

J-SOL6 アンケート結果

開催日 本大会 2013年6月22-23日
プレセミナー 6月21日

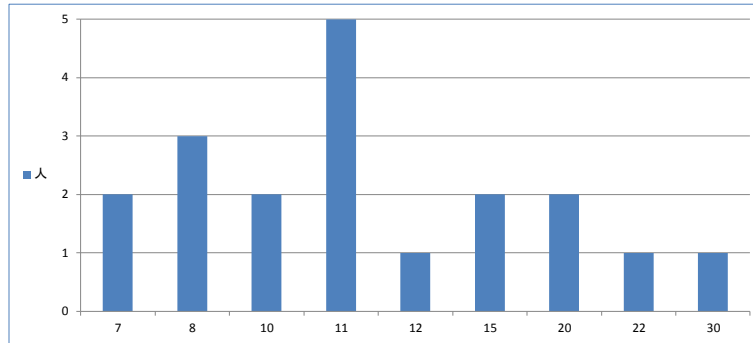
1

- 対象:J-SOL6参加者
- 実施日:2013年6月29日-7月8日
- 回収方法:メールまたはファクシミリ
- 回答数:19名

2

Q1) スケーリング

J-SOL6で、全く何も得られなかったを<0>、期待通りの成果を得られたを<10>、期待以上に良かったを<11>以上で表すスケーリングをしたらいくつでしょうか。



- * 7: 「なんせ、ソリューションフォーカスという言葉さえ、よく理解せぬままの初参加でした！」
- * 8: のうち一方「内容に文句なし。自分の体調不良で100%味わえなかったため。」

3

Q2) 自分にとって特に良かったこと、役にたったものは何ですか？ その1

終わった後に、具体的なスモールステップが一杯出てきたこと。
内容について良かったことは、これ以降の質問に全て書いてしまいました。

SFLモンを絞るだけのイメージ
ミラクルではなくファンタジーコーチングの可能性
ゴールその後の5段階活用
OSKARモデルはもっと柔軟に
説教しなくてもいい
経営品質とソリューション
OKメッセージで図に乗るイメージ

- ・ポランティアから参加させてもらって、一体感を味わえました。そのためか、初参加の感じがしなかった。
- ・田近さんの話は泣きました。部下を信頼して、しっかり見る(見えないはずのものまで見えるくらい)人に自分もなりたいたいと思いました。
- ・何かを得よう、ではなく『起きたこと、思ったことに乗ろう』という気持ちで参加しました。青木さんの無茶振り(笑)にも乗ったおかげで、マークさんととても貴重なセッションを体験することができました。SFとは関係ありませんが、自分の英語でちゃんと通じていることに仰天しました。
- ・アカデミア仲間の何人かの方から「生(なま)〇〇さんに会えてうれしかったです！」というメッセージをいただきました。こっちが嬉しいわっ!
- ・オープンベースも「思ったことに乗る」でやってみました。集まらなかつたり、盛り上がらなかつたらマルコのオープンベースに行こうと思っていたのに、予想に反して。。。集まってきてくださった方々それぞれが、僕の話の延長から自分の体験をシェアしてくれたので、「ああ、これがオープンベースの良さだよな(一方的な自分のプレゼンではなく)」と感じました。

何しろ初めてJ-SOLに参加できたこと。楽しかったです。さすがに6回目ということもあるんでしょうか。運営がお見事。特にポランティアの方々の方々の自主的な動きは素晴らしいのではないのでしょうか。そして分科会初体験ができたこと。これもとても楽しかったです。J-SOLの特長だと思うのですが、ご参加の皆さんが何しろ熱心。話していると思わず力が入りました。GOOD&MOREの有効性を確認できてよかったです。色々改良していく気持ちが高まりました。さらに磨き上げていきたいと思いました。休憩中などでの色々な皆さんとの交流も楽しかったですね。自分の体調がよければ、もっと積極的に交流できたのに非常に残念でした。

リレーミングという考え方を知れたこと。
「SFとは？」という厳格な定義を決めないことで、取り組むハードルが下がるという考え方を知ったこと。

4

Q2) 自分にとって特に良かったこと、役にたったものは何ですか？ その2

<ul style="list-style-type: none"> ・ソリューションを現場で使っている(実際の職場に取り入れている)人たちからお話を聞いたこと ・ソリューションのエッセンスを様々な分野広める活動をしている人たちからお話を聞いたこと ・たくさんの方々と知り合えたこと。みなさんから元気をいただいたこと。 ・ベン・のイマジネーションの豊富さ、そこから生み出される多様なソリューションの姿に感銘を受けたこと ・講演でも分科会でもたくさんワークをさせていただき、自分のソリューションに対する勉強意欲も上がったこと ・ソリューションを使いこなしていらっしゃる方々が多く、オープンスペースの話し合いでは、様々な形でソリューションが会話に活かされているのを見ることができて、とても勉強になりました。
<ul style="list-style-type: none"> ・他社での活動状況を知る事が出来た。 ・自社での取り組みに使えるような方法を知る事が出来た。 ・OKメッセージをたくさんもらったこと。
<ul style="list-style-type: none"> ・ソリューションを活用し、楽しんでいる方々と触れ合えたこと ・自分たちの活動へのみなさんからの意見がいただけたこと ・新しい概念も入手でき、また同時に既知の情報の振り返り・深い落とし込みができたこと ・とてもとても楽しかったこと ・ソリューションを企業で導入・活用している具体例を知ることができたこと ・今後の可能性を感じられたこと
<ul style="list-style-type: none"> ・SFという問題解決手法を知り、実際に体験できたこと ・OKメッセージを知り、組織活性化に向けてはこのことが非常に重要であると認識したとともに、OKメッセージのあふれる世界を作るためには、相手(お互い)に一層興味を持つことが必要との思考に至ったこと ・漢字の素晴らしさ(1文字で人を表すことができる)を知ることができたこと ・受講者を飽きさせない研修プログラムを体験することができたこと
<ul style="list-style-type: none"> ・問題の原因をさぐるのではなく、解決にエネルギーを向けるという考えにストレスフリーになりました。 ・葛藤も選択のチャンスということ。 ・この3日間でステキな方々にたくさんお会い出来たことが一番うれしかったです。
<ul style="list-style-type: none"> ・まず今回は「法人バック」で参加したので、同じ会社のメンバーとこの経験を分かち合えたことが何よりの収穫であり、喜びであった。 ・その上で、この7月初旬に開催した全社の風土改革フォーラムの運営に活かせることを数多く入手できた。 ・各社で実際に取組まれた事例を多く聴くことができ、実証済みの経験なので、導入イメージが湧きやすかった。 ・うちのメンバーも含め、参加者の皆さんからの沢山の知恵や経験をいただけたことに心から感謝したい！

5

Q2) 自分にとって特に良かったこと、役にたったものは何ですか？ その3

<ul style="list-style-type: none"> ・初回参加で、大会テーマが「ルーツと多様性」だったこと。 ・漢字一文字のOKメッセージの力を体験したこと。 ・ベン・ファーマン氏と田近・浅沼両氏の講演を聞いたこと。
<ul style="list-style-type: none"> ・鼻と鼻の間、人と人の中で、言葉と知恵が生まれたこと。 ・自分の目標を確認できたこと。 ・「大丈夫！」というメッセージをもらって(もらったと感じた気がして)エネルギーが湧いたこと。 ・たくさんの方々のソリューション(海外からのスピーカーも含めて)とのネットワークが構築できたこと。
<ul style="list-style-type: none"> ・基調講演ベンさんのお話。 ・リチーミング
<ul style="list-style-type: none"> ・会社関係の参加者が予想以上に多く、現在の会社生活の中に、SF志向を取入れようとする仲間がいたこと。 ・社外に出て、いろんな意見・発表が聞けたので、社内の活動を活性化するエネルギーをもらった。 ・SFのルーツを聞き感じて、人間の中にあるSF的な考えを、もっと日常生活で自然に出せる気がした。 ・社内の若手育成にSF志向を使いたいと考えた「〇〇〇社の人事・人材開発部門の方々」の熱心さを我が社の関係者・関係部門に伝え、外部からの貴重な刺激により、社内を変える“機会”にしたい。
<ul style="list-style-type: none"> ・SFについての再認識(ソリューションフォーカス革命) ・ベン・ファーマン氏の手振り・身振り ・色々な参加者と話し、知り合いになったこと
<ul style="list-style-type: none"> ・今までやろうとしていた事や考えていた事が、クリアに表現しやすくなった。 ・具体的な手法やヒントも沢山持ち帰る事が出来た。即、実践出来る。 ・いろんな参加者の方から、前向きなエネルギーをもらった。 ・一緒に参加した社内メンバーとの絆が深まった。
<ul style="list-style-type: none"> ・FSの基本(=良さ)を様々な場面で思い出し実感できる機会があった。 ・FSをコンクリートの解決に使えるという事実と、それに使うとより関係性が良くなるということ。(発見) ・SFが根付くには時間はかかるもの。そしてゆっくり行くことに価値がある。」というマルコの言葉。納得だけでなく、何だかとても勇気付けられました。

