

企業研修へのネイチャーゲームの可能性

ネイチャーゲームインストラクター 浦田美砂

ステップ1

今回、企業の新入社員研修を引き受けるきっかけは、2003年に開催したリーダー養成講座でのAさんとの出会いでした。何気なく受けた講座だったようですが、長く接客業に従事していたAさんには「自然への気づき」だけにとどまらず、このプログラムを自分らしく生かす方法に気づかれたようでした。

その後Aさんは、ある企業の研修部に就職し、その思いはますます強くなったようです。ネイチャーゲームを研修プログラムに取り入れるために、上司にどうアピールすればいいか相談を受けながらも、私自身的確にアドバイスをすることができませんでした。

それを解決するヒントになったのは、2004年のFSでの「木こりの親方」でした。親方と弟子の関係を会社組織に置き換え「報告・連絡・相談」そして「成果」につなげる一連の行動をアクティビティと関連付け、上司に企画書を提出しました。

彼女の熱意ある説得は、ゲームという名前に半信半疑の上司を傾かせ、2005年4月の新入社員研修へとつながりました。

ステップ2

新入社員にビジネスマナーを教えるという名目で、ネイチャーゲームならよりソフトに社会人1年生にアプローチができるとのAさんの思いを受け、プログラムとねらいをまとめてみました。



日時： 2005年4月5日（火）13：00～21：00


場所： 佐世保青少年の天地（烏帽子）

対象者：新入社員74名 企業スタッフ10名

指導員：3名

新入社員研修プログラム

| 時間 | 実施アクティビティ | Aさんのねらい | 浦田のねらい |
|----------------|--|--|--|
| 13：00 | あいさつ | | |
| 13：10 13：40 | 「名刺交換ゲーム」  | コミュニケーションの苦手な今の新入社員に、人と接することが自然にできる。 | お互いのセールスポイントから情報を交換する。自分をアピールすると同時に相手の情報収集をする。 |
| 14：00 15：00 | 「木こりの親方」  | 「報・連・相」を会社組織に重ね、親方は弟子が調べてくる間信じて待つ。収集した情報を総合的に考え、親方は一本の木をあてる。 | 親方の指示により、弟子は体の感覚を使い情報を収集し、言語に置き換えて報告をする。そこに親方の経験や知識を加え、一本の木をあてる。 |
| 15：20 | 休憩 | | |

| | | | |
|----------------|---|--|--|
| 15:30 | 「カモフラージュ」 | 企業のコンセプト「エコロジーとエコノミーの共存」を認識するためには、まず自然を楽しみ自然と仲良くなる。虫や、植物を触ったこともない、怖がる人もいる若者に、やんわりと違った角度から見る方法や観察・発見の喜びを知ること、企業のコンセプトを理解する。 | 体の感覚を一つ一つ意識して働かせることにより感覚を目覚めさせ、それを広げると同時に感性を刺激する。そこから起きる感情に気づき、気持ちをわかちあう人数を増やしていくことで、体験を共有し共感する。 |
| 16:00 | 「サウンドマップ」 | | |
| 16:30 | 「サイレントウォーク」 | | |
| 17:00 | 「ディスカバーウォーク」 | | |
| 17:40 | 午後の部終了 | | |
| 19:00 | 夜の部活動開始 | | |
| 19:10 | 「暗闇を照らせ」 | 接客業に大切な気遣いの究極は、相手に感じさせる・感じさせない感覚を体験する。 | 自分の気配を消すことにより、周囲の状況に敏感になり冷静さと集中力を養う。 |
| 19:40 | 「夜は友達」 | | 自然と向き合うことで、一日の活動や沸き起こった感情を一人で静かに振り返り、自然とわかちあい自己開示する。 |
| 20:10 | 「フォールドポエム」  | 感動したことを素直に語り合う、認め合う。接客業においては、経験、体験したことを語り合うことが、さらにお客様に喜んでいただける良いサービスのヒントとなる。 | 自然のなかで共に過ごした時間を、仲間と一緒に振り返り共通の体験を通して気づいたり、感じたりしている自分のことを語り合う。 |
| 20:50 21:00 | あいさつ プログラム終了 | | |

