

ものづくりは人づくりに始まる

丹靑社の新入社員は、人事部が行う入社直後の基礎研修を終えてから配属までの約100日間、専任の教育チームとともにもうひとつの課題に向き合って過ごします。配属後の職種にかかわらず、全員が数名の班に分かれてそれぞれ1台の制作物（いわば「プロダクトのプロトタイプ」）を完成させるオリジナルの実践型研修。これが新入社員教育の一環として行われる「人づくりプロジェクト」の中心プログラム、「プロダクト制作」実習です。

第一線で活躍するデザイナーや一流の職人が参加し、そうした協力者との真剣勝負を通して、新入社員は最初の成長を経験します。単なるものづくり体験や技能の習得にとどまらない、「仕事を進めるうえで大切なこと」を学ぶ機会がそこにあります。また早い段階で優れた才能に触れ、ともにプロジェクトを成功させることで、多様な人材との信頼関係を築く貴重な経験もします。新入社員は、こうしてそれぞれの職場・現場での仕事の基礎を養い、また自らの今後の成長につながる人脈づくりをスタートさせていきます。

生みだされるもの — 「プロダクト」に込めた意味 人づくりのエッセンスを濃縮

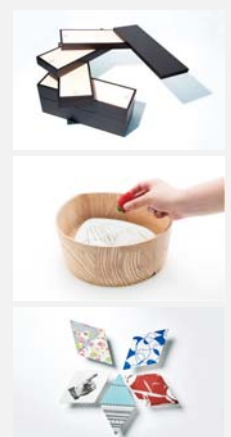
配属後の新入社員は、店舗や展示施設などさまざまな空間づくりの現場に携わり、それぞれが担当する実務やお客さまとの関わりを通じて多くを学んでいきます。一方、それに先立つ教育期間中の本プログラムでは、彼らにはあえて単体の「プロダクト」を作り上げるプロセスを体験させています。一定期間でコンセプトの構築から実際の製作までの全工程をひととおり経験できる、完結型のプロジェクト体験が可能な点が大きな違いです。また配属後の現場実務では避けられない各種の制約を離れ、よりコントロールされた条件と一貫した指導方針のもと、短期集中で効果的な育成を行います。専任担当者による手厚い指導や新入社員同士の相互研鑽を生み出す一体感もポイントです。そこには「人づくり」の大切な要素がたくさん詰まっています。デザインやものづくりに限らず、多くの仕事に通じる普遍的なものを得られる機会として、まさに「ものづくりのための人づくり」の恰好の題材となります。

「SHELF」、そして「〇〇の居場所」、 それから「私たちがオクルモノ」へ

「プロダクト制作」のルーツである2005年からの「什器制作研修」では、受付などに置かれる「電話台」のような具体的なテーマが設定されていました。「椅子」や「テーブル」といった機能的な条件の比重が大きい家具に比べ、設計・制作上の自由度が大きく、実現にあたって取り組むべき課題解決に広がりをもたせられるものが選ばれていました。

2009年から、この取り組みは「SHELF（シェルフ、棚）制作研修」へと発展します。技術職むけの技能教育の枠を超え、配属後の職種にかかわらず全新入社員が対象となりました。社外の著名デザイナーが参加するようになり、新入社員も一緒にコンセプトを固めていくプロセスが持ち込まれました。シンプルだからこそ広がりがあり、完成度が求められるテーマのもとで、各チームでそれぞれ何を実現するか、何にもっともこだわるべきか、などを共有・醸成していく過程を重視。新入社員が苦闘しながら仕事の本質に通じる部分を学びとる、リアルな実戦体験の場へと進化してきました。

2014年度の研修からは、さらに制作テーマを「〇〇の居場所」へと拡張。「棚」という限定すら取り払い、より自由な発想でプロダクトを生み出します。新たなテーマのもと新入社員を含むチームの思考が一段階広がるとともに、より物事を掘り下げて理解し、形にして他者に伝えることが求められるため、研修の高度化が図られます。2015年度は、居場所をつくるだけでなく、プロダクトに何を与え、成果に結びつけたか？というさらに高度化した課題に挑戦。先入観に縛られることなく思考し、成果物であるプロダクトや先輩であるデザイナー、協力会社の人々に新入社員は、自分の参加した証をオクル必要があります。



撮影：尾鷲陽介

生みだされるもの — プロとして成長し続ける人材

仕事の作法と人脈形成の基礎を与える

「プロダクト制作」の目的は、ものづくりそれ自体ではありません。多くの人との「協業」なしに丹青社の仕事が成り立たず、ものづくりの基盤として人との繋がりが大切であることをしっかりと体感します。また、会社や組織の枠組みを超えた多くの人とプロジェクトに取り組み、多彩な知恵を結びあわせて新たな価値を生み出していくという、丹青社の仕事の本質を実体験します。プロダクト制作は、「人と人の関係を築き、お互いのもてる能力を最大限に引き出す」という、彼らの仕事でこれからもっとも大事になる「作法」を学ぶプログラムです。

仕事の「軸」を見失わない

「プロダクト制作」を通して学ぶ重点のひとつが、仕事を進めるうえで不可欠な「軸」の大切さと、それをどのように見出すかです。実際に制作が進むなか、新入社員はコストや納期、あるいは技術的な問題といった課題にいくつも直面していきます。しかし、そうしたハードルを超えることが仕事の究極の目的ではありません。それらをクリアしてなお、求めなければならない仕事の核心は何か、いま取り組んでいる仕事では何を目指し、何を実現させようとしているのか。いわば仕事の「コンセプト」について深く探求することを彼らには求めます。得られた答えはその仕事を進めるうえでの指針となり、迷ったときの判断基準となります。核心をとらえることが仕事の成果の質を高めることにつながる、その最初の経験をさせるのが「プロダクト制作」です。

知恵を集めてカタチにするチカラ

このプログラムで学ぶもうひとつの重点は、他者との交わりのなかで目的を果たすことと、そこでの自らの役割です。プロダクト制作には社外のデザイナーや職人が参加しますが、新入社員に期待される役割は単なる「連絡係」ではありません。彼らには、関係者と仕事の「コンセプト」を共有し、ひとつの目的にむけて全員の能力を最大限に発揮させる「ディレクション」の働きを求めます。立場や考え方が違う関係者の意見をまとめ、互いの溝を埋めていくというリアルな経験を通して、その基本を体験する機会なのです。

人と人とを結んで高い成果を残すには、プロジェクト内でメンバーとの信頼関係を築き、「必要とされる人」にならねばなりません。人との交わりのなかでの影響力、存在価値をもって仕事をするという姿勢が、今後の彼らの仕事に不可欠となる多彩な人脈づくりの基礎になっていきます。

はじめての成果には、成長のためのヒントがある

「プロダクト制作」は、これから働くうえで生涯の基本であり課題となる、人との接し方、ひいては自らの成長の必要性を学ぶプログラムです。一人ひとりがプロフェッショナルとしての成長を続けていく社員をつくるための取り組みともいえます。時代とともにお客さまや社会のニーズの変化に対応し、よりよい空間をつくり続けるために、私たちはつねに自らを成長させなくてはなりません。これは、丹青社として目指す「お客さまや社会と共に成長し続ける企業」であるために必要な「人づくり」のプロジェクトにほかなりません。



撮影：新井幸太

人づくりプロジェクト展

丹青社では、2011年、12年、13年、14年と、六本木アクシスギャラリーにおいて「人づくりプロジェクト展」を開催。プロダクト制作で生まれた「SHELF」実物等の展示を通し、人づくりプロジェクトに取り組む姿勢と思いをお伝えしてきました。