6

Q3) プログラムなどに関するコメント

Q3-0) プレセミナーに その1 キッズスキル

いろんなアイデアを知れて、本当に勉強になりました。特に、親も子も先生も否定しない「おじいちゃんおばあちゃんスタイル」は、僕自身反省しました。高校生に対する進路選択支援の仕事をするのがたまにあります。先生たちの態度や姿勢に腹が立つことが多く、「学校の先生はだめだ！」とよく思っていました。確かに、それではよくないと、心を入れ替えようと思いましたが、

たくさん事例と、ワークが面白かった。

ベン先生がキッズスキルをシステム化した背景などを改めて学べたことやエリクソンの事例がとても楽しかった

子供の対応だけでなく、スキルと捉える視点は、さまざまなシーンで使えると思いました

Q3-0) プレセミナー その2 リレーシング

ストレスを抱えている人たちに導入する時のやり方、リレーシングのルーツなどが聞けて新たに学ぶこともあり勉強になりました。

SF実践のためのステップを体験し、これが腑に落ちた

ビジョンを描くとか描かせるのは苦手、従ってそうした質問も上手く浮かばないという思いがどことなくあったが、これを「フォローアップエスチョン」と言われると私でも発想しやすくなった。またリレーシングのステップもそれ自体はともオーソドックスなものだが、使う場所や相手に合わせてちよつとした工夫が使いやすさや効果を格段に変えるし、それが独自性にも繋がっていくのかなあと感じました。

7

Q3-0) プレセミナー その3 解説するより、質問しよう

組織開発のためのSF面談を体験し、この感触がよく実感できた。

答えやそのヒントは当事者が持っているのだから、それを信じてしっかり話を聞けば必ずとベストな答えも導き出されるということに改めて納得しました。

Q3-0) プレセミナー その4 加速的変化点への到達

面白かったです！3時間は(3時間半になりましたけど(笑))短すぎました。個人的には、あれは、組織内でのことでしたが、僕のように1人で活動している人間が、どのようにコネクターやセールスマンを見つけていけばいいのか、どのように加速的な変化を起こしていけるのかなどを知りたいと思いました。終了後、少し個人的に質問しましたが、もっと知りたいなと思いました。

まさに今私が求めているヒントをもらえて、今かかえている仕事で使えると思いました。

Q3-0) プレセミナー その5 ソリューションフォーカスな交渉術

実は、交渉術を学びたいとは思ってなかったのですが(せっかくなマークさんが来られるので、テーマは何であれ話を聞きたかったというのが本音です)、面白かったです。特に、交渉で、「既に合意できている部分を確認する」というのは目からうろこでした。言われてみればソリューションリソースですが、気づかなかったなあと思いました。

本来は交渉の結果お互いが納得できるのが望ましいのだが、交渉ごとは勝ち負けだという思いがどこかにある自分に気づきました。SF的な交渉=合意するための交渉という考え方が興味新しく、色々な気づきやヒントをもらった気がします。

Q3-0) プレセミナー その6

「リレーシング」と「ソリューションフォーカスな交渉術」：Solution Focusの考え方を理解する事ができた。新鮮！！
プレセミナー全てに共通：どれも構造はいったってシンプルで基本的なものでした。しかしちよつとした工夫でこんなにも顔を変え
るSFって凄く面白いなあと思えました。

8

Q3-1) 大会テーマ「ルーツと多様性」

他者の尊重、みんな違ってみんないい
多様性は全体的な流れの中に含まれていましたが、ルーツがよくわかりませんでした。マークさんのセッションに参加して分かりました。
よかったです。特に「多様性」はいいですね。今後のテーマだと思います。今後も組織変革とSFについて研究していきたいと思えます。
多様性を感じた。昨年と違うと感じた。
ベン先生のお話などから、もともとどのようにソリューションが生まれたかなどのルーツを再発見できた。また、幅広い分野で活用していることを感じられた。
ミルトン・エリクソンに始まったSFが、さまざまな場所でさまざまに活用され、それぞれに成果を出しているという多様性を感じることでできました
SFが国籍・地域は当然のこと、成育歴などいかなるパーソナリティを持つ人においても活用できるものではないかとの期待を持つことが出来、この2日間を有意義なものにしようと強く決意。
SF的な素質がもともと人間には備わっていたのではということ、今実践しながら実感している
「根が伸びれば、いつか大樹の葉が茂る」ことを再認識しました。
マークのコメント通り、参加者の多くが企業や組織で活動されている方たちだった事に、SFの素晴らしさ、多様性を感じた。JSOL6回目のテーマとして、ルーツと多様性を掲げた青木さんは素晴らしいですね。
大切なのは、“伝える側がほめたつもりになる”ことではなく、“受け手が肯定されたと感じる”かどうかである。「ほめる」以外にも、「関心を向ける」「よく聞く」「大きくうなずく」「ねぎらう」などが、相手を肯定するメッセージになる。結果として相手が肯定されたと感じる言葉をすべて含む用語として「OKメッセージ」という造語を使い始めたの青木様の説明を良く理解できました。
J-SOL6の2日間、プライベート豊かなSF活用法に触れることにより、「そもそも自分は何を目指しているのか、そこに響き合うSFの要素は何なのか」というルーツの探求、さらには自分流のユニークなSF活用法の創出の場(多様性)として、J-SOL6の存在意義を感じました。
SFが特別なものでない事が認識できた。
大会が始まるまで何となくピンときていなかったが、終わってみると納得という感じ。私にとってはルーツというより、原点とその展開について学び気づいた大会だった気がします。

9

Q3-2) 基調講演
「解決志向ワークにおける空想力と想像力の多様な活用法」 その1

「将来やってみたいことを人に伝えることは想像できる？」 「自分をさせてくれた人に感謝を伝えることは想像できる？」 という問いかけは、答えやすく、実際、話が進んでいきました。これは、いろいろなところで使っていけるなとすぐ勉強になりました。
単なるミラクルではなくファンタジーコーチングと考ええると楽しいですね
多様性は全体的な流れの中に含まれていましたが、ルーツがよくわかりませんでした。マークさんのセッションに参加して分かりました。
未来からこちら側を見て、現在の強みを生かすことの重要性に気づき、その活かし方を考えるワークは新鮮でした。表情豊かなプレゼンも参考になりました
ベンのイメージセッションに感銘を受けました。また、何ステップにもわたって行ったペアワークが面白かった。
実際、業務で使える事がたくさんあり助かった。
エクササイズがとても楽しかった
ひとつは「生ベン」さんに触れたことがとても感激だったこと。SFの基礎を構築された3人のそれぞれのイメージセッションの多様性に改めて自分のコーチングを振り返る、良い機会になりました
・シンプルで簡単なことであり、実は今までもやっていたことと理解。レモンの話はわかりやすく、誰にも説明ができて理解してもらえるものであると認識。 ・正直、この時点で既に、ここまで他人のことを肯定的に見ることがなかったことを認識するとともに、自身の職務を振り返り、人事がより肯定的に職員を捉えることで、本社職員が一層イキイキとし、社業としての発展に通ずるのではないかと認識。
小さい頃から空想大好き大得意の私 もっともっと夢みていきます。
日本人には現実には引きずられ、少し理想を想像するのが難しいところもあるのでは・・と感じる
「~している自分をイメージしてみることはできますか」という聞き方は、とても自然に相手の想像力を刺激できて素晴らしいと思いました。
「想像力」のパワーを体感した。

