

会議 プロジェクト 研修 交渉 街づくり
ワークショップ 組織開発 商品企画 法人営業

会議の生産性を向上させる！

ビジネスファシリテーター 養成講座

講師 寺沢俊哉

1

1

ファシリテーター ＝ファシリテーションする人

ファシリテーションとは？



- 1 ビルの設備
- 2 工場
- 3 対話の場を進めること
- 4 人前で話すこと

2

2

ファシリテーションとは

対話の場を進めることです。
その役割を担う人を
ファシリテーター(進行役)と
呼びます。

＊ファシリテーションとは・・・人々の活動が容易にできる
よう支援し、うまくことが運ぶよう舵取りすること。
(日本ファシリテーション協会 since 2003)

3

3



寺 沢 俊 哉

公益財団法人 日本生産性本部 主席経営コンサルタント
人前で教える技術を磨きあう「ライブ講師®実践会」代表
<https://live5.jp>

大手流通系企業を経て、1989年、公益財団法人 日本生産性本部にコンサルタント給費生として最年少で入社。以来、経営コンサルタントとして27年にわたり、上場企業から中堅企業まで約200社の経営コンサルティング、数万人の研修を実施。

コンサルティングと研修を融合させた、独自のワークショップは、参加者自身の課題を題材に進めるため実践的であり、リピート率は8割を超える。研修テーマは、「リーダーシップ」「ファシリテーション」「プレゼンテーション」「研修講師養成」など。1998年以降、卓越した企業を表彰する「日本経営品質賞」の審査員として経営品質向上プログラムの普及推進活動に従事している。

2015年より、「人前で教える技術」を磨きあう、「ライブ講師®実践会」を主催。数多くの講師、コンサル、ビジネスリーダーが参加し、ともに学びを続けている。



対話で学ぶ経営品質
(生産性出版)



感動の会議！
(ディスカヴァー21)



プロ研修講師の
教える技術
(ディスカヴァー21)



人材育成
(中央経済社)



人前で話す・
教える技術
(生産性出版)

4

4





**社員とお客様 家族
トップと社員 地域社会**



1996年 NEC半導体事業グループ
 1997年 アサヒビール、千葉東隅ゴルフクラブ
 1998年 日本総合研究所、イビザ(吉田オリジナル)
 1999年 リコー、富士ゼロックス第一中央販賣部
 2000年 日本IBM
 2001年 エレクトロニクス高知
 2003年 NECフィールドディング
 2004年 千葉ゼロックス ホンダクリオ新神奈川
 2005年 トヨタ輸送 松下電器産業PAS社
 松下電器産業HA社エアコンデバイス事業部
J・アートレストランシステムズ
 2006年 福井キヤノン事務機、滝沢村役場
 2007年 福井県民生活協同組合
 2009年 スーパーホテル、万協製菓
 2010年 武蔵野(2回目)

2011年 シスコシステムズエンタープライズ&パブリックセクター
 川越胃腸病院 ねぎ
 2012年 西精工
 2014年 こうほうえん(鳥取地区)
 2015年 スーパーホテル
 2016年 日本全業工業 ピアズ カワムラモーターズ
 2017年 トップ保険サービス 万協製菓(2回目)
 清和会長田病院
 2018年 スーパーコート介護事業本部 九州タプテ
トヨタ部品茨城共販 *下線赤字は中小企業

良い会社には、よい対話の場がある!





自分たちで創るクリスマスコンサート Japan Quality Award



川越胃腸病院(埼玉県)
天使が天使でいられる職場

5

どんな会議がありますか？

- 朝礼(毎朝5～10分程度)
～連絡事項の共有など
- 定例会議(週次・月次・四半期毎)
～重点課題の意思決定など
- 社外の会議
～お客様との交渉、協働など
- プロジェクトなど不定期会議・研修
～課題解決、人材育成など
- その他(表彰・イベント、車座など)

6

6



こんな悩みはありませんか？

	会議を見直す10の質問	Y	N
1	会議の目的(何のために集まるか)が、あいまいなまま、集合することがある。		
2	開始時間に遅れる人がいる。終了時間が延びることがある。		
3	メール等で済む、業務報告や連絡確認に終始している。わざわざ集まる意味が、よくわからない。		
4	発言せず、だまっているだけの人がいる。一方で、声の大きい人や特定の人が発言が中心で、その人が費やす時間が長い。		
5	本当に本音を言っているのかどうか、不審に思い、躊躇してしまうときがある。		

7

7

(続 き)

	会議を見直す10の質問	Y	N
6	事前の案内が不備で、本来なら、参加者各自、準備しておくべきことが準備されないまま、会議がはじまることがある。		
7	論理的な意見でなく、感情的な意見に振り回されることがある。		
8	会議終了後に、今の会議は何だったのかと思うことがある。		
9	結論は出たが、参加者が、次に何を実行すればいいのか、わからないことがある。		
10	会議開始前よりも、終了時の方が、疲労感が増している。(いい意味での疲労感・充実感もOK)		

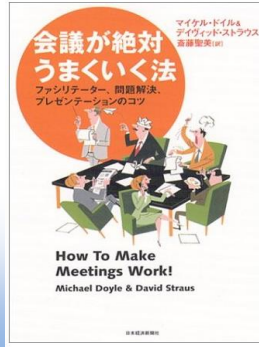
8

8

だれも、会議の技術を、 体系的に学んでいない！

『会議が絶対うまくいく法』

アメリカでは、
「会議が絶対
うまくいく法」
M. ドイル &
D. ストラウス
1976年に
出版。



日本では、
日経新聞社から
翻訳本が、
2003年6月に
発刊。同年、
日本ファシリテー
ション協会設立。

出版時期 **日米で27年**の差

9

9

ファシリテーションの関連領域

リーダーシップ
(リーダー)
経営戦略・商品企画
(プランナー)

問題解決
ロジカルシンキング
(コンサルタント)

交渉・営業
(ネゴシエーター)
プロジェクトマネジメント
(プロジェクトマネジャー)

プレゼンテーション
(プレゼンター)

**ビジネス
ファシリテーション
(ファシリテーター)**

トレーニング
(トレーナー)

リサーチ
(リサーチャー)
インタビュー
(モデレーター)

コーチング
カウンセリング
(コーチ・カウンセラー)

コーディネイト
(コーディネイター)
ワークショップ
(ワークショップリーダー)

10

10

厚生労働省
働き方改革特設サイト（支援のご案内）
Ministry of Health, Labour and Welfare

無料相談窓口
働き方改革 推進支援センター

応援します!

改正法
2019春
スタート!

働き方のチェンジは
業績UPの
チャンスですよ!

<働き方改革>応援団長
松木 安太郎氏

時間外労働の
上限規制

年次有給休暇の
時季指定

同一労働
同一賃金

11

目指すゴール

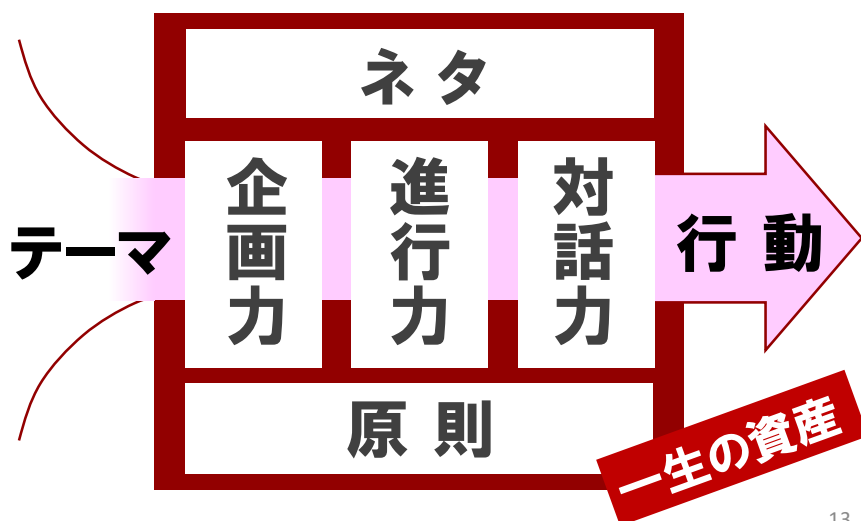
ファシリテーションの知識・技術、心構えを身につけて、自分が関係する対話の場（会議・朝礼・研修・・・）の価値を高める担い手に！

私だったら・・・

12

📌 ライブメソッド®

心を動かし、行動をうながす技術



13

13

6つの学習ステップ

- ステップ1 対話の体系と原則～ライブメソッド®
- ステップ2 企画する技術 ～原作者の仕事
- ステップ3 進行する技術 ～脚本家の仕事
- ステップ4 対話する技術 ～役者の仕事
- ステップ5 ネタをいかす ～道具の活用
- ステップ6 わが社で実践する ～経営品質の向上

グラウンド・ルール

- 1 さんづけ 2 本音で積極的に
- 3 秘密を守る 4 お互いの成長を支援する

14

14

- 1 対話の体系と原則 ～ライブメソッド®
- 2 企画する技術 ～原作者の仕事
- 3 進行する技術 ～脚本家の仕事
- 4 対話する技術 ～役者の仕事
- 5 ネタをいかす ～道具の活用
- 6 わが社で実践する ～経営品質の向上

