

自分が源泉

リーダーシップ&コミュニケーション研修 事前課題&当日テキスト



●お名前

2025年2月

ファシリテーター 寺沢俊哉

* この冊子のP2~5にある事前課題をお願いします。また、テキストとして活用しますので、当日は事前課題とともにご持参ください。

オリエンテーション

●目的・ゴール

職場に帰って活用できる、自分らしいリーダーシップとしてのあり方を再確認するとともに、コミュニケーション・スキルの基本をマスターする。

(成果品) サクセス・ロードマップ

●スケジュール・配付資料の構成

1 事前課題 P 2～5にある事前課題を、各自ご準備ください。

2 当日進行

ステップ0 オリエンテーション& アイスブレイク

ステップ1 リーダーシップとは

ステップ2 相手とのコミュニケーション

ステップ3 自分とのコミュニケーション

ステップ4 未来日記を輝かせる

ステップ5 プレゼンテーション サクセスロードマップ

(参考資料)

●グラウンド・ルール

- 1 さんづけで
- 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

●講師



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
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**30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**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、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、その**徳島県・徳島県経営品質賞判定委員**として、経営品質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)



1分で
共感される会議
(生産性出版)



会社をよくする
たった1つの
考え方

Success Road Map for 2027

トップメッセージ・部署の最重要課題	部署名 氏名
-------------------	---------------

実習等から気づいた事	未来日記より(エッセンス)
------------	---------------



重点課題	2025				2026				2027
	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3	4-6	7-9	10-12	1-3

行動宣言 (年 月 日) 「私は、リーダーとして・・・	振り返り (年 月 日)
----------------------------------	----------------

事前課題 当日までにご準備ください

【事前課題1】リーダーシップに関する持論

あなたは、「リーダーシップ」という言葉を聞いて、何を連想するでしょうか。

法人では、理事長、部長、課長などの役職者。国家という視点では、大統領、総理大臣、県知事、市長など、職務における「長」を想像されるかもしれません。

あるいは、歴史上の人物である徳川家康や、スポーツの監督のようなイメージをもたれるかもしれません。

でも、こんな話があります。

「子供が5人、砂場で遊んでいた。その中のAくんが、トンネルを掘ってそこに水を流し、川の流れをつくっているのを見て、他の4人が面白そうと思って一緒に作業をはじめた」

このとき、A君はリーダーシップを発揮している。

A君がリーダーだということです。

「リーダーシップ入門」金井壽宏著（日経文庫）

リーダーシップとは何でしょう。

リーダーとは、どんな人をいうのでしょうか。

実は、この問いは古くから議論されていて、識者の数だけ定義があると言えるくらいです。

先にだれかの定義を聞いて納得する（あるいは、しない）、それから自分自身を振り返るよりも、まずは自分自身の体験を振り返り、その中から自分なりの定義を探すというプロセスの方が、多くの気づきが得られます。

