けた『志の種まき』が大事だ」と担当。

鈴木さんは今年、東京ディズニーランドを経営するオリエンタルランド(千葉県浦安市)や電子部品メーカーのイビデン(岐阜県大垣市)などで研修を担当した。「自分が何を大切に思うか、どう生きるか、人間は働き方が、企業は経営のあり方が変わることとを伝えたい」

⑤ニアは未来図製作

共栄火災海上保険(東京都港区)は今春、60歳定年で嘱託になる女性約30人の研修で「ドリームマップ」を採用した。

自分の未来図を製作するプログラムで、テーマは「3年後の私」。自分の写真や愛読雑誌のグラビアを台紙に切り

張り、「誰かのためにボランティア」などと書き込む。図工の授業に似た雰囲気なのか、過去を振り返り未来を見つめた「夢」へ思いを巡らせる。

70歳まで雇用契約を更新でき、営業の最前線で働く女性の25%は60歳以上だ。経験を生かしたリーダースhipを期待したい。「でも、現役じゃないし、給与も減った」と意欲が極端に下がるケースが多かった」と富士日出産執行役員は打ち明ける。収入が減っても、私生活でも仕事でも意欲的に生きてほしい。「誰かが夢を語るのを元気になる。そのためコストをかける価値があると会社は判断した。人材育成の意思表示です」と

乾いた人間関係解消狙う

なぜ企業は今、社員の内面に働きかけようとするのか。モチベーションをテーマにした経営コンサルティング事業で知られる会社「リンクアンドモチベーション」(東京都小笹中央社長は、「給与をふんだんに出さなくなると、金に代わる『報酬』として、生き方や働く意味を社員に考えてもらうきっかけを提供し始めている」と指摘する。

高度成長期の研修は「早き・正確さ・量」を求めるスキル教育が中心だった。だが、90年代半ばには右肩上がりの経済成長が終わり、企業は成果主義をとり入れ、派遣・契約

富田さん。外資系高級ホテルの日本支社長、高野登さん(56)は05年に「リッツ・カールトン」が大切にするサービスを超える瞬間一を出版後、年間延べ150〜200社から講演依頼があるという。

高野さんが話すのは、従業員に生き生きと働いてもらうことだ。「企業が存在意義は社会にとって価値があるかどうか。一番大切にするべき身近な社会とは、従業員とその家族」と説明する。笑顔の絶えない館内や、届け物にさりげなく一輪の花を添える心遣い。従業員が会社から感じるホスピタリティ(もてなし)の心以上のものは、顧客に与えられないと説明する。

約「パートを導入して人件費を抑制」、「リストラ」という名の首切りも。その結果、職場には「乾いた人間関係」が広がった。

さらに相次ぐ不祥事の発覚で、企業に対するまなざしが厳しくなった。「自分の働きが、社会や地球環境にどう貢献するか。会社選びの新たな物差しを持つ学生は確実に増えている」と小笹社長は見る。

「ニア世代も誰かの役に立ちたい」との思いが強い。企業は自分たちの事業の意義を十分に理解させ、働く人の貢献意欲を刺激しなが