ステップ1

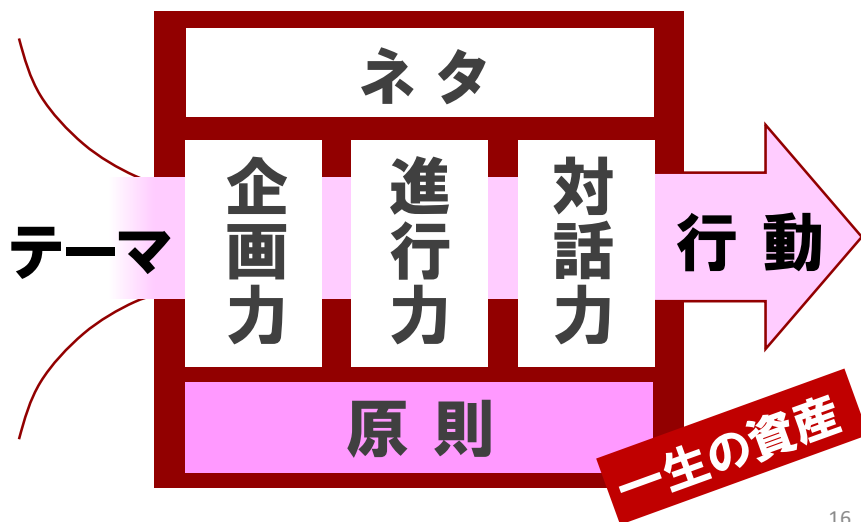
対話の体系と原則 ライブメソッド®

15

15

📌 ライブメソッド®

心を動かし、行動をうながす技術



16

16

REDの原則

Respect = **敬意**「師弟共学」

私たちは、すべてに敬意を払います。

Enjoy = **喜び**「あなたの喜びが私の喜び」

私たちは、喜びをわかちあう場をつくれます。

Do it = **実践**

私たちは、好奇心をもって実践し、学び、成長を続けます。

▶ ライブ講師®実践会



17

対話の場は、ピットイン (会議や研修)



18

- 1 対話の体系と原則 ～ライブメソッド®
- 2 企画する技術 ～原作者の仕事
- 3 進行する技術 ～脚本家の仕事
- 4 対話する技術 ～役者の仕事
- 5 ネタをいかす ～道具の活用
- 6 わが社で実践する ～経営品質の向上

ステップ2

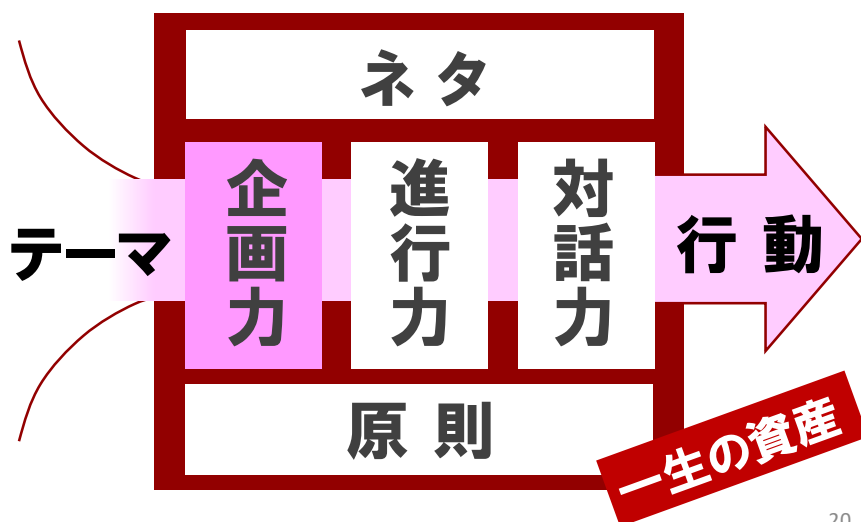
企画する技術 ～原作者の仕事

19

19

ライブメソッド®

心を動かし、行動をうながす技術



20

20

ありがちな会議案内

タイトル：人材の活性化について

日時：〇月〇日〇時～

場所：〇〇会議室

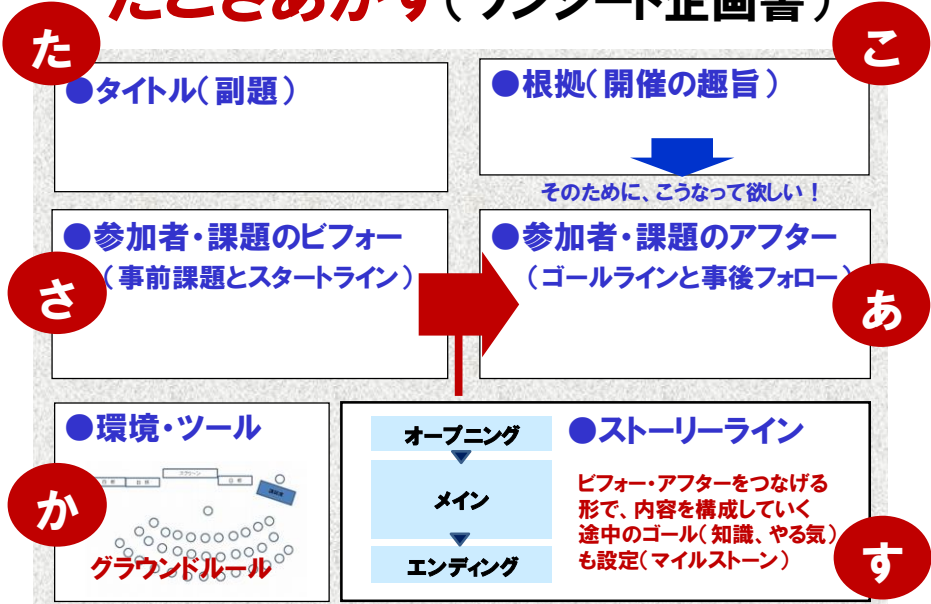
出席者：〇〇、 〇〇

内容：我が社においては、 . . . が問題となっている。そこで、その原因を探り、人材を活性化するために、意見交換をしたい

21

21

たこさあかす(ワンシート企画書)



22

22

ワンシート企画書

●タイトル(副題)

●参加者・課題のビフォー
(事前課題とスタートライン)

●環境・ツール

●根拠(開催の趣旨)
↓
そのために、こうなって欲しい！

●参加者・課題のアフター
(ゴールラインと事後フォロー)

●ストーリーライン

23

タイトルと根拠

●タイトル(副題)

●参加者のビフォー
1 思いついたまま
↓
2 キャッチーなものに
↓
3 内容をつくりながら修正

●環境・ツール
グラウンドルール

●根拠(開催の趣旨)
↓
そのために、こうなって欲しい！

●参加者のアフター
1 なぜ、今
2 なぜ、この形式で
3 なぜ、私が
4 より全体の中での位置づけは
5 なぜ、あなたを呼んだのか
(参加者への期待)
ビフォー・アフターをつなげる
形で、内容を構成していく
途中のゴール(知識、やる気)
も設定(マイルストーン)

●ストーリーライン
オープニング
↓
メイン
↓
エンディング

24

こ 根拠(開催の趣旨)

「情報の共有」と
いう名のまやかし
会議開催の可否

開催

見直し



25

(事例) 会議開催のステップ

ステップ1～ステップ4

ある会社の「会議スタンダード」より



26

環境・ツール

- 【場 所】 会場設営：時間場所 インテリア 照明 空調 掲示物 BGM、レイアウト、ホワイトボード、プロジェクター、他
- 【備 品】 名札、テキスト、筆記用具、付箋紙、ツール、他
- 【ソフト】 スタッフミーティング(心をひとつに)・課題のアフター(笑顔であいさつして)1人ひとりを受け入れる後フォロー) グラウンドルールを設定する
- 【レイアウト】