10

Q3-2) 基調講演

「解決志向ワークにおける空想力と想像力の多様な活用法」 その2

とてもわかりやすく、リソースが未来を創ることが体験として理解できた。具体的な説明の仕方、ワークなど参考になることも盛りだくさんだった。

「SFはレモン絞り！？」・・・もともと本人の中にあるものを引出す

ベンが精神科医として開業していた頃、ある夫婦がお互いの関係修復のために遠方から長距離ドライブをして相談に来ていた。数回の面談の後、とても状況が良くなったので、「何が役に立ちましたか？」と質問したところ、「私達は、ここに来るまでに何時間も車の中で一緒にいなきゃならない。だから色々話すことが出来ました。それが良かったのです。」と回答したそうです。だから問題を抱えている当事者が解決を持っているのであり、支援者が与えるわけではない。つまり、レモンを絞れば果汁が出てくるように、もともと本人の中にあるものを引出すのが、ソリューションフォーカス(SF)という解説に、納得しました。

夫婦がベン・ファーマン氏の元に通う内に解決したという話は面白い

SFの考え方をシンプルに理解出来た。

空想力と想像力、これは大事と思いながらもどこか使いにくさを感じていたが、ベンのワークを受けていると全く不自然さを感じずに活用していて、さらにこんな感じなら私にも活用できるかもと思わせてもらった。この思いが例え間違っていたとしても、役に立つ誤解として受け取っておこうと思います。

11

Q3-3) 分科会1

「NEXT100に向けたSF的アプローチ」

会社の経営理念を社員みんなで考える・・・だけでなく、J-SOLに来ている人も一緒に、という発想に度肝を抜かれました。「包む」というコンセプトはSFに通じるものがあるので、経営理念に組み込むにはとてもよい組み合わせだと思いました。

「SFとは？」という厳格な定義を決めないことで、取り組むハードルが下がるという考え方を知れました。

企業理念を社員になったつもりで考えたのがとても参考になった。

企業でこんなにもソリューションの導入が進んでいるところがあるということに、本当に驚きと尊敬と期待のワクワクを感じました

何年もの間継続していることが素晴らしいと思った。もう少し具体的な話が聞きたかった

昨年11月名古屋でのLAB-WESTで一度お会いしていたので、概要は知っていましたが、さらにパワーアップした感じを受けました。我が社においても、SF朝礼・集金場所の新設や経営理念の個人々人への落としこみ＝自分ゴト、など参考にして、「会話あふれる元気な職場づくり」を進めていきます。

簡単に実行できる事を沢山知れた。同時に実行する際の注意点も知れた。

「組織連携を高める『コミュニティ』の形成と展開」

強みを意識することで実現できる組織活性化の事例を聞き、強みの追求の必要性を認識。
また、これの集計により社風を認識・定義することができ、求める人材像を改めて確認する必要があることを認識。

企業でのとりくみが、おもしろかったです。

企業理念を社員になったつもりで考えたのがとても参考になった。

純粋に漢字1文字による強みは日本人に馴染みやすいと思った

漢字一文字のOKカードはシンプルで強力で楽しくて使いやすいところが魅力です。

12

「人と組織が元気になる『コンプる』の力」

最初のエアマネージャーに2時間ぐらいワークショップのようなものをしたところ、そのエアマネージャーが自分たちの下にやっていきたいという動きが広がって、自然発生的に膨れ上がったというのがすごく興味深かったです。あまり広がらなかったという話も他からは聴くので、何が違ったのか？ 勝川さんと個人的にお話もさせてもらったんですけど、その違いを特定するには至らなかったもので、そのあたり、これから調べていきたいなと思いました。

勝川さんの地道な取り組みぶりが目に浮かぶようでした。終始落ち着いて品があり、とてもお上手でした。内容としては、新しい取り組みには、TOPの理解と後押しが重要であることも感じました。ワークも楽しかったです。

草の根的にサイゼリヤでコンプるが広まったという経緯が面白かった。でも、その裏には勝川さんの事前リサーチ、ワークのあとのメールでのフォロー、そして社長やマネージャーレベルへの理解を深めるための説明力、そして何よりこれをやればきっとよくなるはずという信念というか意志の強さがあるように思い、勉強になりました。コンプリメントは本当に奥深く、伝えるのが難しいものだと思っているので、それをこれだけ広めた方からお話を聞いたのは、ありがたく貴重な経験でした。

コンプリメントをどう伝えるか、やっぱりそうか・・・という確認ができました

- ・「人と組織が元気になるコンプるの力」発表
- ・質問に答えながら「知恵は人と人の間に生まれる」を実感した。
- ・たくさんの方が参加して下さいとても感謝しています。

「うまくいくコミュニケーションを体験する『型』」

照子さんの誠実な姿勢が伝わってくるセッションでした。
丁寧におさらいできました。

少人数での運営方法が分かった

SFを伝えるワークや研修をやってみたい(今までも少しはやったことがあるが)と思っているため、輝ちゃんから色々と学ばせて欲しいという思い半分、改めて体感したくて参加しました。変に気をてらわずにやるのがSFのよさを最も伝えることになり、またそれでよいのだと実感しました。(もちろん講師輝ちゃんの人柄によるものもあると思いますが。)

13

Q3-4) 分科会2

「ベン LIVE !」

批判を受けたら「ありがとう」は、今の僕には不可能だなと思いました(笑)
ただ、人格ではなく、行動の指摘なら、できる感は、スケールリングで「1」ぐらいはあります(笑)
ネガティブフィードバックも組織発展に必要なのはわかるので、そこをどう組織内で批判という黒い渦にせず、改善や促進という赤い炎にしていけるかなあなんてことを考えました。

怒るでもなく叱るでもなく、もったいぶるとチャタリングになる。

みなさんからの質問が、興味深く、ベンの回答がまたソリューションをきちんと守りながら彼独自のユーモアと創造力で独特の光を放っていて、本当に勉強になりました。

実際に使えるアイデアがたくさん！

ユニークな講義にとても楽しく学ばせていただきました

子供の実例は納得しやすかった

「SFはWish Focused」とベン先生が言っていたことが印象的でした。

中間管理職にヒューチャーパーフェクトを描く指導が必要とのことに同感した。創造力をかき立てるには、どうすべきか？ 論理的ではなく、創造的に変える訓練が必要。絵を書く、劇を体験することなどが、参考になりました。

「ソリューションフォーカス革命」

英語でのワークはあまり経験が無いので戸惑いました。その時は分からなかったのですが、帰ってから「変化の理論を持たない」「因果関係でなく創発」「静的ではなく進行形」「未来記憶を引き出す」などの意味を感じ奥深いものを感じました。ワークではなく、ジェニーさんのお話をしっかり聴きたい気になりました。

未来を描写しながら、そこまで刻むステップが出来るかどうかを確認する感覚(気づき)を体感。
お菓子やおもちゃの配備、ホワイトボードへの落書き等、非日常的な研修の運営を学ぶ。

講師の課題がわかりにくかった。(通訳の問題か?)

難解ではあったが、自分がまだまだ理解不十分と分かった。

14

「解決志向(SF)調停法」

関係構築のためのペアワークのヒントを得られました。

調停の方法の三つのイラストが、「なるほど」でした。時間をかける大切さが伝わりました。。

葛藤 yes!!いいね!! まよわず 喜んで選択のチャンスにします。

前に出ることで学びは深かった。人と人との関係性を強化出来るヒントになったので、実践していきたい。

調停は勝ち負けを決めるものという思い込みがあったが、SF調停法を利用すればお互いがよりHappyになれる(近づける)可能性があるということが一番の発見であり気に入った所でもあります。日本の法の世界の人たちにも知って欲しいなと思いました。またマルコの言葉で「時間はかかるものだし、ゆっくり行くことに価値がある。」というのがとても印象的でした。SFは手軽で効果も比較的早く出るというイメージがあり、その結果自分自身に使っている際に効果が中々でないことに焦りを感じていましたが、とりあえず(?)の効果は早く出てもそれが根付くには時間がかかるということを知ってとても納得したし、安心しました。

「マークのSFのルーツとQ&A」

「なぜ米国ではSFが広がらないのか」「ミルトン・エリクソンを通じて、NLPとSFの関わりは何なのか」「なぜSFは効果的に働くのか」などのQ&Aでマークさん自身の意見を聴けたのは貴重でした。また、臨時のリフレクティング・チームのワークは、「本人が受け取れるリソース(アイデア)だけを持って帰ればいいんだよ、ということをも分わからせてくれるワークでした。

・SFが、ヨーロッパや日本で拡がり、アメリカでは拡がっていない現状、背景を語り合ったことが興味深かった。

・SFがなぜうまくいくのか?という質問に対するMarkの答えが language だったこと。

Language creates things!

