

ダイセル

ダイセル（本社川大塾）を開催している。
大阪市北区は、人材育成 同社が2020年6
の基本的な考え方とし 月に公表した中期戦略
て「人の成長こそが会 「Accelerat
社の成長である」「人」 e2025」では、め
を信頼し、大切にす ざすことの1つとして
会社風土をベースに、 「働く人がやりがい
全社員がそれぞれの立 実感できる」ことを奉
場で役割と責任を認識 して人材育成に取り組
む」を掲げ、新入社員
研修、モノづくりの研修、
キャリア研修、専門能
力開発、技術者人材育
成プログラムなど、多
彩な人材育成プログラ
ムを設けている。

「次世代リーダー塾」を開催

研修、モノづくりの研修、
キャリア研修、専門能
力開発、技術者人材育
成プログラムなど、多
彩な人材育成プログラ
ムを設けている。
昨年度からは、優秀
な人材が適材適所です
「もっと早い時期に受
入」を掲げ、新入社員
研修、モノづくりの研
修を実施していたが、
部門長向けに同様の研
修を実施していたが、
昨年度からは、優秀
な人材が適材適所です
「もっと早い時期に受
入」を掲げ、新入社員
研修、モノづくりの研
修を実施していたが、
部門長向けに同様の研
修を実施していたが、

サステナブル経営方針で掲げる3つのP

Table with 3 rows: Sustainable Product (社会と人々の幸せに貢献する), Sustainable Process (地球や人にやさしい方法で実現する), Sustainable People (働く人がやりがいを実感できる)

イなどを受講すると
にも、「アクションラ
ーニング」においては、
問題意識の共有↓全社
的課題の整理↓各自の
課題案の共有↓取り組
み課題発表の各段階を
経ながら、課題に取り
組み、3月の「最終報
告会」につなげる。「最
終報告会」では取り組
み課題をどう実践した
のか、までが問われる。
今年度は、研修期間

「アクションラ
ーニング」の取り組みを
支援する仕組みとして、

「アクションラ
ーニング」の取り組みを
支援する仕組みとして、
「コーディネーター面
談」（1人あたり期間
中に3回開催。1回あ
たり1時間から1時間
半）と「メンター面談
」（1人あたり期間中
に4回開催。1回あた
り30分から1時間）を
実施していることが「次
世代リーダー塾」の大
きな特徴だ。
メンターには受講生

一体感の醸成を心がけて

参照)のそれぞれを3グル
のテーマとすることで、全社
点で自社の課題を考える機会
としている。
メンターは、受講生が所属す
る事業とは別の事業部から選ん
でいる。事業部の課題を自分だ
けで掘り下げると専門的になり
すぎる傾向があり、メンター面
談を通じて、他の事業部から見
た視点を個人課題に反映させて
いく。メンターと受講生は職種
も違う組み合わせにしている。
「コーディネーター面談」は、
受講生にとって、非常に貴重な
機会になっている。
成果はこれから出てくると思
うが、会社としても今後、サク
セッションプランの導入を検討
しているの、そこに卒業生が
どんどん登録されていくこと
を期待している。

事実在即した原因の究明が重要

コーディネーターを務める筒井健太・日本生
産性本部主任経営コンサルタントの話
「アクションラ
ーニング」を成功させるた
めには、「コンテンツ」（取り組んでいる業
務の具体的な内容そのもの）と、「プロセス」
（業務を進める過程において必要となる原理
原則。戦略思考や論
理思考、マネジメント
等の知識・スキル）の
「ブリッジング」（橋
渡し）がとても重要に
なる。



「ブリッジング」（橋
渡し）がとても重要に
なる。

受講生は、「プロセス」を踏
まえて、実際の業務を考えるこ
とや、「コンテンツ」での体験・経験を「プ
ロセス」の枠組みで考えて整理すること、
アクションラ
ーニングの質が上がっていく。
「メンター」は主に「コンテンツ」側から、
「コーディネーター」は主に「プロセス」側
から、受講生をブリッジングするという大き
な役割を持っている。「次世代リーダー塾」
では、「メンター面談」や「コーディネーター
面談」を通じて、このブリッジングの機能
がよく効いている。

受講生は、目の前の自分の業務を進めるこ
とには長けているが、普段は日常の業務に縛
られていて、研修というトレーニングの場で、
そうした制約を取り除き、全社の視点、部門
長の視点で考えてみることで、視野や視座を
高めることができる。
個人課題もグループ課題も問題解決を進め
ていくプロセスは同じだ。①現状レビュー（あ
るべき姿と現状とのギャップを把握する）、
②現状を生み出した原因の提示（それを生み
出していく原因を明確にすること）、③課題
の構造（原因がどう組み合わさって、現状を
生み出しているのかを明確にする）、④解決
案の提示、⑤実行計画の五つについて、手順
を踏んで考えてほしいという指導を行っている。

事実在即した原因を究明しないまま、すべ
に解決策に取り掛かってしまうというのが問
題解決の典型的な失敗パターンだ。それでは
本原因はつづせない。原因は何となく認
識されていても、はっきりとは認識されてい
ないことが多い。特に、事実在即した原因の
究明をきちんと行うことが重要だ。
「コーディネーター面談」においては、①
高い目線のテーマを選んでいくか、②「なぜ
その課題が重要なのか」という「課題のWH
Y」を認識しているか、③現状や原因に対し
て事実ベースで捉えているかの三つを軸に、
自身でしっかりと考えることを促すよう意識
している。