●環境・ツール

か

グラウンドルール

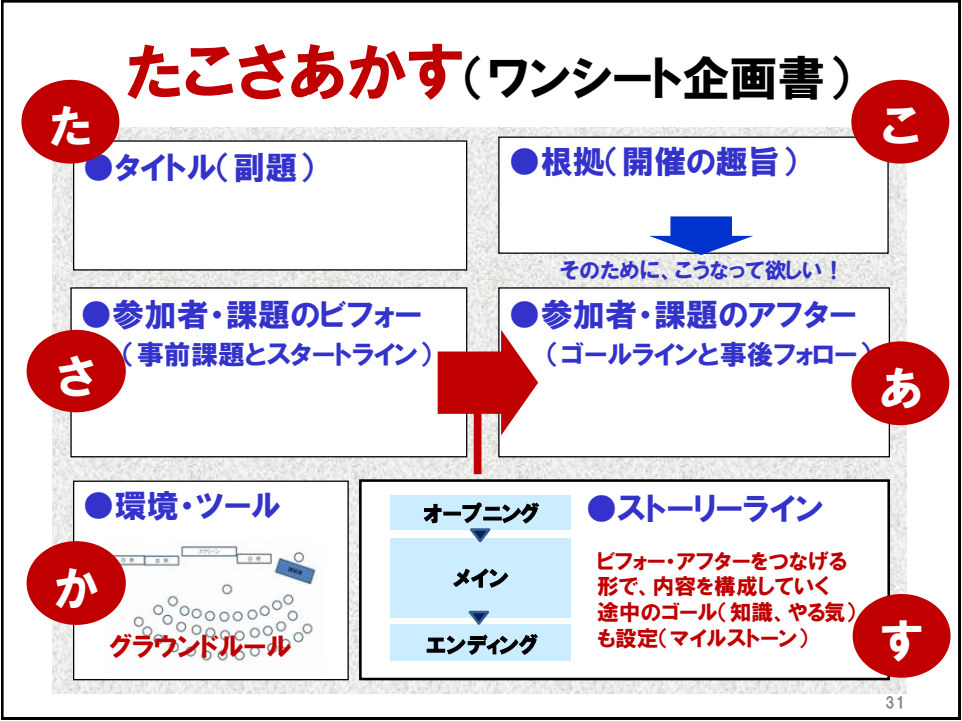
29

テキスト・ツール類

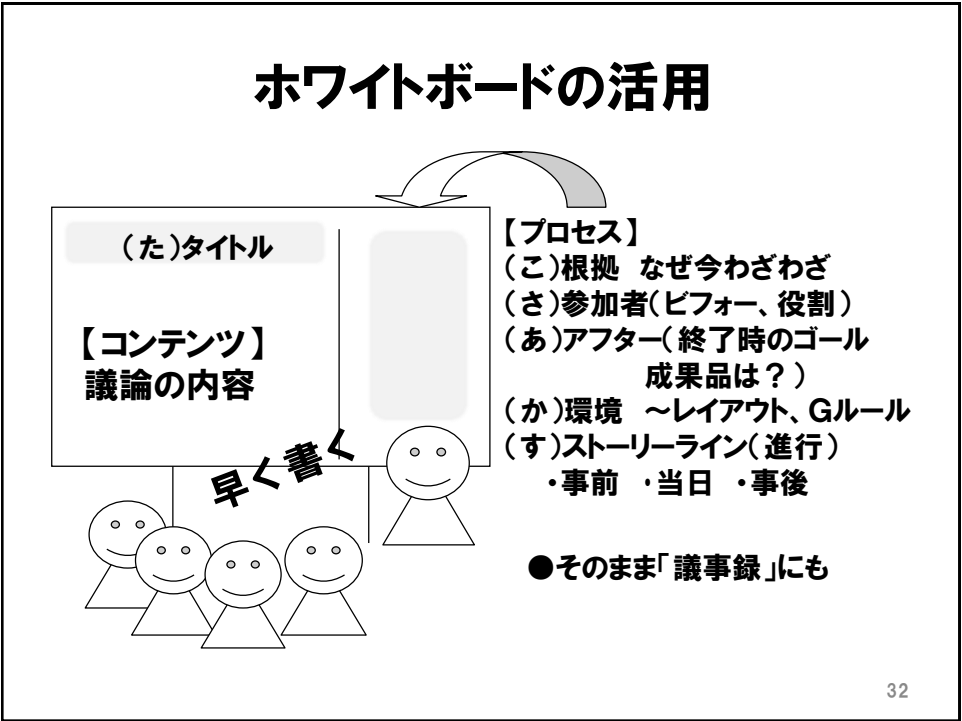
	良 さ	留意点
①パワーポイント	前をむいて学べる	見やすさ
②ホワイトボード (模造紙)	〃 1つひとつ確認 話を受けとめる	早く書く 整理しながら書く
③映像教材	〃 臨場感	時間がかかる
④ノート・シート (書込・穴埋型)	参加者自身が集中 記録に残せる	うつむきがち
⑤本・資料	じっくり復習できる	量が多い 棒読み
⑥ポストイット&ペン	自習に並べ替え	ペンの太さ
⑦タイマー	時間管理	声かけ
⑧実習ツール	さまざまな展開	効果的な活用

●事前案内(招待状)と事後フォロー(議事録+α)

30



31



32

【実習】はじめての会議①



以下のような状況で、あなたは、これから1時間の会議を開こうとしています。どのように進めたらいいでしょうか。

(状況設定)

あなたは、焼き肉チェーンの店舗管理部(本社)のリーダーです。各店の接客サービス品質の向上をはかっています。数年前、展開する店舗のサービスがバラバラで統一感がない、新人の接客係を教育するさいに参考するものがないという声を受けて、あなたは、メンバーの1人とともに、全店共通の「接客サービスマニュアル」を作成し、導入しました。

マニュアルは、簡潔かつポイントが押さえてあり、顧客からの評価も高まり、店舗からの不満もおさまりました。

しかし、半年前から、別の声があがるようになったのです。例えば、接客の仕方が全員同じで個性を感じられない、ものごとを杓子定規に判断しているといった声が寄せられるようになりました。

そこで、あなたは、こうした状態を打開すべく、「マニュアルの効果はそのままにして、その弊害をなくす」ために、トップに提案することになりました。しかし、ひとりで、調査から提案までをすることは、とうていできません。そこで、自分のチームに所属するメンバーに問題提起して、これから2週間程度の作業の進め方と役割分担を決め、2週間後に結論を出したいと思っています。役員答申は、その1週間後です。

そこで、あなたはメンバーを集めて、最初の会議をセットしました。

33

33

【実習】はじめての会議②

●あなた(Xさん) 店舗管理部のリーダー

●Aさん 最近、店長から本社に異動してきた。担当していた店舗は立地の良いロードサイドで業績も好調だった。(あなたと同年齢)

●Bさん 最近、店長から本社に異動してきた。担当していた店舗は都心店。競合店や、個性的な個人オーナーの店も多く、顧客を奪われて苦勞してきた。(先輩)

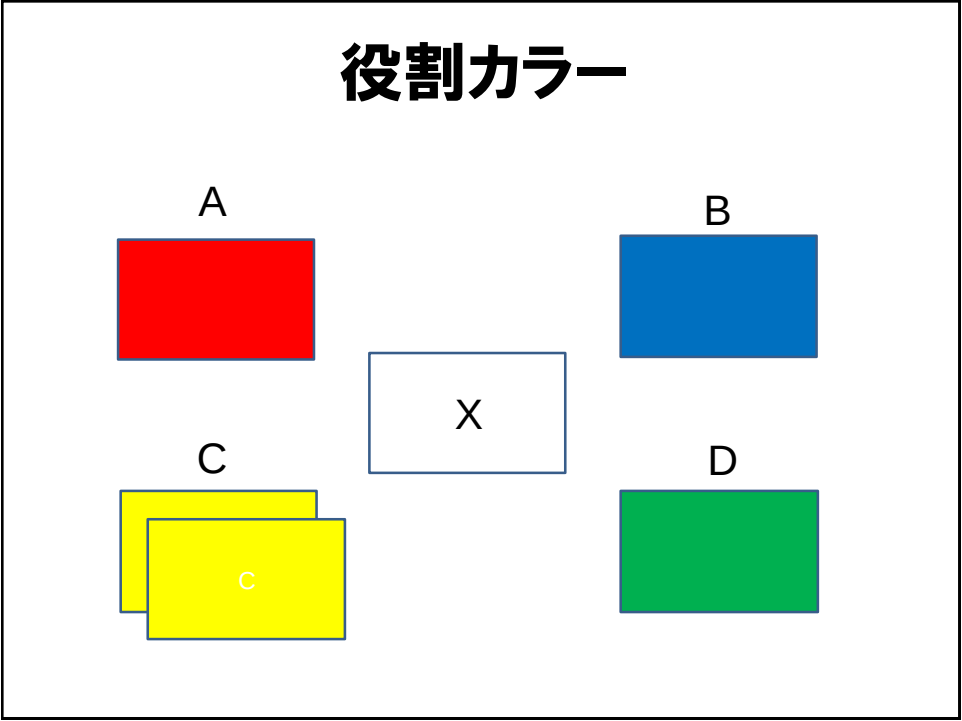
●Cさん あなたの後輩。いっしょに、マニュアルを作成導入してきた。(あなたより若い社員)

●Dさん 店舗のハード、施設関係を担当している人。これまでは、マニュアルの作成には関係していない。(職人気質)

これらの方々には、突然リーダーのあなたによって集められたので、まだ会議の趣旨などもわかっていません。

34

34



35

よい会議のポイントは

企画(準備)	進行 

36

（事例）日揮 会議をふりかえるシート

- 【会議の前に】
 - ・ファシリテーターは、本日の「評価者」を指名します
- 【会議中に】
 - ・評価者は会議について、以下の項目を評価します
- 【会議終了時に】
 - ・ファシリテーターは、評価者に評価結果の発表をうながします
 - ・評価者は、評価結果を参加者全員と共有します

(評価項目)

①目的、ゴールは明確だったか
「どんな状態になったら終了か」を全員が理解していないとアウト

②全員が議論に参加したか
会議中、一言も発していない人がいたらアウト

③決まったこと、やるべきことは確認されたか
終了時に、明示的な確認がなかったらアウト

→今日の会議は、★()つ

37

37

企画全体をチェックしてみよう

	質 問	1	2	3	4	5
た	タイトル	おもわず参加したくなるような、わかりやすく、興味を引きつけるようなタイトルか？				
こ	根拠 (開催趣旨)	なぜ、今、ここで、あなたが行わなければなら ないかが明確になっているか？				
さ	参加者 ビフォー	参加者(課題)の、参加前の状態を押さえてい るか？ 事前案内は？				
あ	参加者 アフター	参加者(課題)の、参加後の状態、ゴール、ベ ネフィットは明確か？ 事後フォローは？				
か	環境・ ツール	適切な場を設定しているか？テキストやツールの 工夫をしているか？グラウンドルールは？				
す	ストーリー ライン	オープニング、エンディングの工夫、内容に あった興味深い脚本になっているか？				

気づいたことは・・・

38

- 1 対話の体系と原則 ～ライブメソッド®
- 2 企画する技術 ～原作者の仕事
- 3 進行する技術 ～脚本家の仕事
- 4 対話する技術 ～役者の仕事
- 5 ネタをいかす ～道具の活用
- 6 わが社で実践する ～経営品質の向上