15

Q3-5) 分科会3

「とにかく一人の味方を作ったらなんだか広がり始めたSF」

味方をつくるのが下手なので、何か手掛かりはないかと参加しました。それに関しては、浅沼さんの「助けてあげたいと思ってしまった」というのと、「入るスキをつくってくれた」というのがすごく心に残りました。今の僕には入るスキが見当たらないだろうな・・・というか、入るスキをつくるために、今現在スキマをつぶしてような気がするなと感じました。もう少しスキをつくってみたいと思いました。

絶句。涙涙。

スキルも必要だが、信頼関係が大切だと感じた。

根としての味方だから、一人で十分だと得心がきました。

人事総括部長の熱心な活動に頭が下がります。大分工場の人員整理に人事総括部長が自ら対応するという事例は、我が社の現状では考えられない・・・対応は製造部長課長レベル、また、リーダーの育成に 1日3分の継続とコーチトレーニングを取入れ、着実に前進していることに、我々もやれば出来るのでは?との共感を覚えた。我々も、2人で活動を引張っている状況なので、今回の事例に学び、前進するのみである。

「ソリューションフォーカス革命」

シンプルでわかりやすかったです

16

「ソリューションフォーカスと経営品質」

さらに進化した川越胃腸病院

いわゆる一般企業ではない組織での事例を聞きたくて、また“スゴイ”と定評のある川越胃腸病院の取り組みが聞きたくて参加。今の風土はまさに試行錯誤の結果なのだということがよく分かりました。また分科会終了後はとても優しい気分になりました。たまたま1週間の1週間前に川越胃腸病院の望月院長の話を聞く機会に恵まれたのですが、天然のソリューションイストともいえる院長の無形の支えと小川さんの地道な努力がスタッフを上手く巻き込み今の風土を作り上げていったのだということが分かり個人的には2倍も3倍も分科会を味わえた気がします。

「リチーミング 日本での活動とその実績」

SFを組織に導入している事例が自分のやろうとしていることと同じであったため、非常に興味深かったです。

システムティックに整理された導入→フォローアップの流れ、やるべきことが目に見え、終わった後には振り返りに役立つつづきとした記入シートなど、面白く勉強させていただきました。

自慢が多くうざりする部分はあったが、チームワークの必要性を改めて考えるきっかけをもらった点と、大小問わず組織活性化に向けた対応としてリチーミング(ステップ)が有効であることを認識。

プレセミナー ベン氏の講義がさらに理解できた

具体的なケースでの応用事例が学べた

具体的な方策を学んだ。

研修の導入によって組織の大きな変化が感じられ、刺激を受けた。早速リチーミングの本を購入し読み始めた。

SFを集団で扱っている点が面白い

SFの実行策をやはり沢山知る事ができた。ブランディングとしても勉強になった。胃腸が悪くなったら必ず行こうと思った。

17

Q3-6) オープンスペース その1

「大学キャリア授業におけるSFの活用方法」: 現役大学生の生の言葉「話を聴くと、言ったことはわかるけど、疑問が湧かない」というのを聴けたのはすごく参考になりました。あとは、僕も同じ仕事をしているので、先輩の考え方などを伺い、似てる部分、更に付け加えられる部分など、いろいろな気づきがありました。このオープンスペースのお役には立てなかったように思いますが、個人的には大変勉強になりました。

「OKメッセージのためらいつぶし」: 図にの感覚は若いリーダーにもある。

受け手が、発信者になれる機会が素晴らしいと思いました。

・「Q AND A(BEN)」: みなさんからの質問が非常に面白かった。ベンが自分のことを「面白くない人だけ、ソリューションをやっていたらそれに影響されて自分が面白くなった気がする」と真面目に返答していたのが印象的でした。
 ・「SFを使った教育」: ○○さん、大学生でいろんな意味で勇気があるなと思いました。また、やりたいことが沢山あるけれどそれが出来ない自分に対するもどかしさを素直に吐露してくださり、応援したいと思いました。すごく勉強になったのが、参加者たちのソリューション的な会話でモチベーションを高めながら今後の指針を導いてあげていたところ。みなさんすごいな～と思いました。また、これを聴くといいよとか、様々な情報も飛び交い、○○さんの経験談のおかげで話がとてもふくらみました。来成長した○○さんとまたお話をしたいなと思いました。
 ・「個人事業 小さな会社のためのSFビジネスコンサルティング」: ○○社の方々の今後についてリソースを聞き出し、弱みと思っている部分からも強みにどうやって転換できるかを考えさせるコンサルは面白かったです。

発表させてもらったおかげで、色々なアイデアと気がついたことがありました。

「Q AND A(BEN)」: 内容はほぼ、プレと同じでした

・自身でオープンスペースを立てメンタル対応について意見交換を実施。
 ・自身の思考が、改善に向けた施策を検討・実施することに注力しすぎており、対処法的なものに頼らない方法を検討することも必要であると気づかされ、SF含めたコミュニケーション施策の検討をしてみようとの思考に至る。

皆さんに真剣に考えていただき、多くのヒントをいただけたことに感謝

「Q AND A(BEN)」: 新しい事柄が浸透するには時間が必要だから、ゆっくり少しずつ紹介していくことが大切だというお話が印象的でした。相手の幸せを願えばこそその対応を、私も自然にしているようになります。

・「OKメッセージのためらいつぶし」: 「私はあなたに関心を持っていますよ」と感じてもらえるような言動、態度。伝える側ではなく、受け手側が重要だということ。
 ・MARCO「SFを経営層をどのように巻き込んでいくか?」: 参加者の事例を取り上げ、「強み」を活かして関わっていくことの強みを実感した。

18

Q3-6) オープンスペース その2

<p>・「生徒を倍にしたい」学習塾を経営してます。」この塾の素晴らしさをもっと世間に伝えたいと思いました。</p> <p>・「HOW TO INVOLVE TOP MANAGEMENT」クライアントを信頼する安定感にSFの力を感じた。</p>
<p>オープンスペースをたてました。よく準備し、当日よく頑張りました。</p> <p>来年に向け、益々 各職場の活気が出るように、職場をサポートします。</p>
<p>「SFA的調停を実際にやってみたい。」不参加だったので聞いたが、今ひとつよく分からなかった</p>
<p>自身でテーマを立てたので、直接的にこれからやろうとしている事のヒントを沢山頂いた。勇気と自信をもらった。</p>
<p>①「OKメッセージに対するためらいつづし」集まったメンバーが実験をシェアしながらOKメッセージを出す時のためらいだけでなく、OKメッセージを受け取るのが苦手な人の立場の話など色々な角度からOKメッセージについて語り合うことが出来て面白かったしOKメッセージに対する理解もより深まりとても良かったです。</p> <p>②「メンタル対応にSFを活かす」：SFをメンタル対応に活かすというのはメンタルに対処することではなく、コミュニケーションが変わる＝組織の風土を変えることになるのだと改めて理解したと同時に、企業サイドの認識は「メンタルは対処や対応するものという発想であって根本から変えていこうという発想を持っている人は少ないのが現状」だということもよくわかった。この認識のズレがあることがわかったのは私にとっては大きな収穫でした。</p>

