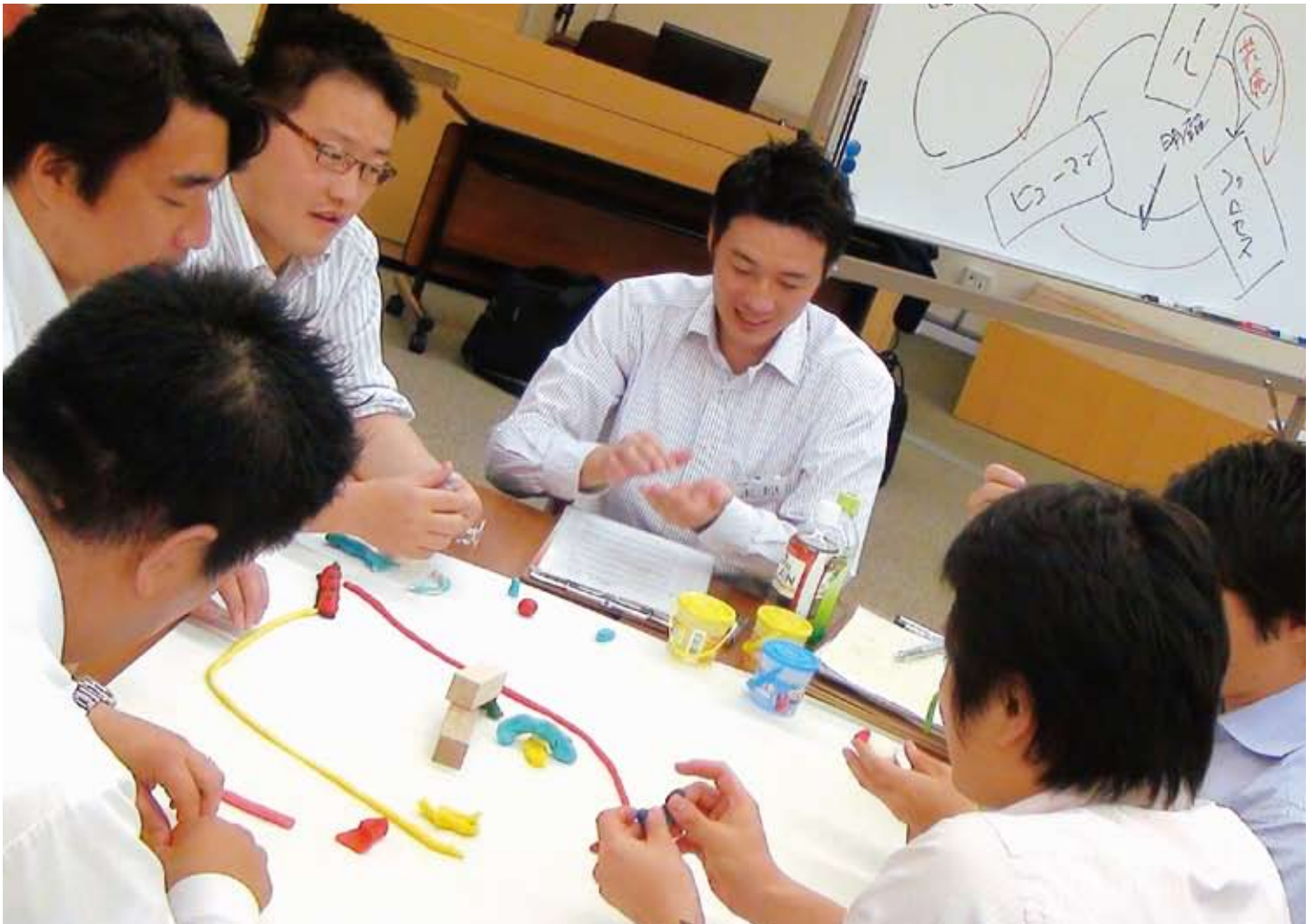


「今年の次世代リーダー養成研修、 一体どんな研修しているんですか？」



「研修を受講していない現場の社員から、今年の次世代リーダー養成研修が社内で評判になっているという声を沢山いただきました。
一つの研修がこれだけ噂になったのは、それだけ受講者が職場を活性化する取り組みを現場で実践してくれたからだと思います。」