ステップ3

進行する技術 ～脚本家の仕事

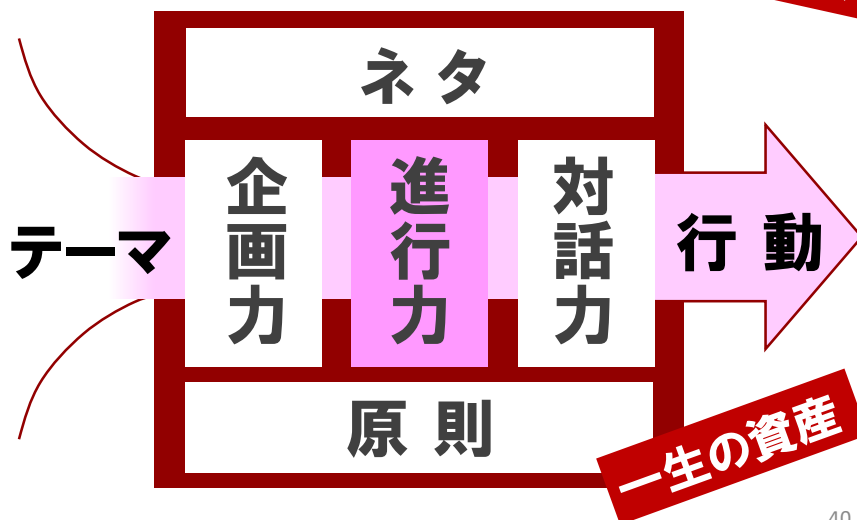
39

39

ライブメソッド®

心を動かし、行動をうながす技術

脚本家



40

40

す

ストーリーライン①

オープニング ～対話の場へようこそ

- 登場～あいさつ
- オープニングトーク(自己紹介)
- アイスブレイク
- オリエンテーション
(ゴール、ステップ、ルール)

オープニング

メイン

エンディング

エンディング～実践へのスタートライン

- ふりかえり
- 質疑応答・意見交換
- 計画約束・承認支援
- エンディングトーク

41

ストーリーライン② メイン

(シナリオの定石)

- 分野別 (1限目国語、2限目算数・・・)
- 時系列 (歴史の授業)
- 全体と部分 (体系とエピソード)
- 理論と実践 (実験や実習)
- 易から難 (掛け算九九、割り算)
- 論理型 (結論と根拠、問題解決)
- 物語型 (起承転結、神話の法則)
- 感情型 (ランディングページ)
- 重要なものから、緊急なものから

.....

オープニング

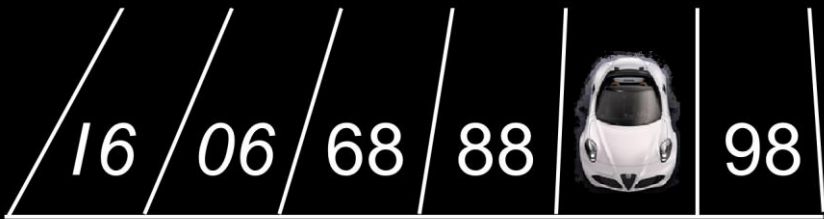
メイン

エンディング

42

42

駐車場の番号は？



43

43

あわせて、つかんで、いかす

あわせる対話

つかむ対話

いかす対話

相手の立場

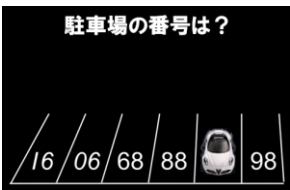


発見の喜び



駐車場クイズ

駐車場の番号は？



『突然ですが、クイズです』

「表の意図」と「裏の意図」（意図開き）

「テーマ」に、スポットライトを当てる

44

44

「シャブリング」しましょう！

シャブリングとは・・・

どなたか1人(仮に、Aさんとして)に提供していただいたネタを、他の人は、**感謝**とともにそのネタから学ばせていただき、さらに**発展させて共有財産**とすること。

1 このネタ(実習)の
すばらしいところ
(**本質**)は？



2 さらに、**切れ味**をよく
するには？
・導入＝**あわせる**対話
・実施＝**つかむ**対話
・展開＝**いかす**対話

4 同じ効果をもつ
別のネタはないか？

3 このネタ、**別のいか
し方**ができないか？

45

45

あっつかみの対話

あわせる 関係を築く、仲間

つかむ 興味をひく、驚き、謎

いかす テーマにつなげる(伏線回収)



「テーマ」に、スポットライトを当てる

かさねる 経験にかさねる

みつける 発見、答を見つけてもらう

のせる 貢献してもらい承認する



「参加者」に、スポットライトを当てる

46

46

「あつかみの」対話力チェック

		1	2	3	4	5
あ わせる	どんな参加者でも、属性やその場の雰囲気にあわせて、関係をつくりあげていくのは得意だ					
つ かむ	興味関心を示していない参加者でも、何らかの方法によって、こちらに注意をむけさせることができる					
い かす	こちらにむけた注意を、そのとき必要なテーマに結びつけて展開していくことができる					
か さねる	テーマに関して自分事と感じてもらうために、参加者自身の経験と重ね合わせて進める事ができる					
み つける	参加者自身に答えを発見してもらい、自身で計画実行する喜びを感じてもらうように進める事ができる					
の せる	行動を加速させるように力づけ、成果を承認することで、場に貢献してもらうように進める事ができる					

47

47

ストーリーライン（共鳴・発見・合意）

	会議の種類			
	意思決定	問題解決	動機づけ	人材育成
ステップ1 「共鳴」 ゴール： 参加者がお互いを信頼し、 1人ひとりが自分事として テーマに関わっている状態をつくる	事前	事前 △	◎	◎
ステップ2 「発見」 ゴール： とりあげたテーマに関する アイデアが、十分 生み出され共有されている状態をつくる	事前	◎	△	○
ステップ3 「合意」 ゴール： 具体策が 意思決定 され、各自が納得して 行動を計画・準備している 状態をつくる	◎	○	○	◎

48

48

ストーリーラインを決める

	時間	見出し	内 容	知識・技術	やる気
オープニング ▼ メイン ▼ エンディング	1200				
	1300				
	1400				
	1500				
	1600				
	1700				

●事前案内(招待状)と事後支援をどうするか

49

天才も努力している



洋七さんの漫才を聞いて、ぼくは漫才師になろうと決めた。(中略)
それから一年あまり、僕はいつもあの人にくっついてた。(中略)

僕が一人だった時は、あの人にもわからなかったけれど、竜介とコンビを組んで漫才をやりはじめたら洋七さんに怒られた。「ネタをパクるな」と。

でも、他の人にはそれがわからなかった。洋七さんだけが気づいた。

それは、正確に言うなら、僕がパクっていたのは洋七さんのネタではなかったからだ。僕がパクっていたのは、ネタでなく洋七さんの「笑いのシステム」だったのだ。

そのやり方は、たとえばこうだ。

まず、B & Bの漫才をテープにとり、それを全部紙に書き出す。それから、その漫才がなぜおもしろいのか、他の漫才とどうちがうのかということ进行分析していく。

そうすると、一つのパターンが見えてくる。そのパターンに、僕は全く違うネタを当てはめていったのだ。

「哲学」島田紳助 松本人志著(幻冬舎)

50

50

- 1 対話の体系と原則 ～ライブメソッド®
- 2 企画する技術 ～原作者の仕事
- 3 進行する技術 ～脚本家の仕事
- 4 対話する技術 ～役者の仕事
- 5 ネタをいかす ～道具の活用
- 6 わが社で実践する ～経営品質の向上

ステップ4

対話する技術 ～役者の仕事

51

51

ライブメソッド®

心を動かし、行動をうながす技術



52

52

ウェアきみどり

ウごき 動き 姿勢

非言語で関係をつくる

エがお 笑顔 心構え おもてなし

アイコンタクト 目線 あいさつ

きく 聴く 共感する キャッチボール

みじかく やさしく わかりやすく 接続詞

どうして 質問 どうして? どうなったら? どうしたら?

りんじょうかん 臨場感 臨機応変

言語で関係をつくる

53

ウごき エがお

ウごき 動き 姿勢

エがお 笑顔 心構え おもてなし

- 緊張と脱力
- 姿勢を、一瞬でよくする方法
- 場所をアンカーする
- 四角でなく、丸にする
- 「ぼくは、あなたが好き」と唱える

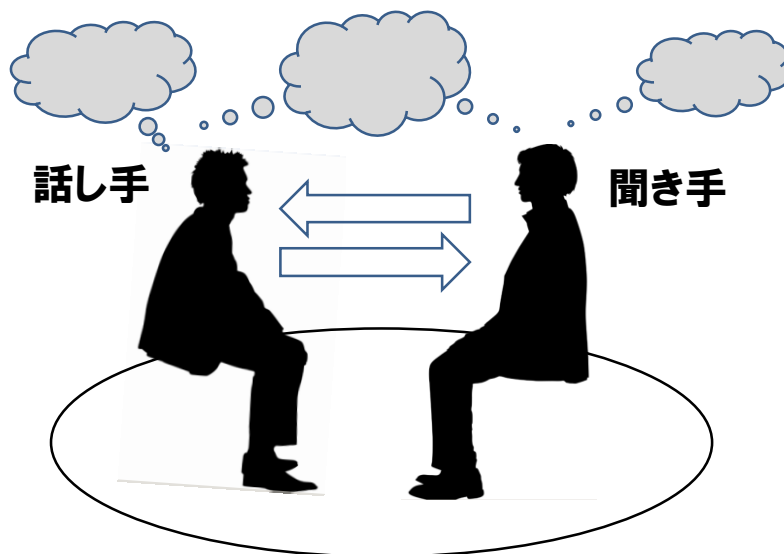
54

アイコンタクト

- 一人ひとりに「あいさつ」をする
- 一文を、一人に伝える
- 全体に気を配る
- リリースに気を付ける
- おへそをむける
- スクリーン・ホワイトボードを見るか
参加者を見るか