19

Q3-7) 上記プログラム以外の大会内容や運営方法等 その1

<p>壁フェイスブックは、正直不安でした。おそらく誰も知り合いがいなからうから、誰も何も書いてくれないだろうなというのがありまして、1人だけ真っ白は嫌だなと思ってたのですが、まあまあ書いてくれています(笑)</p> <p>あれだけの人数を時間制約の中まわしていくのはものすごく大変だろうなと強く感じています。スタッフの皆さまのおかげで、会に100%集中できました。ありがとうございます。</p>
<p>肩の力が抜けた感じが良かったです。参加者もリラックスしていましたね。</p>
<p>こんな大規模な大会なのに、混乱が全くなかったので、準備と当日のシミュレーションがかなり綿密になされていたんだな、と思いました。</p>
<p>運営が素晴らしいです。熟練の域では。</p>
<p>時間的な余裕が有り、落ち着いて各テーマを聞くことができた。</p> <p>・運営がスムーズで参加者が不安になることが一切なく安心して参加できました。あれほどの人数ですから、いろいろ裏では大変なことがあるでしょうにスタッフさんがみなさん笑顔だったのが印象的でした。</p> <p>・藤沢さんの事前のメールの温かさ(特に私FBを直前に出すという大変失礼なことをしてしまいましたが、とても優しくお返事くださり、感動しました)。そしてペンのプレセミナーで久々お会いした渡辺照子さんの笑顔と心づかい。途中話かけた青木さんの奥さまも笑顔でお話してくださって、スタッフさん自身がこの運営を楽しんでいらっしやる様子が印象的で、とてもいいなと思いました。</p> <p>・休憩時間のお茶の場所もとてもよかったです。みなさん思い思いに飲み物を飲みながら、お話にふけていて活気がありました。喉がすぐ乾くので、水分補給させていただき助かりました。</p> <p>・朝のウォーミングアップのワーク、最後の振り返りの時間のワーク、楽しかったです。特に最後の振り返りでは、自分で振り返る自分だけを見つめる時間と、周りと共に共有して輪を広げる時間が両方あり、明確にわかれていたことがとてもよかったですと思います。</p>
<p>青木さん、そして多くのボランティアの方々に感謝です。そして、個人的には、提供して下さったコーヒーがとてもおいしくて、休憩時間が楽しみでした</p>
<p>・漢字で人を表すことを研修冒頭を実施することの有効性を確認。知らない人同士が自己紹介・親しみやすくなることを実感。</p> <p>・リーダーシップが相対的に低位に留まる人物に対し、他人を巻き込むことを簡易に伝える言葉として、「●●になる人を作る種まきをしてほしい」というフレーズが非常に有効ではないかとの仮説を得る。</p> <p>・リソースゴシップが意外とうれしいことを体感。</p>

20

Q3-7) 上記プログラム以外の大会内容や運営方法等 その2

お世話になりました。来年も参加したい。
実際に社内フォーラムを開催する関係上、全体の運営に多くのことを学んだ
それぞれが自発的に動いていて、和やかで、気持ちの良い空間でした。
カフェタイム(休憩時間)が30分あったので、参加者と交流ができたのがよかった。
とても温かく、細やかなところまで行き届いていました。 例えば、多くの人と話ができるように全体会が組まれていたり、壁フェイスブックも良かったし、お弁当が何種類もあるところなど、良かったです。
事前確認シートのABCDと、当日会場のABCDを混同しました。事前確認は①②..としては？
自身で研修を企画・運営する事も多いため、運営面でも非常に参考になることが多かった。どんどん実行していきたい。
いつも事前から様々な情報を提供してくださり、メール等でも細かにフォローしてくださって本当にありがとうございます。おかげで安心して参加できますし、当日も大いに楽しむことができています。

21

Q4) J-SOL6終了後、今日までの間に、それ以前との違い(考え方、行動、気持ちの持ち方、他)を感じたことは何かありますか？あるいは、J-SOLに参加したことの影響で実行したこと、成果だと思えたことはありますか？ その1

<p>・帰ってすぐ、若年者向けのコミュニケーションのセミナーの講師をする仕事がありまして、それを知り合いがオファーしてくれたのですが、「パワーアップしてますねえ！」と言ってもらえました。そう言われてみれば、自分では意識してなかったのですが、プレからいろんな人の話す姿を見てると、いろんな考えの幅が広がったのと、深まったのとで、確かにちょっと振る舞いは変わってような気がするなとは思いました。なんでしょ…具体的ににはよくわかりませんが、自信？どっさり感？強弱がつけられるようになった？1ポイントぐらいは上がったのかなと思います。</p> <p>・オープンスペースで聴いた話で、マイクロプランニングという話を聴き、結構僕はシェアなど多めに時間を取ることが多かったのですが、確かに考えない人は途中で黙るか違う話をしてるし、短い時間で集中させた方が少しでも何か考えそうだな(現役大学生も、あ、考えなきゃって思いますと書いていた)と思い、上記のコミュニケーションセミナーのとき、シェアの時間を少なくしたり、少なくして、複数の人間とやってみたりという方式を取り入れてみました。実際本人たちがどうだったかはわかりませんが、集中して意見を出せてた部分は多いように見受けられました。</p> <p>・ベンさんのプレで反省した親と子と先生を否定しない関わりについて、これも上記のコミュニケーションセミナー時ですが、これは行政事業で、半年間70人弱の若者を集めて就職につなげていく事業で、30数人のクラスが2クラスあって、1クラスに2人の担任がついています。この担任が、クラスの子たちの問題点ばかりを職員室で盛り上げて話していて、一旦は、「こいつらはだめだ。お前らがそつだから彼らも反発するんだらうか」という気持ちで埋め尽くされましたが、その事業の責任者と話す機会があって、「なかなか難しいものもあるんです」というような話が出たので、「職員室で問題点ばかりを話してるんですよね。研修生はいい面一杯あるの、もっとそういうところを見れば変わってくると思うんですけどね」と伝えたところ、「そうなんですよね。でも、彼女らも3年間やってきた自負があるので、そこをどう伝えるのか悩んでるんですよ。」といわれました。そして、「あなただったらどうしますか？」と聴かれました。</p> <p>・おもいがけず僕に聴いてくれたので(3年ぐらい付き合ってますけど今までは、そんなことを聴かれたことは一度もありませんでした)、ちょっと考えてみて、今までの僕は、もう100%エンドユーザー視点だったので、担任にわからせないといけないという発想しかなかったんですけど、「あ、定例のミーティングとかのときに、状況を聴きますよね？その時に、おそらく問題点が挙がりますよね？で、そこで、それについては『ありがとう』と言って、さらに付け加えて、良かったところはなかった？って聴いてみたらどうですか？『ない』と言われたら、じゃあ今度は良かったところも知りたいから教えてねっていうのがいいんじゃないですか？」という提案ができました。(その人はなるほどですねと言われてただけなので、実行するかはわかりませんけど)</p> <p>翌、月曜日に川越胃腸病院に再び見学に行きました。また違う一面を見ることが出来ました。 経営品質という見方に相性がいいSF、スモールステップ 翌、火曜日のOKメッセージ勉強会では「図に乗る」その他のためらいを整理することが出来ました。 毎月参加している参加者のレベルの高さを改めて感じました。</p>
--

22

Q4) J-SOL6終了後、今日までの間に、それ以前との違い
(考え方、行動、気持ちの持ち方、他)を感じたことは
何かありますか？あるいは、J-SOLに参加したことの影響で
実行したこと、成果だと思えたことはありますか？ その2