◆ 導入事例：東京海上日動火災保険株式会社 様

「次世代リーダー育成」を通して取り組んだ「組織活性化」プロジェクト



東京海上日動企業営業部門が実施した 2010 年度「コマーシャルリーダー養成塾 (以下 CL 塾)」は、組織の活性化を実現する次世代リーダーを育成する実践型プロジェクトであり、育成期間が終了した今も、メンバー一人ひとりが誰に言われるでもなく、自分の職場で組織活性化の取り組みを継続している。

自ら行動を起こし、職場メンバーを巻き込み変えていくリーダーを生み出した「CL 塾」の取り組みについて、東京海上日動企業営業開発部企画 G の魚返課長 (写真左) と栗澤様 (写真右) に詳しく聞いた。

「次世代リーダー育成プログラム」の概要について

—CL 塾とはどんな位置づけの研修なのですか？

弊社における企業営業部門は、東京海上日動の 3 つのカンパニーの内の 1 つで、大企業をお客様としています。

CL 塾は、コマーシャルカンパニーを中心に、東京海上日動の将来のリーダーを展望する課長代理クラスを集め、半年間をかけて行う実践的リーダーシップ開発プログラムです。

2010 年度の CL 塾は、彼らに「組織力の最大化」をゴールとして掲げ、組織活性化の標準的な進め方やスキルを提供し、半年間をかけ、アクションラーニング形式で自分の職場を活性化していくというプログラムでした。



—今年の研修を終えての率直な感想はいかがでしたか？

研修の良さは当然ですが、今年はそれ以上に、研修の最終日には、多くの者が「これからがスタートだ」という意識を持ち、現場で職場活性化の活動を続け、組織開発をもっと学ぼうとなんと大学院に進学する者まで出たことには驚きました。

また、研修を受講していない現場の社員から、「今年の次世代リーダー養成研修、職場でも評判ですよ。一体どんな研修しているんですか？」という声を沢山いただきました。1 つの研修が、これだけ噂になるのは、それだけ受講者が職場を活性化する取り組みを現場で実践してくれたからだと思います。



> 続きをご覧になりたい方は、こちらからお問い合わせください。

次世代リーダー育成のテーマが、なぜ「組織力の最大化」だったのか

—CL 塾を重視する上で、なぜ「組織力の最大化」をテーマにしたのですか？

次世代リーダーは、「論理的思考力」や「経営戦略のフレーム」、「コーチングスキル」など、身につけるべきスキルが多岐にわたるため、育成の軸をどこに置くかを慎重に選択しなければなりません。

今回 CL 塾を企画する上では、「組織を牽引するリーダーにとって最も大事なことは何か」ということを深く考えました。

その中で出てきたのが、上司や職場メンバーを巻き込み、働きやすい職場作りや、組織のビジョンを作るようなコーディネートをすること。言い換えると、自ら考え行動を起こし、「組織力を最大化する」ということでした。

—CL 塾を通して、どんな経験をさせたかったのでしょうか？

もちろんリーダーシップやスキルも重要ですが、この取り組みを通して、「自分が動けば会社が変わるんだ」と「会社を小さく」感じられる経験をしておくことは、彼らにとって今後のキャリアに直結する貴重な機会になると思いました。

また受講者が、若手や女性社員も含めて「心の体温」を上げることで、仕事を「意気に感じる」関係性を作れるようになることも、とても大事なことだという個人的な想いがありました。

そういった考えを具現化してくれるパートナーを探していたところ ToBeings さんと出会い、橋本さんや深見さん達と一緒に考えてもらいながら、半年に及ぶ CL 塾を設計していきました。



プロジェクト全体像

7月

8月

9月

10月

11月

12月

1月

インタビューを最後までご覧になりたい場合は
ウェブサイトよりお問い合わせ下さい