55

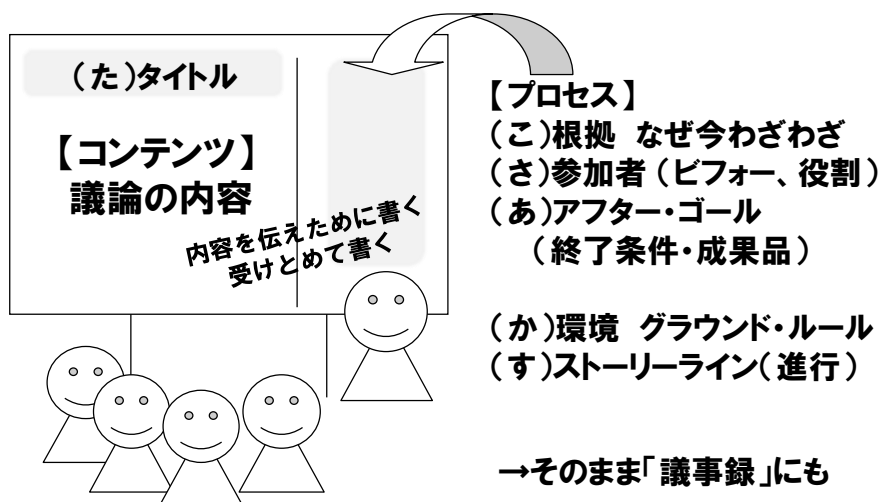
きく 受け取ってもらえている感



56

56

きく 対話を描こう(スクライブ)



57

57

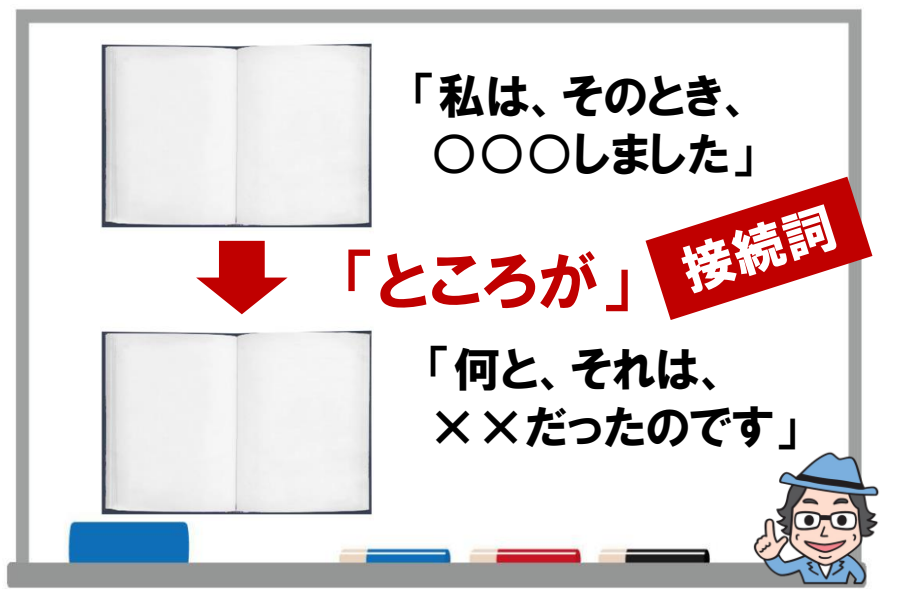
みじかく キーワードで一貫性！

「 」をぶっこわせ！
「 」からの脱却
秘すれば花 自分が源泉
最高で金、最低でも金
ジャストインタイム
神は細部に宿る
・・・決めゼリフ

58

58

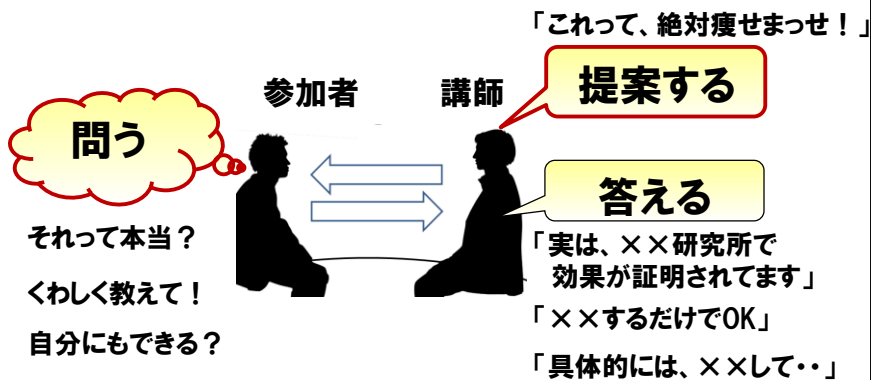
みじかく「しくじり先生の法則」



59

どうして 質問で対話する①

【パターン1】無言のツツコミに答える

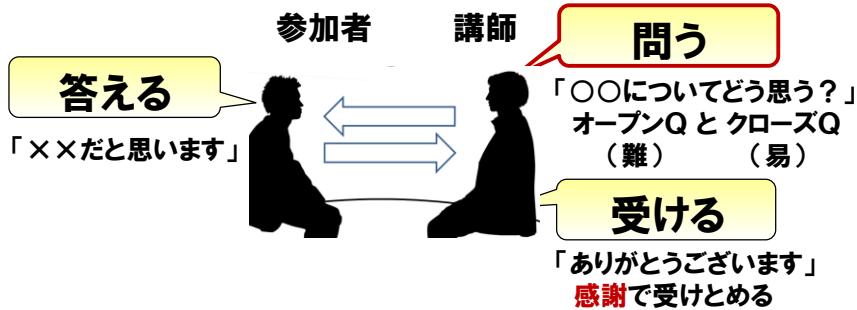


60

60

どうして 質問で対話する②

【パターン2】 答を相手に言ってもらう



答のありか	講師は知っている	講師は知らない
参加者は知っている	儀礼的、仲間意識 ね〜ね〜知ってる？	コーチング インタビューなど
参加者は知らない	クイズ、テスト コンサルティング	問題解決 テーマ設定 ファシリテーション

61

61

どうして 質問で対話する③

【パターン3】 質問を受けとめる



●回答第一声は？

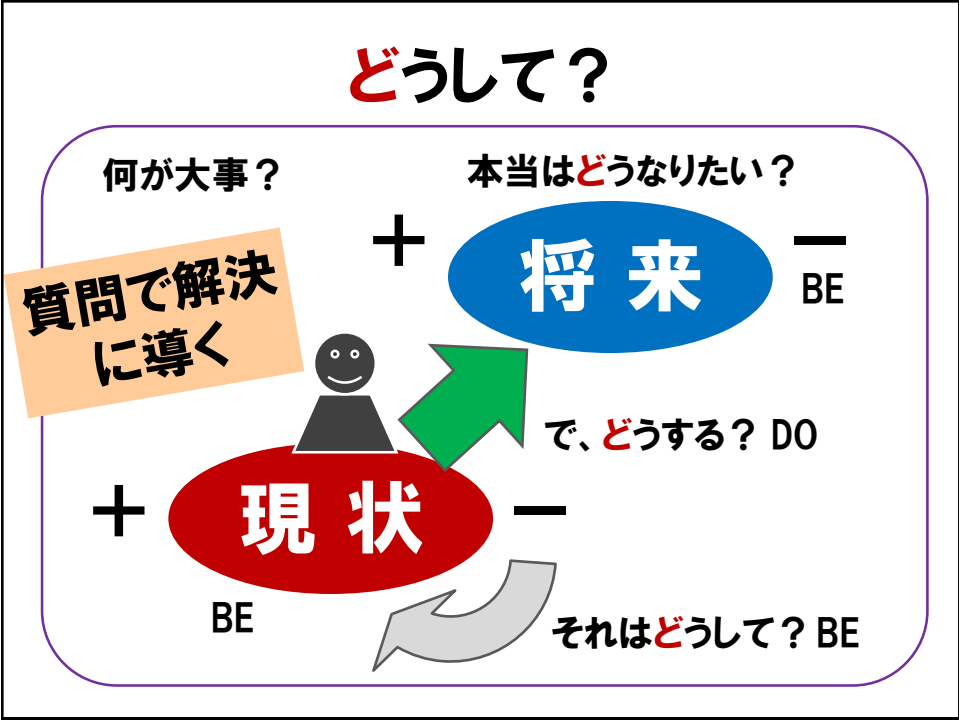
- 「ご質問ありがとうございます」 感謝の言葉で
- 「ご質問は、……ということでしょうか」 確認をとる
- 「それは、△△です。なぜなら……」 まず結論から話す
- 説明は最大2分。確認をとる「ここまでよろしいでしょうか」

