

Special Feature | ビジネスの現場でワークショップを活用する

エンパブリックによる ワークショップの 企画・運営サポートとは？

ワークショップ活用支援プログラム

- ◎「研修で、会議を進めるためのファシリテーションは習ったが、現場で使えていない」
- ◎「役員と2年目社員のランチ交流会を行っているが、盛り上がらない」
- ◎「いつも同じメンバーで仕事をしているので、決まった答しかでない」
- ◎「相談員やメンターの制度を設けたが、機能していない」

このような課題を抱えている企業に必要なのは、いつものコミュニケーションと違う質のコミュニケーションを取り入れること。そのために、職場でのワークショップを活用してみたいかでしょうか？

ファシリテーション研修で学んでも、職場のコミュニケーション改革につながらないのは、組織全体で多様なタイプのコミュニケーションを使いこなす経験値が弱いからです。そのような風土を踏まえて、職員自身が現場で効果的にワークショップを実践できるようにするには、**①位置づけ**、**②テーマ設定**、**③開催企画**、**④プログラムと実践ガイド**、を整備する必要があります。

これらを設計することで、社内にワークショップを実践する文化を起こし、定着させる。そのために、弊社スタッフが前面に出るのではなく、実践を支える事務局の後方支援をしっかりとさせていただくのが、エンパブリックのワークショップ活用支援プログラムです。

ビジネス現場にワークショップを導入する際の4つの課題

- ①「結論ある会議」が前提となり、プロセスを楽しむ文化が弱い。
- ②「ベテラン⇒新人」のように、「経験の豊富な人⇒少ない人」への一方向に陥る。
- ③忙しく、多人数がしっかり参加する時間がとれない。
- ④経験不足で、進め方のバリエーションがない。それゆえ外部任せになる。

ビジネス現場でワークショップを効果的に行うポイント

- ①ワークショップの**位置づけ**を明確に説明する
「結論をだすための議論ではなく、聴きあい、相互理解を目的とする対話」など。
- ②経験者が優位に立つテーマではなく、**「正解のない問い」をテーマ設定**する
ベテランが新人の発言からヒントを得ることができると相互刺激が生まれる。
- ③就業前・後、ランチ前後など短い時間での**連続開催を設定**する
1回の大イベントよりも、経験を重ねる方が、意識や行動の変容につながる。
- ④現場の職員がワークショップを実践できるよう**プログラムと実施ガイド**を提供
それぞれの現場での経験をわかちあうなど事務局のコーディネート力も鍵。

ワークショップを終えて

キリン株式会社 総務部 井上 宏さん談

「エンパブリック社とは、本社移転の中で『ワクワクする職場をつくる』というテーマに、どうアプローチをしたらいいか迷っている時に会い、プロジェクト事務局のパートナーとして一緒に取り組んできました。

今、思うと、初期に、グループの現場の社員がつながり、協力しあうとはどのようなことなのか、何度も話し合い、ビジョンやプロセスの枠組みを共有したことが大きかったと思います。

特に印象に残っているのは、最初に『2800人の全員を同時に変えなくていい』という話をもらったこと。『2800人の2割(560人)を動かす2割(112人)が新しいやり方を身に付け、その人たちが動く姿を周りが見て、影響を与えることができる。だから、まず動き出せる人から動き出せるように応援する』という話で、気持ちが楽になりました。

また、『ワークショップは最後までやめてはいけない、いったん、やりとげることが大切』ということ。やり始めて、途中、不安になったとしても、いったん最後までやる。最初わからない人も最後まで参加することで意味がわかり、成し遂げたと手応えを感じる。それが次につながるのだと。

エンパブリックの皆さんは、キリンという会社よりも、キリンで働く色々な立場の人に関心をもち、深く理解してくれました。事務局、朝ゼミの参加者、現場でファシリテーターをする人、その部署のリーダー、プロジェクト全体を見る経営者——といった人にとって、実践にはどんな情報や準備が必要なのか。特に、社員に向けての情報発信をベースに資料も作成してもらったことが助けになりました。

こちらの考えていることに、広石さんからダメだしされることもあり、『えっ!?!』とも思うのですが、想定外の反応の時にこそ、自分たちだけでは持ちづらい視点、発想なんだと考えています」