そこで、今回は、まず、あなた自身が考えてみてください。

事前に、以下の2点について、ご自身の持論をご用意ください。研修当日に話し合いましょう。

(1) リーダーシップとは？

ご自身で定義するとしたら・・・

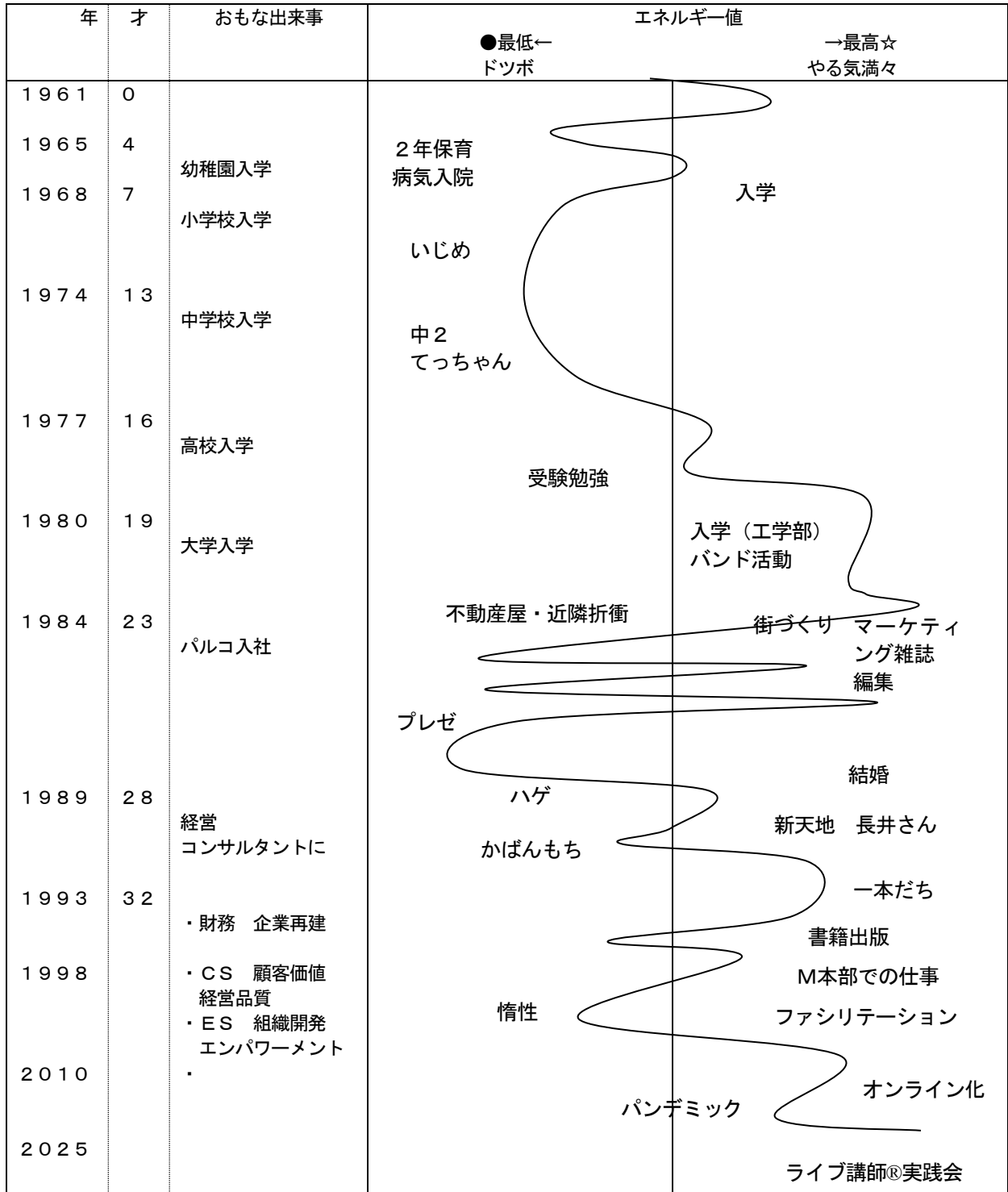
(2) すばらしいリーダーシップとは？

憧れの先輩・人物や、ご自身が理想とする姿などがあれば、それらについて少し考えてきてください。

【事前課題2】 エネルギーグラフ

あなたが、生まれてからこの方、調子に乗っていて最高！やる気満々！だったときは、どんなときだったでしょう。また、最悪、ドツボだったのは、どんなときだったでしょうか。以下の見本を参考に、あなた自身の「エネルギーの推移」を作成してきてください。自分らしいリーダーシップを発見する一助になります。当日はコピーを2部用意してください。提出はしません。2人で読みあいます。

(エネルギー推移グラフ 見本)



(私のエネルギー推移グラフ)

年	才	おもな出来事	エネルギー値	
			●最低← ドツボ	→最高☆ やる気満々

*お書きになりながら、気づいた事があったら、メモしておいてください
フォーマットなどは、基本的な要素が同じなら、自分自身でお作り頂いても結構です。

【事前課題3】 未来日記

2025年から2～3年後、2028年前後の「特定の1日」をとりあげて、未来の日記を書いてきてください（A4 1枚程度）。その際、

- ①ビジネスのシーンとプライベートのシーンの両方が入っているようにしてください。
（例）「今日もコーヒーの香りで目が覚めた・・・職場にいくと・・・」
 - ②その日の寝る前に書いたという体で、過去形で記述してください（例）「ああ、今日もいい一日だった」
 - ③考え得る「最高の1日」をお願いします（ここ重要です。よい未来をイメージしましょう）
- 当日は、ご自身の分だけ印刷して用意してください。提出はしません。グループで読みあいます。