<p>違いについて。自分は、元来、人見知りなので(なかなか人の輪に入っていけない)どうなるかと思っていました。ところが、『起きたこと、思ったことに乗る』という決意と、『見過ごして良いもの』は見過ごしてよいのだという安心感から、そこそ積極的に動けたと思います。J-SOLは実験の場でもありました。 この二つの言葉は、今後かなり役に立つなあ、と改めて思いました。</p>
<p>GOOD&MOREメソッドをさらに磨きたいという意欲が高まり、思考を始めました。単に前向きになれるだけではなく、学習する組織として成長していくための味付けを考えようと思っています。皆さんの前向きな反応に感謝します。</p>
<p>・やらなくてはいけないことがいっぱいでもちやうどダウンしていましたが、モチベーションが上がって毎日少しずつでもやっという気持ちになりました。 ・子育てで中心で限られた人たちとの接触しなく、わりと新しい人との関わりにも億劫になっていましたが、J-SOLでたかさんの方々と知り合えたことで、外部にもっと積極的に働きかけるようになりました。一時的かもしれませんが。 ・メールの返信が以前よりも早くなったこと！</p>
<p>・いつもなら、嫌だなあと感じていたことが少し変化して気が楽になった。 ・相手のことを少しひいて、淡々と見れるようになった面がある。 ・新しいアイデアを思いつくようになった。協議・面談の場で。</p>
<p>J-SOL後、改めてソリューションについて考える時間が増えました。 実際に人と会話の中でソリューションを日常的に使う機会も増えたことを感じています。 同時に、ソリューションとは逆かもしれないけれど、日本古来の 愛情を込めたしかり ということの違いなのか・融合なのか日本独自の美学という部分との関係性について深く考えるようになりました。 家族が悩んでいることに対して、ソリューションを実施し、母親ととても楽しい思い出話につながって。。。といううれしい副産物もJ-SOLに参加させていただいたことでの流れで生まれ出たものと感じています。 人と人とのつながりと、人を信じること。そして信じてもらえることの心強さ。 笑顔の癒し効果の再発見がありました。</p>
<p>これまで以上に、「シンプルでいいんだ」という気持ちが確認できたこと、それが、セミナーのレジュメに反映されている気がします とにかく、前向きになれたし、いろんな方との出会い、自己承認 I am OK!! You(We) are OK!! と思えるようになりました。いい仕事をして、自分の人生 楽しめそうです。</p>

23

Q4) J-SOL6終了後、今日までの間に、それ以前との違い
(考え方、行動、気持ちの持ち方、他)を感じたことは
何かありますか？あるいは、J-SOLに参加したことの影響で
実行したこと、成果だと思えたことはありますか？ その3

<p>・(自身含め)他者へ一層興味を持つことが重要であり、それによりOKメッセージが溢れ、コミュニケーションが円滑になり、組織活性化につながるという思考を持つ(気づきを得る)ことができた。また、その思考を自身が意識することは当然のこと、部下に対しても意識し行動させるようになった。 ・まず自組織の組織員が、(現状コミュニケーションは普通に取れているが)お互いのことに一層興味を持つことができ、相互にOKメッセージを出せるよう、まずは個々人の強みに着目することから始めよう、五湖の導を全員で実施(J-SOL6にて購入)。 ・実施後、時間中にお菓子を大量に持ってきて、皆で食べながら、フラットな結果を軽い気持ちの中で互いの結果を発表・確認。その後、上記意図に加え、強みが、自身の成長のために非常に重要であり、自分に自身を持って行動するための道標となれることを説明し、今後、自身・他人の「強み」意識していこうとの思いを共有化。 ・また、部下の女性の上位職チャレンジを促す際、今まで「できてきたこと」を意識させるとともに、「自分らしい」リーダーシップを発揮することで十分と、肯定的且つ強み(特性)を意識させる面談を複数回実施したことで、上位職への自信を持ちきれなかった部下の意識を動かし、前向きにチャレンジさせることに(現時点では)成功。 ・加えて、社内研修のグループワークにおいて、事務局のファシリテーターとして参加したが、その際にOKメッセージを発信し、より5F的(理想像を描写させる)ことを当該班の参加者へ意識させたことで、有意義且つ楽しくイキイキとした議論をさせることに成功(これは自己評価値ですが)。</p>
<p>・これまでも学んできたが、改めてSFの考え方がこの間の実践を通じて、体内に浸潤してくる感覚がある。 ・研修内容にもより反映させ、フォーラムのグループワークもSFのステップを踏襲してみ、本当にうちの社内でも大いにこのステップを進めていけば、社員のエネルギーは上がるし、解決の探求も加速するであろうことを実感している。これから「魅力溢れる職場づくり」がそれぞれの所属でどう進んでいくかとても楽しみである。</p>
<p>自分は相手のことが好きだという姿勢でいられたら、相手と良好な関係を作ることができて、お互いに良好な結果を得られるから、相手を一瞬で好きになっていきたいと思いました。</p>
<p>・目標を再確認できたこと。気持ちが明るくなった。 ・J-SOLでの発表の報告を社長に希望し、承認してもらえたこと。報告会は明後日、本部スタッフ、部門長が参加の予定。課題の一つであった「経営層への啓蒙」が実践できる。</p>
<p>職場で他の人のやっていることで、良いなと思うことを見つけやすくなったし、それを拡大するために積極的にインタビューできるようになった。</p>

24

Q4) J-SOL6終了後、今日までの間に、それ以前との違い
(考え方、行動、気持ちの持ち方、他)を感じたことは
何かありますか？あるいは、J-SOLに参加したことの影響で
実行したこと、成果だと思えたことはありますか？ その4

・6月後半の所長→社長報告に、J-SOL6に参加して感じた「今後、SF活動を広める必要性」を記載したら、所長が記事内容を採用して下さり、私の記事が「社長報告」に記載され、経営幹部に配布されたこと。
・また、7月9日に当事業所で「事業所長会議」が開催されるので、「J-SOL6の感想やSF志向の使い方」について、本社・取締役と関係部長、各事業所長、各総務部長(約14名)の方々に、SF志向に関するプレゼンテーションを30分間できる事になりました。7月2日に自ら提案し、4日～5日に関係者の了解を得ました。
やはり、トップマネジメントを動かすのが一番の近道だと、〇〇さんと話し合い、課長の職務として、実施にこぎつけました。
……”やったぜ！”
……この機会を「何かが、変わる”きっかけ”にしたい。」……

自分の考え方によりSFを意識するようになった。

・月曜日の事務職若手の研修の閉講で、「自分としては具体的に何を得たいか」を先に考えてもらう事を取り入れてみた。研修での学びを定着させる点で、良い影響を与えられたと思う。
・今回の内容を周囲に伝播する事で、SFの必要性を理解してくれる上司や部下が増えている。
・金曜日の中堅層研修の閉講で、FFとSFの考え方を比較して紹介し、分かりやすいGood&More等を強調しながら、自身の成長やマネジメントに生かしてほしいと語りかけた。アンケートでの反応を見たい。

焦らなくてもよいから信じるものをじっくりやっけていこうと改めて思え安心できたのは良かったのですが、そう思いつつもこれといった行動にはまだ移せていないのが現状です。(>_<)

25

Q5) SFという考え方・手法に関してあなたが発見
あるいは再発見したことは何ですか？ その1

・よくない行動をする「代わりに」、したくない行動をする「代わりに」、気持ち良くない捉え方をする「代わりに」という「～の代わりに」というのがすこく頭に残りました。知ってはいたものの、使ってなかったですし、改めてその深さを感じました。
・肯定することに関して、批判も必要だ、相手を肯定するからこそする批判もある。これはわかりますけど、やはり、僕は批判されるのは嫌いです。もちろん、「よくないところを言ってほしい」という人がいるのは実体験でもわかっています。そんな人にも、「もう少しこうやったらもっとよくなるんじゃない？」と言えば、よくないところはわかるんじゃないかなとは思っています。
・ベンさんの言う通り、～をやめるではなく、～してほしいという批判の仕方(批判ではないか?)がいいんだろーなと思います。ただ、「それでOK」だけでなく、プラス1は必要だと思いました。そして、タイミングや、人にもよるといことももちろん大切だと改めて感じました。
・叱るのは時に必要だと思います。叱るのは、相手を信じてるからこそだと思うからです。でも、僕は、怒るのは違うんじゃないかと思っています。「怒るのを見せるのも必要だ」という意見も聴きましたけど、ここは、まだその効用が良くわかりません。「この人も怒るんだ」という親近感なのか？「学生に対しては、怒られる経験をさせるのも必要からなのか？」だったら叱るでいいんじゃないかとも思うし、ここはちょっと考えてみようかなと思いました。
・「答えやすさ」「最初の想像しやすさ」の威力を改めて感じました。SFのスムーズステップを前より深められた気がします。SFの問いかけは前向きになれる問いかけですけど、人や状況によってはなかなか答えにくい場合もあります。その想像する最初のスムーズステップ、1ポイント昇る問いかけをベンさんの基調講演で知り、実際にすこく話しやすかった経験から、最初の一段差を調整する手法を知りました。
「質問のスムーズステップ」という考えが勝手に浮かびました。

