

社員の育成は5人が限界

テーマパークから学んだ人材育成術
「5人組ジョブトレーニング法」



清水 群

まえがき

テーマパークコンサルタントとして独立したきっかけ

読者のみなさま、こんにちは。

日本の2大テーマパークを経験した日本唯一のテーマパークコンサルタント、清水群（通称ぐんちゃん）と申します。まずはこの本を手にとっていただき、ありがとうございます。

この本を手にとられているということは、人材育成についてお困りなのではないかと思えます。私も人という部分については本当に苦労しました。

自分でやったほうが早いのに……

何で伝わらないんだ……

この前も教えたじゃないか……

もっと経営感覚を持つてほしい……

こういったことを私も以前は毎日のように思っていました。そんな人材育成に困っている人に対して、世の中にはOJT (On-the-job Training) オン・ザ・ジョブ・トレーニング・職場で実務をさせることで行う従業員の職業教育) やoffJT (off-the-job Training オフ・ザ・ジョブ・トレーニング・通常の業務を一時的に離れて行う教育訓練) と呼ばれる手法をはじめとして、さまざまな育成手法が存在します。

私は日本にある2つの大手テーマパークに勤めていました。それぞれのテーマパークの強みとして、従業員のモチベーションを向上させる方法、数字で結果を出し続ける方法は熟知していましたが、OJTやoffJTはどうもうまく機能しませんでした。私の場合はいこなせなかったという表現になるかもしれませんが、そんなとき、アメリカ

カの軍隊では1人のリーダーが統率するのは5人の部下、という話をアメリカ出張時に聞きました。

だったら5人に絞って育成してみたらどうだろう。

そんな単純なきっかけから始まりましたが、5人という数字に限定したことで、テーパーパークにおいても、そして独立後も私が育成を担当した方々が見事に成果を出していただけるようになったのです。それがこの本でお話する、5人で会社の問題を解決しながら経営感覚の源になる問題解決力を養っていく人材育成メソッド**5人組ジョブトレーニング**です。

5人に限定することにより得られる効果について、詳しくは第2章でお話しますが、大きくは次の2点です。

- ・一人ひとりの特性に合わせてトレーニングできる
- ・多面的な問題解決力が醸成される

それでは早速**5人組ジョブトレーニング**についてお話を始めます、と申し上げたいところですが、そもそもテーマパークコンサルタントって何？ という方がほとんどではないかと思しますので、少し私のことをお話ししておきますね。

テーマパークコンサルタントは文字どおり、テーマパークのコンサルティングを行います。運営面では接客対応や安全性向上、効率向上、技術面では部品の設計やメンテナンス方法の最適化、他にも飲食店舗、物販店舗の売上向上など、テーマパークの中でしたら幅広い内容で支援しています。テーマパーク勤務時代はもともとエンジニアでしたし、実際の運営・アルバイト従業員の育成から、中小企業診断士として社内

の業務改善まで実施していただきましたので、テーマパークのことであればたいいのはできません。

テーマパークコンサルタントとして独立する前は、日本を代表するテーマパークに勤めていましたが、よく聞かれるのがなぜ辞めて独立したのかということです。業界内外でも有名な企業から独立したのには理由があります。あ、嫌になつて辞めたわけではないですよ（笑）。

国土交通省主導の建築基準整備促進事業という国の事業がありまして、その中の一つに平たく言えば遊園地・テーマパークの安全性を向上しようという事業があります。前職時代に私も事業メンバーの一員として全国の遊園地・テーマパークを回って、安全性に問題がないかどうか調査しました。そこで私が見たものは……

幸せそうな家族の笑顔

大手のテーマパークに在籍していた私にとっては当たり前のようにながらも、それは新鮮な光景でした。大型のテーマパークだと1日に何万人ものお客様がいらっしやいます。一人ひとりの顔を見ることはほぼ不可能です。でも地方の遊園地に行くとな一人ひとりの笑顔が見られる。幸せそうな家族のオーラに包まれる空間。やっばり遊園地・テーマパークっていいなと再認識しました。

一方でもう1つ私が見たものがあります。それは……

ひとつ間違えば危険な状態になりかねない運営方法や設備

私がエンジニアとして仕事を始めたころ、ジェットコースターでの死亡事故がありました。安全バーの設計も担当していた私は、

自分が設計ミスをすれば人が死ぬんだ

そう思つて仕事をするのが怖くなったことをいまだに覚えています。いくら上司が何人も確認してくれるとはいえ、安全に全く関係ないような部品の設計ですら、人の命という責任を感じながら図面を描き、強度計算をしていました。そんな経験をおして、安全への意識が人一倍強かった私にとって、前述の光景はあり得ないものでした。これは何とかしなければ……

幸せそうな家族の笑顔を守るために立ち上がらなければ、そういう思いから独立を決意しました。

独立後、国内外の遊園地・テーマパークのコンサルティングによつて、そこに遊びにいらつしやる方々の笑顔を守っています。そんな私がこの本をとおして守りたいもの、それは、

経営者・従業員の笑顔

遊園地・テーマパークをとおして身につけた人材育成方法で、経営者も従業員も働いていて幸せな企業になってほしい。

仕事は好きだけれど、人間関係に悩みを持っているという人が、悩みから解放されるようになってほしい。

リーダーになつたけれど育成やコミュニケーションに悩み、自信を失いかけている方に自信を取り戻してほしい。

テーマパークの従業員のようにイキイキと楽しそうに仕事をしてほしい。
この本でそういった企業や人が増えてくれたらうれしいです。

また、本書は人材育成の考え方、**あり方**についてたくさん書いています。特に第3章以降では人材育成に行き詰まりを感じたときに読んでいただきたい内容を盛り込んでおりますので、順番どおりではなくてもエッセンスだけ読むという使い方もしていただけます。

最後に、こんなことをよく聞かれます。

「テーマパークでの経験をとおして、構築された人材育成法？ それってテーマパーク以外でも使えるの？」

大丈夫です。この人材育成法は業種・業態に関係なく結果を出すことができます。