_____ 年 _____ 月 _____ 日（ _____ 曜日） 天気（ _____ ）

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

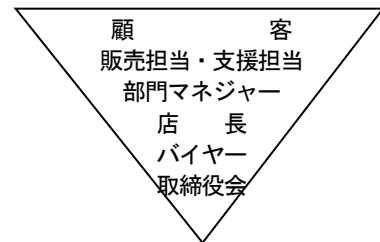
.....

*フォーマットが同じなら、自分自身でおつくり頂いても結構です。

ここから、当日テキストです

1 リーダーシップとは

- 生命保険会社の2人の女性リーダー



- 逆さまのピラミッド(カール・アルブレヒト)
サーバントリーダーシップ →エンパワーメント

- 大将のいましめ(徳川家康 元和二年六月(1616年))

大将というものは、敬われているようで、その家来に絶えず落度を探られているものだ。恐れられているようで侮られ、親しまれているようで疎んじられ、好かれているようで憎まれているものじゃ。大将というものは、絶えず勉強せねばならぬし、礼儀もわきまねばならぬ。

よい家来をもとうと思うなら、わが食へらしても家来にひもじい思いをさせてはならぬ。自分一人では何も出来ぬ。これが三十二年間つくづく思い知らされた家康が経験ぞ。家来というものは、禄でつないでならず、機嫌をとってはならず、遠ざけてはならず、近づけてはならず、怒らせてはならず、油断させてはならぬものだ。

ではどうすればよいので？

家来には惚れさせねばならぬものよ。

- ジャックウエルチ リーダーに求める4つのE

①Energy

②Energize

③Execute

④Edge

- 次の言葉のリストの中から、リーダー、つまり、その人の指示には喜んでついていきたいと思えるような人の中に、最も強く求めたい属性で最も素晴らしい属性を、7つ選んでください。

野心的な(ambitious)

大切に思ってくれる(caring)

協力的な(cooperative)

頼りがいのある(dependable)

公正な心をもった(fair-minded)

正直な(honest)

独立心のある(independent)

知的な(intelligent)

成熟している(mature)

率直な(straightforward)

心が広い(broad-minded)

有能な(competent)

勇気がある(courageous)

断固たる(determined)

前向きの(forward-looking)

想像力のある(imaginative)

わくわくさせてくれる(inspiring)

忠誠をつくす(loyal)

自己抑制ができた(self-controlled)

応援してくれる(supportive)

ジェームズ・M・クーゼス他(著) 「信頼のリーダーシップ—こうすれば人が動く6つの規範」生産性出版

●ある小学生の作文

僕の夢は、一流のプロ野球の選手になることです。そのためには、中学、高校と全国大会に出て活躍しなければなりません。活躍できるためには練習が必要です。

ぼくは、3才の時から練習をはじめています。3才から7才までは半年くらいやっていたのですが、3年生のときから今まで、365日中360日は、激しい練習をしています。

だから、一週間中で友達と遊べる時間は、5、6時間です。そんなに練習をやっているのだから、必ずプロ選手になれると思います。

そして、中学、高校と活躍して、高校を卒業してからプロに入団するつもりです。そして、その球団は、中日ドラゴンズか西武ライオンズです。ドラフト入団で契約金は1億円が目標です。

そして、ぼくが一流の選手になったら、お世話になった人達に招待券を配って応援してもらうのも、一つの夢です。とにかく一番大きな夢は、プロ野球の選手になる事です。

●サン・テグジュペリ（星の王子様の著者）のことば

船をつくりたかったら、人に木を集めてくるようにいたり、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なさい。

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.