SFは人類が5万年前から持っているスキル。最大でもなく、最強でもない人類は、弱いものを守りながら集団で生き残ってきた。その集団の中でのみ価値のある問題志向が個人の幸福感を奪っていることに多くの人は気付いていない。SFは哲学より宗教よりシンプルな必要最低限のツール、人として幸せになる為に。

手法やテクニックではないなあ、と改めて再発見。「ルーツ」と言っているのは、「人の根底にあるもの」のことなんだな、を発見。人の根底にあるものにOKメッセージを出し、安心・安全を作り、相手が心を開いてスムーズステップを積んでいく、という流れを再発見できました。

「人には元々SFの素養がある」という話は納得できることでした。そういうネーミングではないだけで、そういう姿勢でやっていたリーダーやチーム、ビジネスマンはたくさんいたのではないのでしょうか。
再発見という意味では、「組織」にSFの考え方であプローチしている人はあんまりいないんだということが再確認できました。

「SFとは？」という厳格な定義を決めないことで、取り進むハードルが下がるという考え方を知ったこと。

26

Q5) SFという考え方・手法に関してあなたが発見 あるいは再発見したことは何ですか？ その2

<ul style="list-style-type: none"> ・根本原理は忘れず、でも一人一人が自分のリソースや創造力を使って自由によってよいのだということ。 ・SFの可能性は無限定。
起こっている事柄を、そのままに見る(解釈せずに)。
ミラクルクエストのリエーションを改めて学び、使い方が落とし込みやすくなった。 SFに慣れ親しんでも、どうしてもついつい問題志向で扱うべき課題ではないことに問題志向的アプローチをしてしまうことがあるということ。習慣を変化させることのむずかしさから、改めてSFを定着させることのむずかしさと工夫・楽しさを再発見しました。
「うまくいかないなら、他の方法を考えよう」という視点が変わったことです。たぶん、このSFの基本を自分自身の思い込みで使っていたと思うのですが、ベンさんの「口から指を出すスキル」という言葉を聞いた瞬間、「それもスキルか！！」と目からうろこでした。
今の自分の気づきと一致していることも多くあり「これでいいんだ」と安心できた。あせらず 自分らしくやっていたいこうと思えた。
社内フォーラムの中で、意外にも「過去のリソース探し」が強力で、エネルギーが上がったこと
SFの根は愛だということ。
想像力と言葉のパワー
未来を想像することが未来の創造につながることを改めて実感しました。
「SFはレモン絞り！？」・・・もともと本人の中にあるものを引出す 中間管理職にヒューチャーパーフェクトを描く指導が必要とのことに同感した。創造力をかき立てるには、どうすべきか？ 論理的ではなく、創造的に変える訓練が必要。絵を書く、劇を体験することなどが、参考になりました。
ソリューションフォーカス革命を聞き、自分がまだまだSFについて理解不十分と分かった
<ul style="list-style-type: none"> ・人の成長や育成に対する考え方をクリアに出来る。とりわけマネジメント層の啓発に直接使える。 ・組織開発や社内風土改革との親和性も強く、いろんな場面で応用可能。
<ul style="list-style-type: none"> ・SFはシンプル。だからこそ応用範囲も広い。 ・取り組むのは簡単だ(採り入れやすい)し、ちょっとした変化は見えやすい。だけど根付くにはそれなりに時間はかかる。でも時間をかけることに価値があるし、時間をかけてやり続けることで思った以上の変化をもたらすものなのだろう。(最後が第三者的表現になっているのはまだ私がそこまでやり続けていないので...)。(苦笑)

27

Q6) 1年後、あることがうまくいき、「思い返してみれば、J-SOL6に 参加したことがきっかけだったなあ」と実感することがあると したら、どのようなことだと想像しますか？ その1

<ul style="list-style-type: none"> ・何人かの仲間と一緒に、就職の入り口(学生)と、直後(若手社員)をつなぐ事業を進めるようになっていく。
<ul style="list-style-type: none"> ・人類にとつてのSFの意義がさらに理解が深まっていると実感した時。 ・周囲の人にソリューションリストが増えたなあと感じるとき。
おそらく「田近さんみたいな人になりたいな」と強く思ったことでしょう。
青木さん(ソリューションフォーカス)と、コラボセミナーなどを積極的に展開して、組織にとつてのSFの考え方が大きく進化していることになるのでは、という予感。青木さん、楽しみにしています。
会社として再度分科会に出ている
今頑張っている事業がうまくいったら、J-SOLで力をもらったこともその一因だと思えると思います。
今よりも、社内での活動が広がって自分の担当する部分が、かなり減っていること。
ウクレレが弾けるようになっていく(ベン先生の基調講演でのエクササイズより)
今回、マルコ、ジュニーさんたちと話をしていた、改めて自分の英語力の低さがかかりました。久しぶりに、英語のブラッシュアップに燃えているところです。
<ul style="list-style-type: none"> ・自組織が、OKメッセージに溢れ、活気づいた組織となっていること ・部下が皆、イキイキとした姿で働き、知識やスキル等様々な能力を飛躍的に伸長していること ・本社全体にSF的思考が意識されるようになり、コミュニケーション活性化に向けた1歩目をしっかりと切れていること また、それに伴い、新規メンタル疾患者が減少の基調を見せること
<ul style="list-style-type: none"> ・自己承認・他者承認ができてストレスフリー！！ ・葛藤さえも chance!に変えることができる！！
これは社内の風土変革の取組が、過日の社内フォーラムを皮切りに大きな一歩を踏み出し、各所属で魅力溢れる職場づくりが進み出したとすれば、間違いなくフォーラムに先立つこと2週間ばかり前の「J-SOL6」に皆で参加したことがきっかけだと言える。

28

Q6) 1年後、あることがうまくいき、「思い返してみれば、J-SOL6に参加したことがきっかけだったなあ」と実感することがあるとしたら、どのようなことだと想像しますか？ その2

何事も愛から始まり、愛は循環しながら次へと手渡されていくことに思い至ったこと。
<ul style="list-style-type: none"> ・実践（起きつつある小さな変化）を経営層に伝える。 ・SF的質問（基調講演でベンが行ったワーク）を使って、部門長にインタビューする。
<ul style="list-style-type: none"> ・職場内で成果が出ている人たちにインタビューし、それをまとめて職場の会議や書面で発表している。 ・英語が上達して、セミナーが通訳なくても理解できるようになっている。
<ul style="list-style-type: none"> ・「会話あふれる元気な職場」が増えて、その仲間と一緒に、J-SOL7に参加している場面まで行けた状態。 ・会社幹部や人事部門・企画管理部門の方々が、J-SOL7に参加している場面まで行けた状態。
思案中です。
<ul style="list-style-type: none"> ・SFとか、Good & Moreとか、OKメッセージといった言葉が、あちこちで聞かれるようになれば、社内の風土が良い方向に変わっていると思う。今回のJ-SOL参加者のように、前向きなエネルギーを発することができる人が社内に増えてほしい。
<p>どうせなら夢のような話をと思い、ことあるごとに「ライブやりたい、それも生バンドで」という無謀な話をしていたが、皆さんその話を聞き様々な角度からOKメッセージを下さいました。このことはとても嬉しかったし元気ももらえました。それなので「歌うこと」がキーワードとなり繋がったり広がるご縁により仕事もプライベートもちよっと変化していたらいいなど。</p>