●気持ちとしては

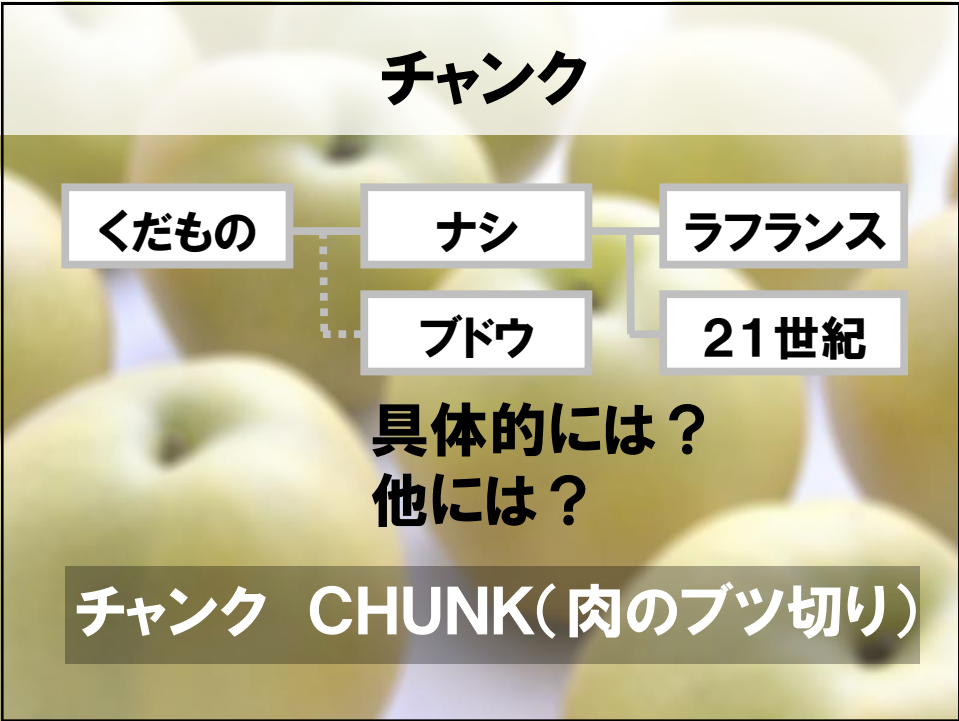
- 質問者を味方にする ○質問者は対等な仲間である
(上から目線やへりくだったりしない)

62

62



63



64

フレームワークの活用

質問で解決
に導く

フレームワークは質問である。

●SWOT分析

現状を、S(強み)、W(弱み)、O(機会)、T(脅威)に分けて整理する。

●重要度・緊急度

重要度をタテ軸に、緊急度をヨコ軸にして、個々の課題をマッピングして、優先順位を議論していく。重要だけど緊急ではない課題の中に、本質的な問題が隠れていることがある。

●できている・できていない

現状のある課題について、できているところと、できていないところを整理していく。

65

65

●メリット・デメリット

ある課題を実行するとしたら、どんなメリットがあるかデメリットがあるかを洗い出して整理する。

●促進要因・抵抗要因

ある課題を実行する場合、それを促進する要因と、抵抗する要因には何があるかを整理していく。

●モア・レス

ある課題を実行する場合、これから増やしていかなければならない行動や要素(モア)、減らしていかなければならない行動や要素(レス)には何があるかを整理していく。

●5つの競争要因

ある事業をとりまく環境として、業界内の競争環境、買い手との力関係、売り手との力関係、新規参入の脅威、代替品の脅威といった、5つの競争要因にわけて現状を分析する。

66

66

りんじょうかん 臨場感

「講師、見てきたような嘘を言い・・・」

さて、あなたは、臨場感あふれるお話をするために、どんな工夫をしていますか？

(進行)「〇〇からの脱却」を意識する

「クリエイターのためのストーリーの作り方」(株式会社G.B)

神話の法則 「ストーリーメーカー」(大塚英志)

(表現)視覚・聴覚・体感覚

「 」セリフを入れる

「観客が見たいのは、人間関係の営みだ」

「相手の反応を要求する演技を」(I チャバック)

相手に何かしてもらいたい気持ち＝相手の存在理由を与える

67

りんきおうへん 臨機応変

こんなとき、どう対応したらいいのでしょうか？

①Aさん「私としては、〇〇がよいと思います。それから、□□の案も捨てがたいし……。そうそう言えば」…意見を言っているようだが、思いつきでしゃべり続けている。

Aさんの発言に対し、別のBさんが「そうだよね～」といって話が止まらない。

②Cさん「〇〇のケースに対して、顧客本位だからといってそうした具体策をとれなんて、論理のすりかえだ。くだらない、こんな議論は机上の空論だ。さっきの話し合いは適当にやってみたが…意味がない」さらに、Cの発言に対して、Dさんが「ちょっとお前、適当にやったっていうのはどういう事だ。みんな真剣にやっているんだぞ」と怒りだした。

③上位職の人が「この件については…」と、明らかに的はずれな事を、延々と話し出して止まらない。

④「××の案については、現実的にムリだと思う。専門家の立場からいうと…」批判家になっている。それも、専門知識をひけらかしている。

⑤同じ話を、何回も繰り返す人がいる。

68

- 1 対話の体系と原則 ～ライブメソッド®
- 2 企画する技術 ～原作者の仕事
- 3 進行する技術 ～脚本家の仕事
- 4 対話する技術 ～役者の仕事
- 5 **ネタをいかす ～道具の活用**
- 6 わが社で実践する ～経営品質の向上

ステップ5

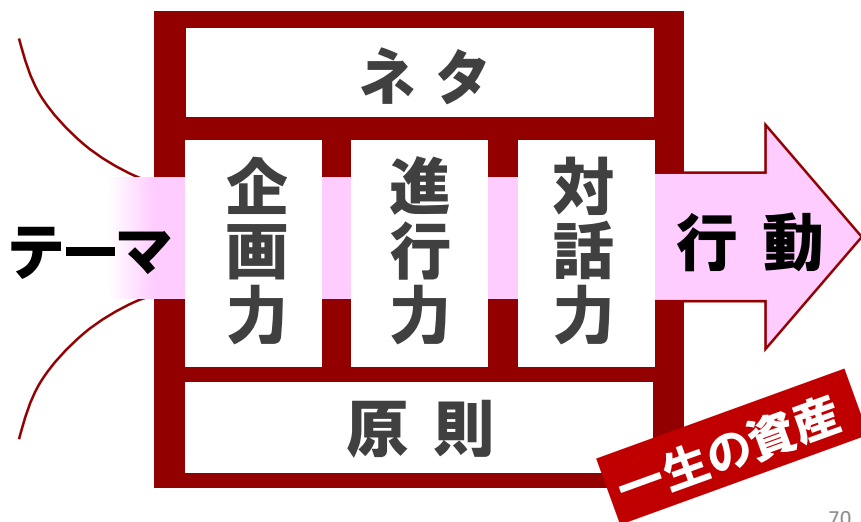
ネタをいかす ～道具の活用

69

69

📌 ライブメソッド®

心を動かし、行動をうながす技術

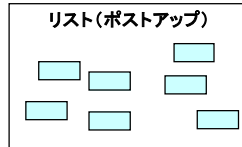


70

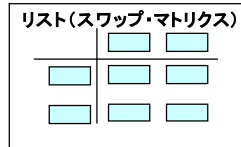
70

図解の技術①

1 表

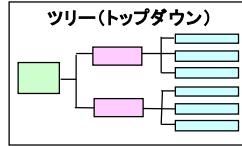


●ブレイン・ストーミング

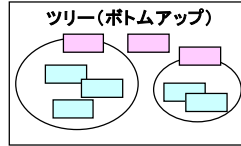


●SWOT分析 ●重要度 × 緊急度

2 ツリー

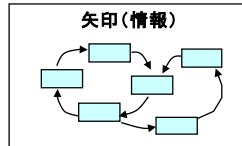


●ロジックツリー ●マインドマップ

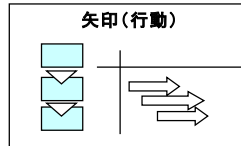


●KJ法

3 矢印



●因果図 ●システム・シンキング



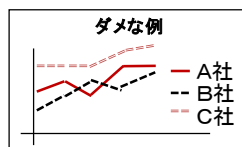
●フロー・チャート ●マイル・ストーン
●ロード・マップ

71

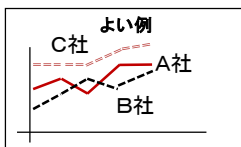
71

図解の技術②

4 グラフ



●比較、推移、構成比、散布

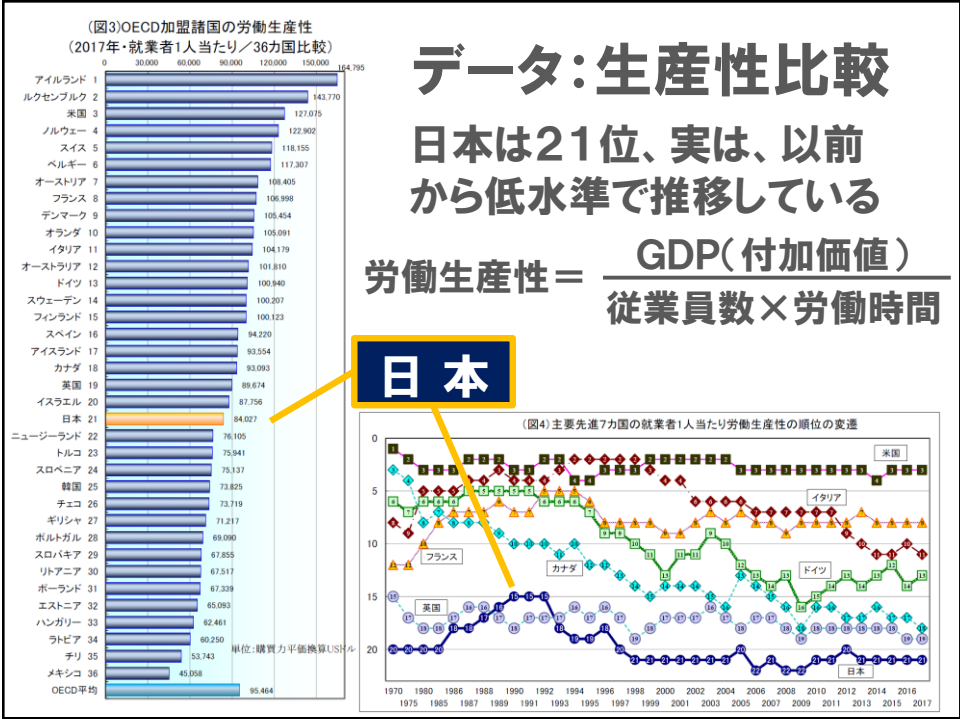


5 写真 (絵)