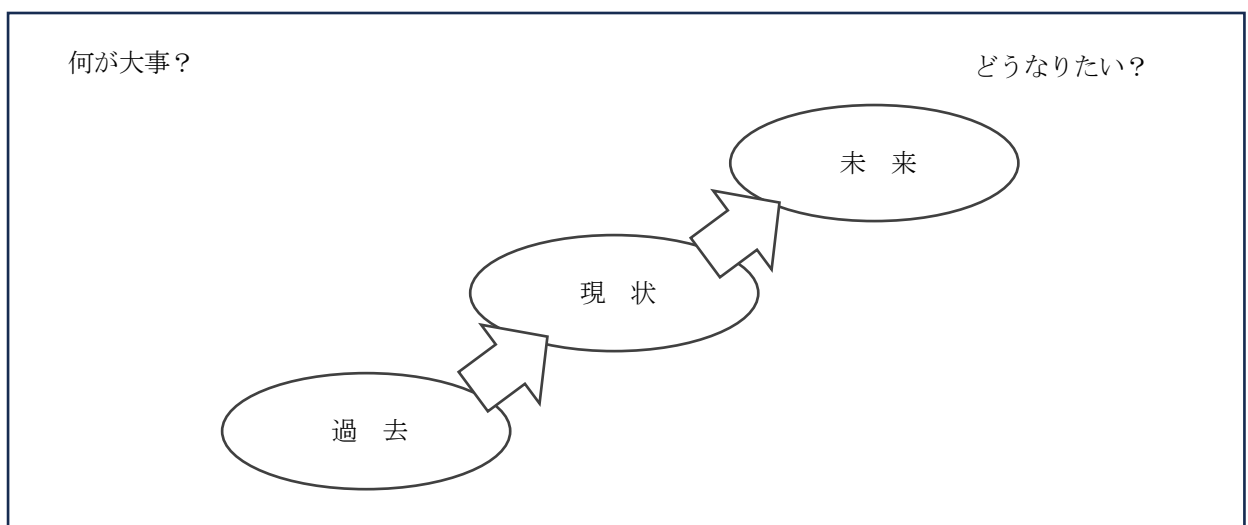
●結局、リーダーシップってなに？（このコースでの定義）

●理念型・ビジョン型 どっちが気持ちいい？

	() 型	() 型	
	自分にとって、 何が大事？	本当は、 どうなりたい？	
	目の前のことをきちんとやろう！	将来の理想のために今がある！	
	方向性が大切だ！	目的地が大切だ！	
	仕事は、同時並行に進めよう！	仕事は、優先順位をもって進めよう！	
	今日1日、どれだけ、大切にしていることに沿って過ごせたか？	今日一日、どれだけ、ありたい姿に近づいたか？	

参考「成功するのに目標はいらない」平本相武著（こう書房）

●問題解決とリーダーシップ（参考）



- ・なぜ？
- ・どのようにしたら？

*問題解決

アドラー心理学（原因論、目的論）、ブリーフセラピー/ソリューションフォーカス
 家族療養/システムシンキング

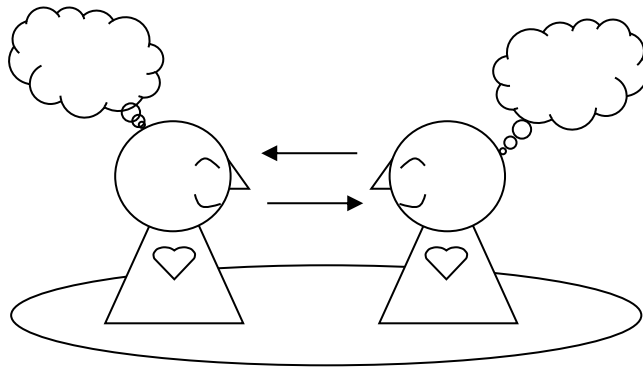
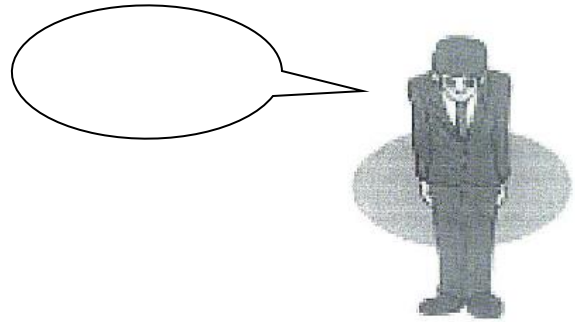
*発展形