29

Q7) あなたがさらにSFをうまく活用できるようになったら、将来どんなことが起こり得ますか？ その1

<ul style="list-style-type: none"> ・地元で、企業のクライアントが増えてきている。 ・地元以外にも仕事で呼ばれることがある。 ・仕事で連携する仲間が増えている。 ・仲間と一緒に仕事をすることが増えている。 ・会ったことのない方から仕事の問合せが来るようになっていく。
<ul style="list-style-type: none"> ・OKメッセージ勉強会が盛況になって、いたるところで似たような勉強会が開催されている。 ・家族の笑顔が10倍に増えている。 ・スタッフの笑顔や患者さんの笑顔が増えている。 ・医療業界からモンスターがいなくなる。 ・寝ることに対する偏見が周囲からなくなる。
<p>身の回りに驚くべき変化が起きているでしょう。プロブレムトークに陥っている状態から抜け出すスピードが速くなっている人が確実に増えているはずです。</p>
<p>日本流SF、組織全体をよくするSFが、青木さん+今野によって誕生することになる(かもしれない)。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・アルバイトやインターン生がイキイキと働いている ・社のアルバイトやインターンシップが伝説化している
<p>SFを子どもの未来のために使いたいという希望が実現できる。</p>
<p>会社から卒業して、個人事業主になっている。</p>
<ul style="list-style-type: none"> ・自分も含め、私の周囲の人の悩みが少し減っているかも。 ・お仕事ももっと楽しくなっている。 ・お客様の企業・組織が楽しい環境になっているかも。
<p>海外のソリューションとコラボしている。</p>
<p>自身、家族、および自身に関係する全ての人が、幸せで楽しいと思える世界を生きていくことができる。</p>

30

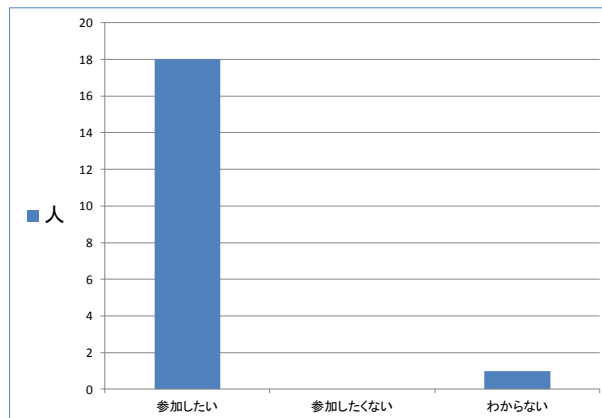
Q7) あなたがさらにSFをうまく活用できるようになったら、
将来どんなことが起こり得ますか？ その2

<p>・幸せになる ・今の仕事にもっとやりがいを感じ、すばらしいチームで、いい仕事ができる。</p>
<p>文字通り「(責任を) 詰める・詰められる文化」から「お互いが話し合い・認め合い・支え合う文化」に生まれ変わり、働き甲斐をもってイキイキと働ける素晴らしい会社になっていると感じる。</p>
<p>自分も周りも、日常に感謝し、ハブニングを糧に、笑顔で日々を過ごすことができる。</p>
<p>私は近いうちに会社をリタイアし、お客として店を訪ねているでしょう。ニコニコしてお店に私がいる。</p>
<p>・職場がもっとお互いに思いやりを示せるようになっている。 ・私の研修に参加した人たちが、活気ある組織作りに貢献するようになる。 ・私の研修で関わった組織が思いやりがあり活気ある組織になっていく。</p>
<p>・「会話あふれる元気な職場」が増えて、2014年2015年問題と言われる“造船不況”であっても、暗い霧を吹き飛ばして、社内に“明るい雰囲気”が漂う状態”になっている。 ・若手が生き生きと働ける職場環境になっている。</p>
<p>思い煩うことが少なくなり、精神的負担が軽くなる。</p>
<p>・自分がうまく活用出来れば、自身の周囲の人(家族も含む)に良い影響を与えられると思う。また、他の人へ伝播することで、活用できる人を増やせると思う。そうなれば会社も益々発展することができると思う。</p>
<p>先ずは私と私の周囲の人が幸せになり、よりイキイキと生活している。これがどんどん伝染してって最後には世界が平和になる。(！？)</p>

31

Q8) J-SOL7について

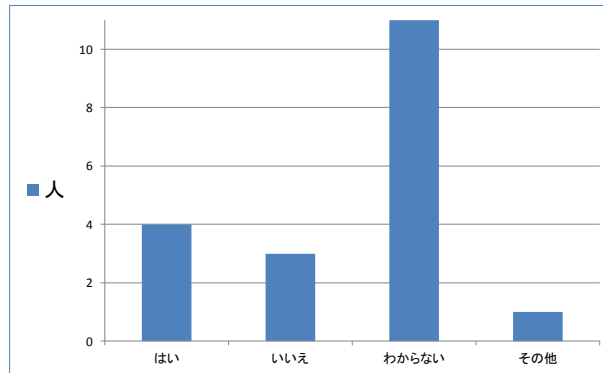
Q8-A) 2014年6月のJ-SOL7に参加したいですか



- * 社を上げて参加しようと言ってます
- * 次回は壁フェイスブックも参加する

32

Q8-B) J-SOL7の分科会で何か発表をしたいと思えますか



* はい: 頑張りたいが、社内情報をどこまで出せるか未定!

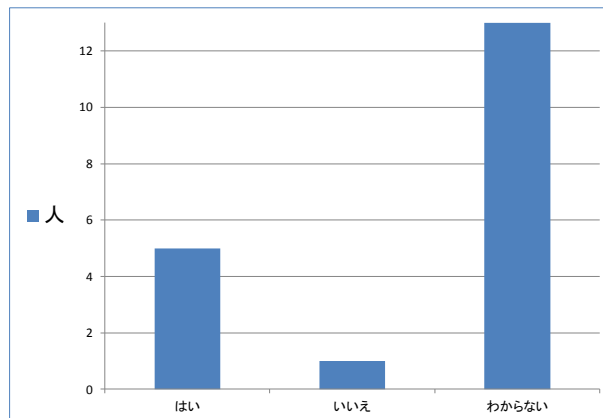
* わからない: あんまりネタが無いです(汗)。落語でGOOD&MOREのエッセンスを伝えられたら楽しいでしょうけどね。

* わからない: 題材がその時あればご相談するかもしれません

* その他: 思いますが、発表するものが今はない感じです。

33

Q8-C) J-SOL7のオープンスペースでトピックをたてたいと思えますか



34

Q8-D) 次回J-SOLに参加する時に、何があれば(あるいはなければ)満足度がさらに上がりますか？

英語ができるようになっていたら(笑) これは僕自身の問題ですけど、人生史上、英語を学ぼうかという意識がMAXではあります。 あ、やるかどうかまではまだ・・・(苦笑)
・リピーターが増えていること。 ・初心者との交流、なじみの方との交流それぞれの時間が確保できるといいですね。
名札の参加回数はテンション下がります。初心者マークみたいで、あれは不要だと思いました
自分の語学力
賛沢かもしれませんが、、、ネームプレートに企業系、教育系、心理職などわかる何かがあると、興味がある人と知り合えるチャンスが増えるかと思ます。壁FBIに書くのもよいかもしれません
参加者同士が、もっと話せたらよい。
タイムスケジュールの時間感覚が難しかったので、スタートと終了時間がネットなどでもう少しわかるとうれしかったです
・SFに関するベースの知識(今回は正直初見に近かった) ・目的意識の事前公開(共有化) 人それぞれ異なると思うが、参加回数の浅い人の気づきの幅を広げるために、目的意識の事前共有化
今回、人数的には適切なサイズと感じたが、もう少し多くてもさらに盛り上がったかと思う！
1、ブックストアでの取り扱い書籍などの紹介も全体会であったら、限られた時間の中でもっと足を運んでもらえたかもしれないと思いました。 2、壁フェイスブックは、五十音順の見出しがあったら、探しやすかったと思いました。
・オープンスペースで「何か」する！ ・今回と同様に十分な休憩時間(カフェタイム)。
英語が話せるようになれば、更に満足度が上がると思いました。少し練習しようかと思っています。
SOLで実施したように、事例発表の際に担当者だけでなくその会社のトップやあるいはメンバーなど複数の立場の人の意見が聞けると(同じ発表内でも良いし、別途インタビューなどの形で可)面白いかもしれないなどと思いました。ある意味ZACROSさんの発表はこれに該当すると思いますが、他にもあるといいなあと。 (今回私はたまたま川越胃腸病院の院長の話(SFとは全く関係ないテーマでしたが)を聞いたすぐ後に小川さんの発表を聞いたのですが、全く別の場で違ったテーマで話されていても類似するものや繋がりあうものがあり、これこそ根付いている証拠なのだと思えて面白かったため。