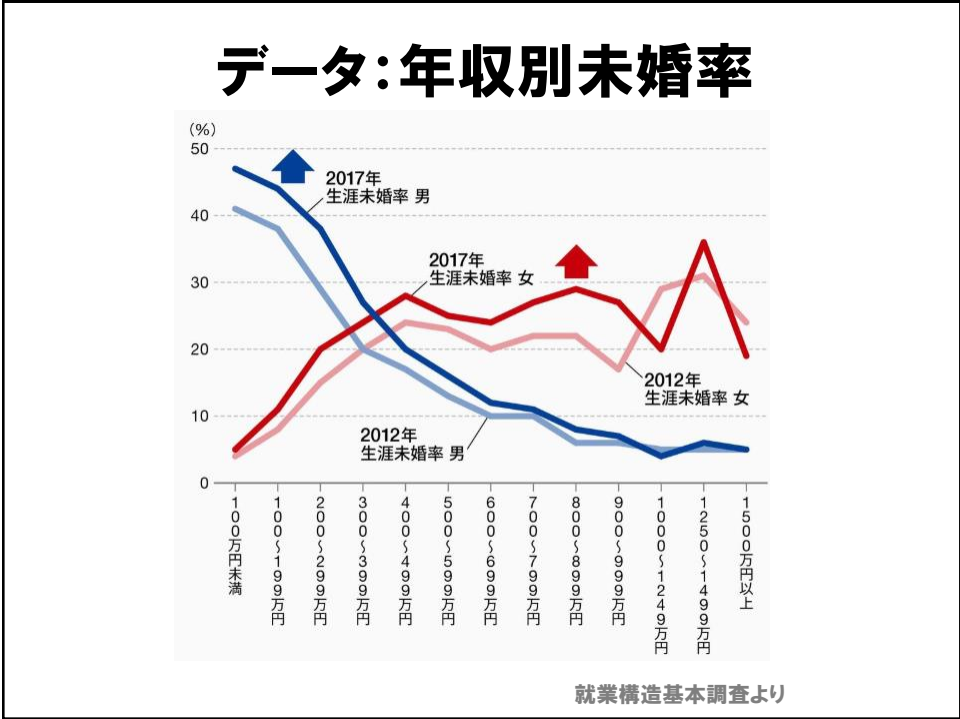


72

72

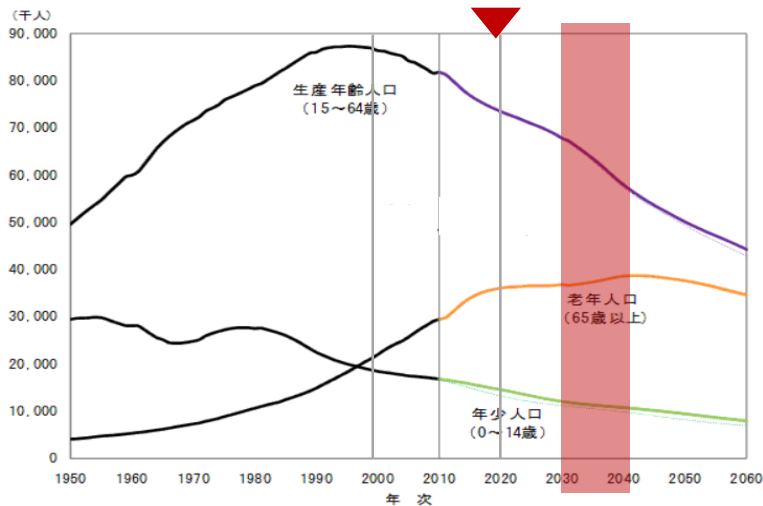


73



74

人口減少と「脚 腕 頭 顔 指」



※引用：国立社会保障・人口問題研究所HP

シンギュラリティ

75

75

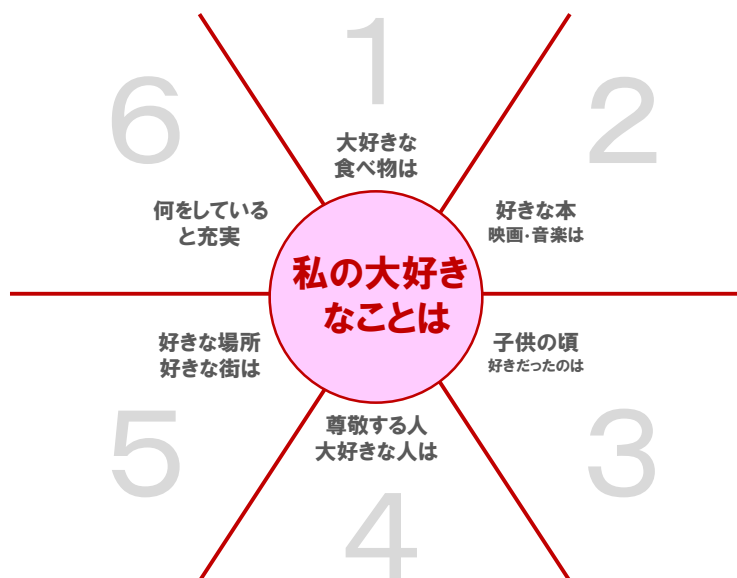
物語：ことばのご馳走

船をつくりたかったら、人に木を集めてくるように
言ったり、作業や任務を割り振ることをしないで、
はてしなく続く広大な海を慕うことを教えましょう。
(サン・テグジュペリ)

If you want to build a ship, don't drum up the people to collect wood
and don't assign them tasks and work, but rather teach them to long
for the endless immensity of the sea.
(Antoine Marie Jean-Baptiste Roger, comte de Saint-Exupéry)

76

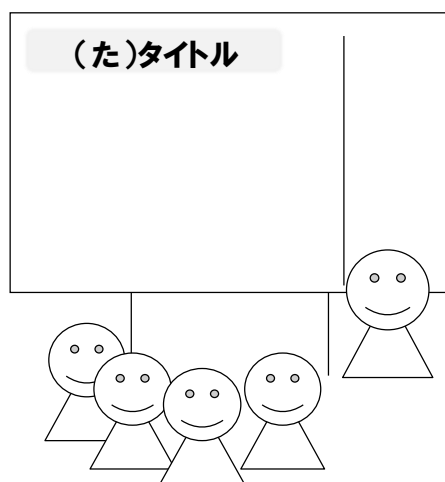
実習：大好きマップ



77

77

実習：ブレインライティング



- (1)タイトル お題を設定する
- (2)それについての意見を、各自、ポストイットに書き出す(1まい1件)
- (3)Fの進行で、1人1まいずつ貼りだす(ポストアップ)
- (4)似たようなものがあれば、つど、追加で貼りだす

*自由奔放 みんな肯定
便乗歓迎 質より量

78

78

実習：動物連想法

●動物連想法

- (1) 動物を10種類書き出す
- (2) それぞれの、動物の特徴や振る舞いを書き出す
- (3) (2)の言葉と、もとのテーマを重ねて考える

(例) 猫、気分屋、(テーマ)旅行企画×気分屋
→ さいころの目で次を決めるツアー

●場所連想法

79

79

実習：強制連想法

●SCAMPER (オズボーンの進化形)

- Substitute: **代用**できないか? ~もし〇〇で代用したら?
- Combine: **組み合わせ**られないか? ~もし〇〇を組み合わせたら?
- Adapt: **応用**できないか? ~もし〇〇に応用するとしたら?
- Modify **修正**(拡大・縮小)できないか? ~もし〇〇まで大きくしたら?
- Put other uses: **転用**できないか? ~もし〇〇に使うとしたら?
- Eliminate: **削除、省略**できないか? ~もし半分にしたら?
- Reverse/Rearrange: **逆転/再編集**できないか?