コーチング、カウンセリング、ファシリテーション、プレゼンテーション、
 トレーニング、コンサルティング（プロセスコンサルティングEシャイン）・・・

2 相手とのコミュニケーション

●コミュニケーション (communication) とは？

気持ち・意見などを、
言葉などを通じて
相手に伝えること。通じ合い
(岩波国語事典)



●コミュニケーション 2つのモード

自己中モード	集中モード
自分の世界を語る。 自分の意見を言う。 話を奪う。	相手の世界とともにいる。 自分の意見は言わない。 質問もしない。

● (参考) コーチングのスキルでも

・マッチング (Matching) してから → リーディング (Leading)

- | | |
|------------|---------|
| ①ペーシング | 呼吸をあわせる |
| ②ミラーリング | 似たような格好 |
| ③バックトラッキング | おうむがえし |

3 自分とのコミュニケーション

●これまでの人生の中で、誰かから頼まれたり、命令されたのではなくて、自分が自ら進んでやった事にはどんな事がありますか。幼稚園や小学生の頃から、学生、社会人になって体験したこと、仕事だけでなく地域活動やプライベートも含めて、思い出して書き出してください。

●どうして、そのとき自ら進んでやったのでしょうか。どんな条件がそろっていたのでしょうか。こちらも、思い出して書き出しておいてください。

●自分自身の（ ）は、一言でいうと？

4 未来日記を輝かせる

聞き手メモ

	未来日記の要旨と、聞いてみたいこと
() さん	
() さん	
() さん	
() さん	

5 プレゼンテーション

(参考1) 自分が源泉

「源泉」とは、ものごとの始まりをいいます。
 「自分が源泉」とは、自分自身から、すべての物事が始まっている、
すべての結果は自分が創っている
 という立場にたってみる考え方です。

これは、「誰のせい」だとか「誰が原因」だとか、という事とは異なります。
 「あいつの責任だ」と、他責にする事ではありません。
 反対に、すべて自分の責任（自責）だと考えることでもありません。

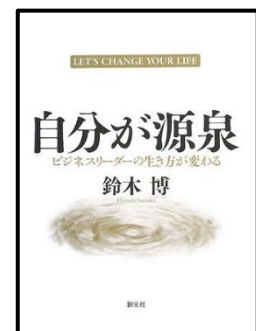
ただ自分が「その結果を創ったという立場に立って結果とむきあってみる」ということです。
 責任の所在とは関係なく、もし「自分がその結果を創った」と考えてみたら、「物事のはじまりをきめて
 いるのは自分だ」という立場にたってみたら、目の前の事象に、どのようにあたることができるでしょうか。

結果に至った原因を分析することは重要です。しかし原因を、お客様や競争環境、商品、上司や部下、会
 社の風土だとしてしまうと、「今の自分には変えることができない」と思い込んでしまいがちです。

しっかり現実とむきあう。
 その上で、
 「もし、その結果を自分が創っていると考えてみたら・・・」
 という問いかけを自分に発する。

リーダー自身が、「全ての結果を自分が創っている」「物事のはじまりをきめているのは自分だ」という
 立場をとることは、結果を変える力や、まわりへの影響力が、自分自身にあることを想起させ、変化のため
 の創意工夫を生むことにつながります。