* 「名刺交換ゲーム」のみ全体で行う。デモは上司の方お二人にお願いします。

* 「木こりの親方」後は3グループに分け、それぞれに指導員1名・研修部スタッフ・企業スタッフを振り分ける。昼の休憩、夕食後に担当グループをチェンジする。

約10日間の新入社員研修プログラムのうち、4月5日（火）～7日（木）の宿泊研修の第1日目のプログラムです。

いよいよ実施日当日、10代後半から20代前半の若者達、また堂々とされた研修部の方々に、身の引き締まるような思いでした。

新入社員は、毎日の研修に個人目標を立てて臨みます。今日のネイチャーゲームでの活動目標は、「同期との仲を深める」「多くの人とコミュニケーションをとる」「自然を体験する」といった事があげられていました。

最初は、参加者個々の研修への姿勢にばらつきがあり、チームがでこぼこした感じがありましたが、目的をはっきり定めながら長時間活動することにより、気持ちも徐々に一つになり和やかな雰囲気となりました。

一日の活動のまとめ

最後に「今日は自然を素材に、個々が持っている感覚を意識することで、体全体で周囲の情

報をキャッチし、頭で考え、心で受け止める活動をしました。日常生活の中で自然を心にとめる機会が減り、私たちの持っている感覚を意識して使うことも減ってきました。感覚は意識せずに使っていると、使っていたはずなのに…という結果も招きかねません。『なぜ研修に自然の中でネイチャーゲームか?』と思った人もあったと思います。自然に向き合い、自分から意識して心を開き感覚を集中させると、体のアンテナを通していろいろな情報が伝わってきました。皆さんは、これから企業の一員として各部署で仕事をされます。人と向き合い、自分の持っている感覚をフル活動し情報を体で受け止め、蓄えた知識と経験を総合し頭で考え、心を添えて行動を起こしサービスを提供してください。希望と決意をもって仕事に取り組み、同じ体験をし感動をわちあつた仲間と、これからの問題を乗り越えてほしいと願っています。」と結びました。

体験者から寄せられた感想

- ・ 入社時講和で「感性を磨こう」との話があった。今日はまさに五感をフル活用させることができた一日だった。
- ・ 普段の生活では、なかなか十分に使っていない五感をとぎすましてリフレッシュすることができた。また新入社員の仲間と協力してゲームをすることにより、今まで話したことがなかった仲間とも話すことができ「友愛」の気持ちが持てるようになった。
- ・ 仲間のスーツの時とは違う一面に接することができ、3日間のグループディスカッションへ向けてチームワークができた。
- ・ 「サウンドマップ」や「カモフラージュ」は仕事の現場でお客様の声に耳を傾けることや、いろいろな視点で見る目をもつ必要があることを気づかせてくれた。お客様の身になって職場を見学しいろんな発見ができる人間になりたい。
- ・ 今日使った視覚・聴覚などの五感や、気配りを磨くことによってゲストや職場の方々に対して注意深くなれたり、物事を的確に伝えることができるようになると感じた。また、教えてくださった方々の指導の仕方や最後のお話など、相手の立場になって考えて話されているのだろうと感じられて見習いたいと思った。

スタッフ反省点

- ・ 参加者準備品として、野外で活動できる服装、防寒対策（カイロ、暖かい下着）と明記していたが、野外体験の経験が少ないためか準備が不十分だった。服装はイラスト入りで紹介をしたほうがいい。
- ・ プログラムのはじめに、一日の活動のねらいを参加者に伝える。ポイントごとにアクティビティ本来のねらいと企業研修に提供するねらいを重ね合わせながら目的を明確化させる。