●リフレーミング

●例外探し

80

80

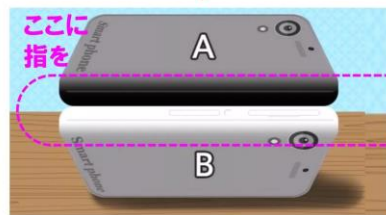
講師のネタ帳365

<https://live5.jp/>



話のネタを提供します！

たとえば、下の図・・・
スズキさん、スズキさんは何色ですか？
Aが青で、Bが白？



83

講師のネタ帳365



ジャンル別ネタ検索

今日のクイズ
ことば・エピソード
データ・図解
マジック・錯覚
実習・ゲーム

思いやりをもとう(共感)
挑戦しよう(勇気)
視点を変えよう(発見)
しっかり考えよう(思考)
ファシリテーションスキル・情報源



ライブ講師・実践会



ライブ講師・実践会

経営品質を学ぼう！



84

- 1 対話の体系と原則 ～ライブメソッド®
- 2 企画する技術 ～段取り8割
- 3 進行する技術 ～構成の定石
- 4 対話する技術 ～振る舞いの要
- 5 加速させる技術 ～ネタをいかす
- 6 わが社で活用する ～経営品質

ステップ6

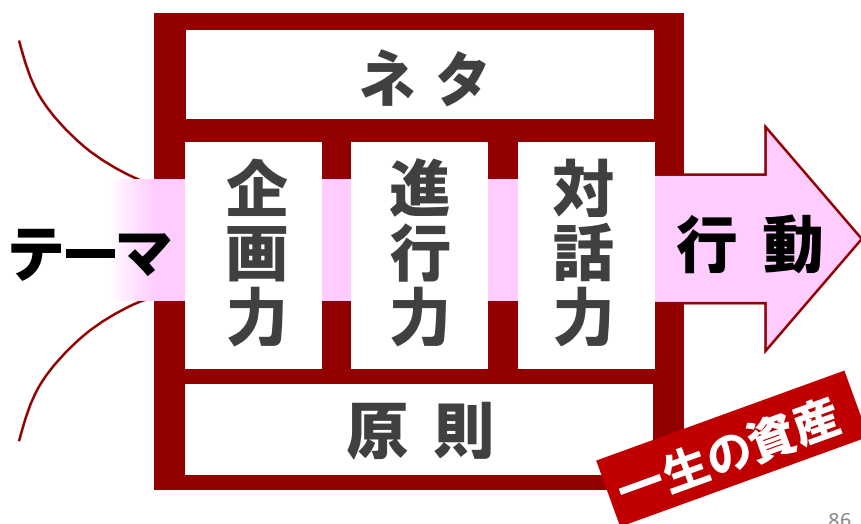
わが社で活用する ～経営品質の向上

85

85

ライブメソッド®

心を動かし、行動をうながす技術



86

86

対話の質は、経営の質

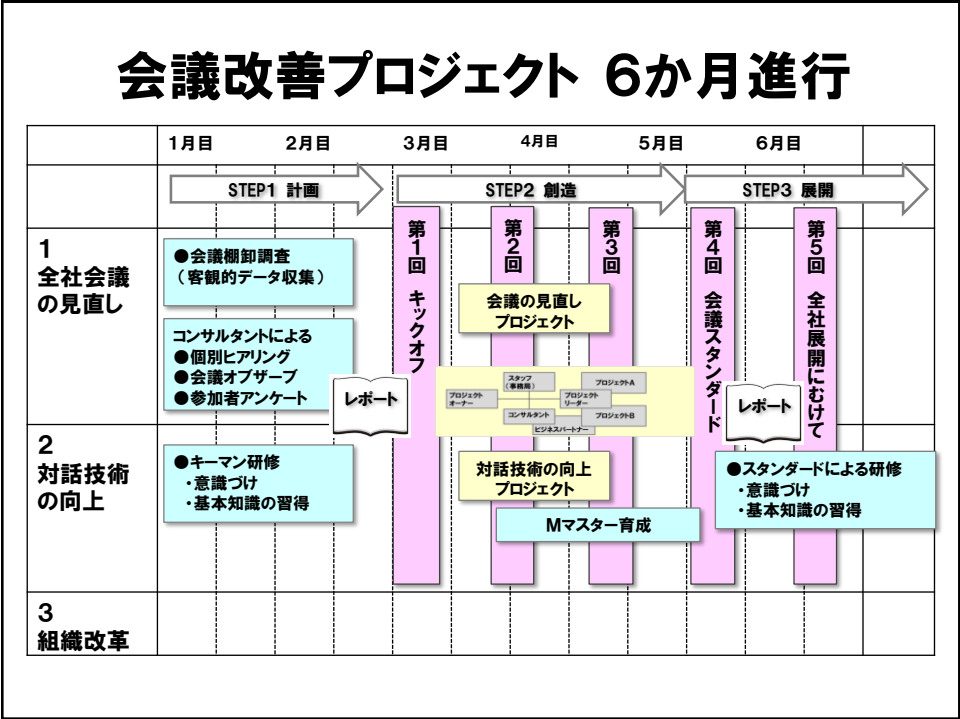
自分たちで創るクリスマスコンサート

川越胃腸病院(埼玉県)

天使が天使でいられる職場

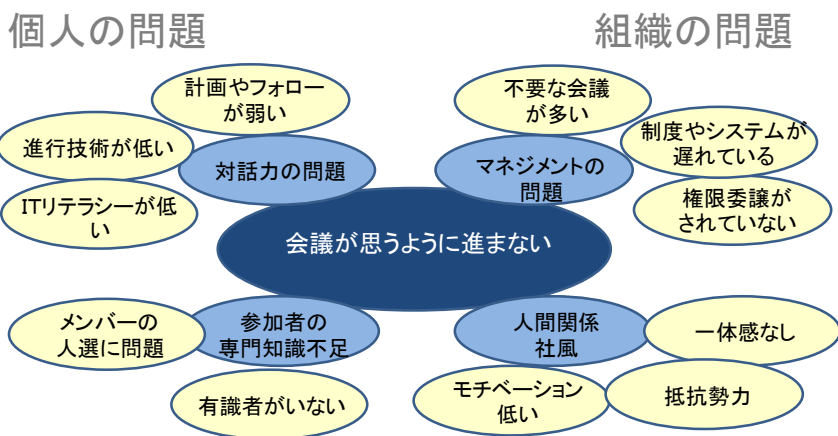
風土、組織、制度、業務内容、テーマ、場所・時間、進行役、参加者

87



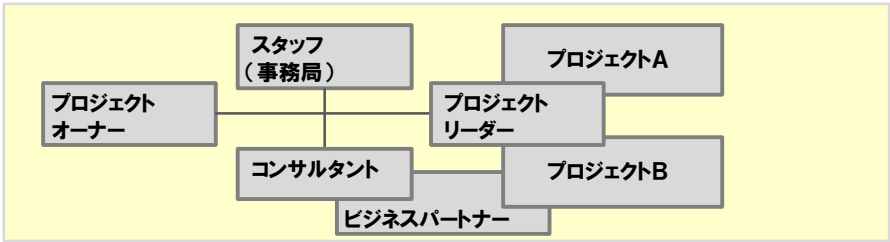
88

分析のプロセス(うまく進まない原因)



91

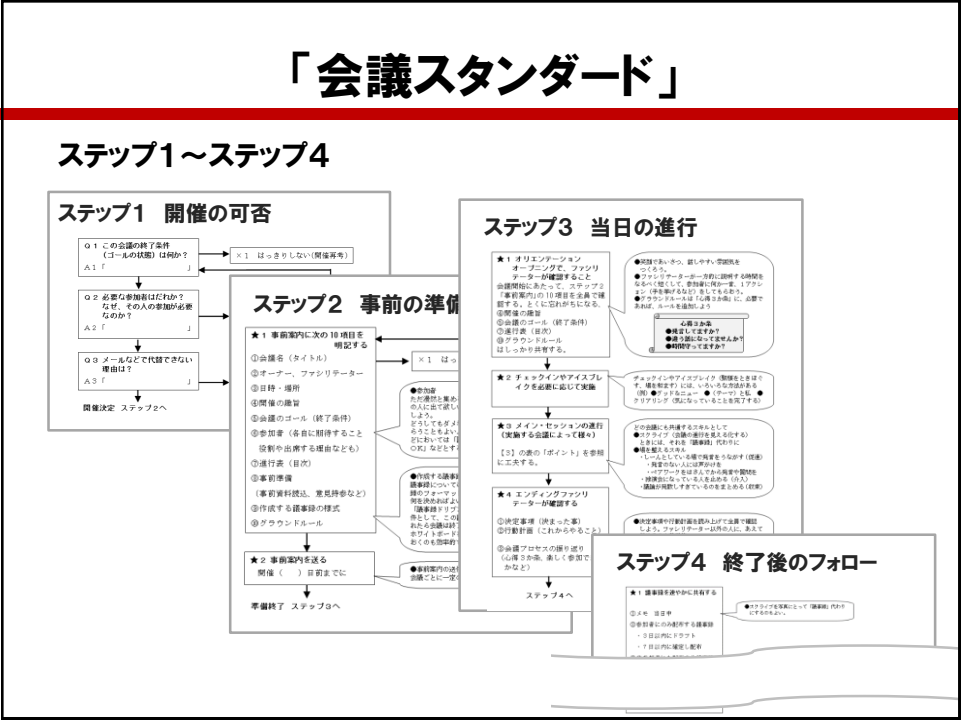
推進体制案



	役 割	成功のポイント
プロジェクト・オーナー	意思決定 全社への訴求	基準の明確化 影響力
プロジェクト・リーダー 全体・A・B・・・	推進責任 関係者の巻き込み	使命感 リーダーシップ
スタッフ(事務局)	情報共有 プロジェクト運営	進捗管理 信頼関係づくり
コンサルタント	全般に関するアドバイス 調査分析 研修企画・実施	協働関係の構築
ビジネスパートナー	専門家としての知見	趣旨の共有 全体最適

92

92



講師のネタ帳365

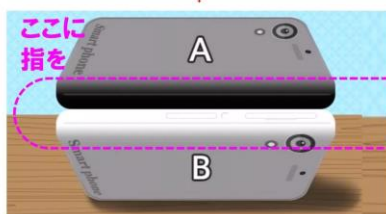
<https://live5.jp/>



話のネタを提供します！



たとえば、下の図・・・
スマホだと、スマホは何色ですか？
Aが黒で、Bが白？



95

さいごに・・・

**人生の終わりに残るのは、我々が
集めたものではなく、与えたものだ。**

ジェラルド・シヨドリー

- “Ce n'est pas ce que nous avons amassé qui reste après cette vie, mais ce que nous avons donné.” Gérard Chaudry

ありがとうございました(寺沢俊哉)

96