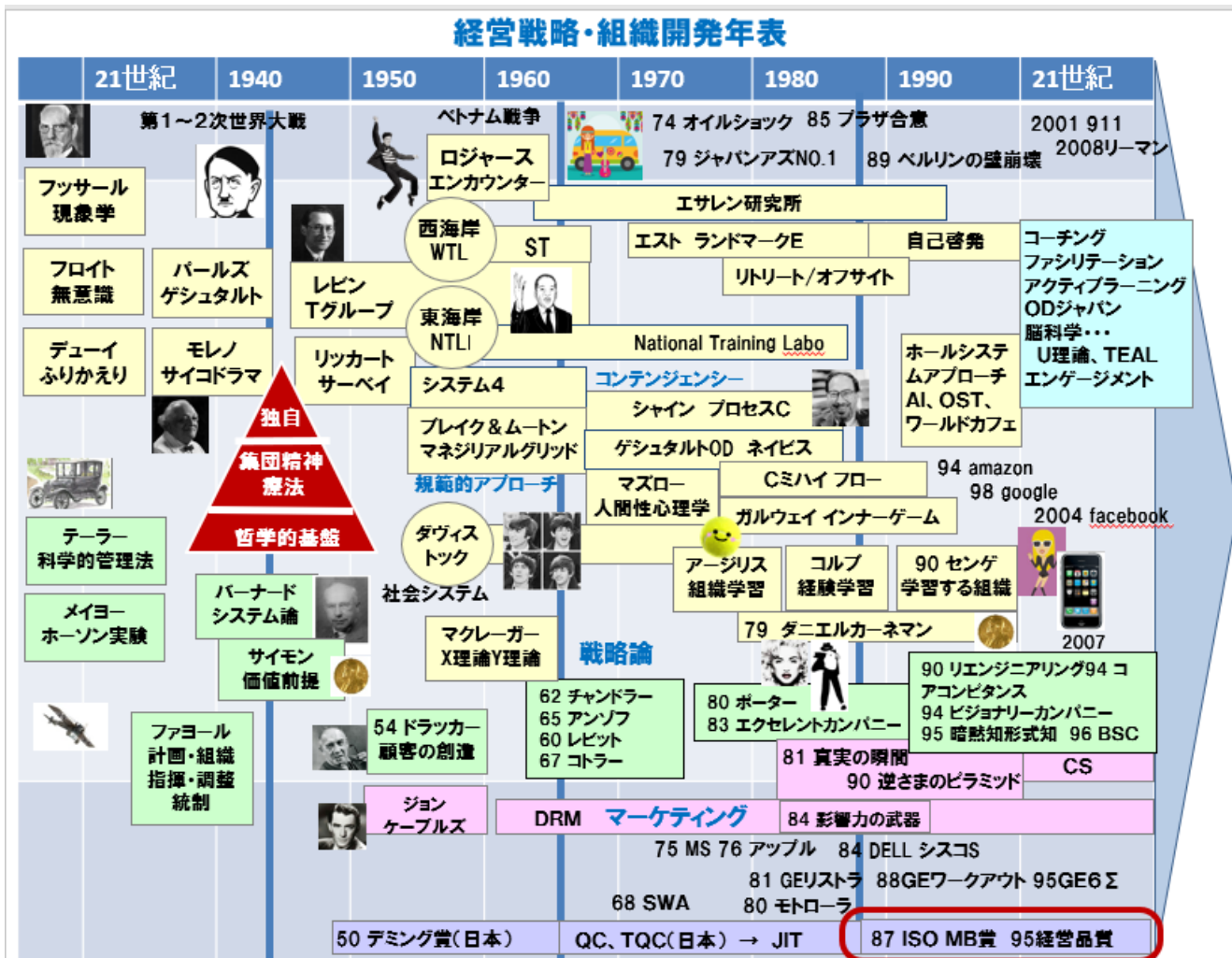
そして、この創意工夫が、自らのリーダーシップを育んでいくのです。



(資料)「自分が源泉」鈴木博（創元社）

私に「自分が源泉」という考え方を教えてくれたメンター、鈴木博さんの著書です。中小企業経営者との学びの中
 で、実践的な「自分が源泉」の考え方を説いています。ぜひ、ご一読をおすすめします。

(参考2) さまざまな理論 (組織開発)



冰山とメガネと足跡



1856-1939 奥

フロイトの「無意識」
無意識を顕在化しよう



1859-1938 奥

フッサールの「現象学」
主観が世界をつくっている
今ここ「エポケー」一旦保留



1859-1952 米

デュエイの「プラグマティズム」
経験からふりかえって
「で、どうする？」



組織開発の
探究

理論に学び、
実践に活かす
INQUIRING
ORGANIZATION
DEVELOPMENT

中原 淳+中村和彦

最強で絶妙な
コラボレーション(共創)
推薦
神戶大学大学院 経営学研究科 金井壽宏