ステップ3

その後、新入社員のフォローアップ研修にネイチャーゲームを取り入れながら行っているAさんからの報告です。

1回目の研修時は社員の気持ちを切り変えるため、昼間で明るい室内をカーテンで暗くして、Aさんはハーモニカで「遠き山に日は落ちて～♪」と吹き、そこに異空間を演出しました。新入社員研修が開催された烏帽子のことを思い出してもらいながら「相手の気持ちを想像する。想像力は接客業に必要不可欠です。」と始め、企業の敷地内に住むコウモリに話をつなげ「コウモリとガ」で社員の気持ちをリラックスさせ、食堂から持ち出したプラスチックのちゃんぽん碗を使って「魔法の黒い鍋」改め「魔法のちゃんぽん碗」を実施しました。最初は照れてい

た社員達でしたが、器を回していくうちに、短い期間で経験したことや、感動したことがたくさん出て、こちらの方がみんなの成長に深い感動を覚えました。

その後の研修でもネイチャーゲームを取り入れていない時は「今日はネイチャーゲームをやるのですか？」との声が何人かからありましたが、社員の心理状態や研修時間の制限、また他の必要なプログラムとの調整などでネイチャーゲームを取り入れる難しさを感じています。

毎日の仕事に一生懸命で、疲れている彼らですが「ネイチャーゲームするぞ!」と言うと、大人ぶったスーツ姿であっても、ニヤリと烏帽子の時の雰囲気が変わります。ネイチャーゲームは、これからの企業と若者達、組織人に必ず必要だと確信しています。

また、この烏帽子のプログラムに参加された研修部の責任者である、接客のスペシャリストの方からは「新入社員が我々にいろんなことを相談してくれる。これは思ってもいない効果だった。」との感想をもらいました。

このお二人の言葉から一つのキーワードが浮かび上がってきます。上司と部下の関係を円滑にし『胸襟を開く』関係を持続させていくために、ネイチャーゲームが潤滑油としての効果を発揮できると考えます。

ネイチャーゲームによる心理的効果

ネイチャーゲームは、体験を通して理解し自然や参加者との豊かな心のふれあい（リレーション）を持つことができます。

参加者は、自然と触れ合う時間を持つことで、経験的に自然との触れ合いが私たちの心を癒し、自分の内面に目を向けるきっかけとなります。またそこから起きる感情や感動を「わかちあう（シェアリング）」ことで、お互いが共感的理解をしそれが感性を伸ばしていきます。

「わかちあい」は、心と心のふれ合いを促進させ、構成的グループエンカウンターを通して、本音のふれ合いについて体験できます。言葉の背後にある相手の気持ちを受け止め、相手の気持ちになって聴く、常に周囲の状況に敏感になってありのままをうけとめることにより、カウンセリングの効果があります。

「フローラーニング」は無理のない流れを作って目的を達成させる手法で「参加者の心の流れ」「テーマの流れ」を参加者のペースで受け入れることができ、自然の中で相手を思いやる姿勢は人の心を癒し、「自然への気づき」が対人的な気づきに広がるのです。

ステップ4

今回Aさんが提案した新入社員研修の企画は、私にもネイチャーゲームの可能性を新たに見出すチャンスになりました。

企業へのアピール

今回の体験をもとにその効果を知ると、今後広く企業研修へネイチャーゲームをアピールしていくセールスポイントとして以下の事をまとめてみました。

- ・ CSR（企業の社会的責任）や環境教育のプログラムとして提供する。
- ・ 宿泊施設を持つ企業へは、ゲストへの滞在プログラムとして提供する。
- ・ ネイチャーゲームの持つ心理効果を、社員研修として提供する。（新社会人のストレスケアに効果的）

私自身民営化を目前に控えた組織の中で働いています。急速に進められていく機械化、効率

化の中で、長年の間に培われてきた技や知恵は軽視されるようになり、マニュアル化すれば誰でも仕事ができるとの考えは、そこで働く人の心を乾燥させていくようです。

マニュアルは仕事への共通理解を示すために必要です。しかし、マニュアルには見えてこない、人と人の心のふれ合いが個々の体験としてしっかり根付くには、ネイチャーゲームのプログラムは今後の企業研修や人間関係を円滑に保つために最も効果的な方法だと感じています。