



OD Network Japan

組織開発による実践と学習のコミュニティ

2013年度 OD Network Japan 年次大会

大会プログラム

日程 ● 2013年5月18日(土)～5月19日(日)

会場 ● 南山大学名古屋キャンパスD棟

共催：NPO法人 日本ファシリテーション協会



2013 年度 OD Network Japan 年次大会

共催：NPO法人 日本ファシリテーション協会

【大会日程】

2013 年 5 月 18 日（土）～19 日（日）

大会1日目:5月18日(土)				
12:00～	受付(B1 階エントランス:受付は 12:00 に開始します) ワークショップ2およびワークショップ3の参加受付(先着順)			
12:30～12:50	ODNJ 総会(ODNJ 会員のみ) 【4 階 D41 教室】			
13:00～13:20	開会 【5 階 D51 教室】			
13:30～16:30	ワークショップ1 p.8 【5 階 D51 教室】 「そもそも OD とは何か？」	ワークショップ2 p.9 【6 階 D62 会議室】 「アクションラーニング」	ワークショップ3 p.9 【4 階 D41 教室】 「ラボラトリー方式の体験学習—グループプロセスを捉える視点を学ぶ—」	体験セッション p.10 【4 階 D43 教室】 「『言いにくいこと』のパワーを生かす—変革期の組織感情を扱うプロセスワーク—」
16:45～18:00		発表セッション1 p.11 【6 階 D62 会議室】 「統計分析と組織開発」	発表セッション2 p.12 【4 階 D41 教室】 「JR 九州におけるサービス向上の組織的展開」	発表セッション3 p.13 【4 階 D43 教室】 「組織開発とキャリア開発」
18:15～20:15	懇親会 【D 棟向かいの学生会館「コパン」2 階】			
大会2日目:5月19日(日)				
9:30～	受付(B1 階エントランス:受付は 9:30 に開始します)			
10:00～11:15	発表セッション4 p.14 【3 階 D32 教室】 「社員の無限の可能性を信じ続けることの大切さ」	発表セッション5 p.15 【3 階 D33 教室】 「FAJ ファシリテーション活用支援プログラム事例紹介」	発表セッション6 p.16 【4 階 D41 教室】 「AI とポジティブ心理学 そして現場では…」	発表セッション7 p.17 【4 階 D43 教室】 「ダイアログラーニング(対話形式の学びの場)の可能性」
11:30～13:00	2014 年度世界大会企画「OD 世界大会を盛り上げるために」 p.8 【D 棟向かいの学生会館「コパン」2 階<昼食付き>】			
13:15～16:15	運営委員会企画 対話型シンポジウム「経営者が社員とともに育む組織風土」 p.6-7 【5 階 D51 教室】			
16:15～16:30	閉会 【5 階 D51 教室】			

【大会会場】

南山大学名古屋キャンパス D 棟
〒466-8673 名古屋市昭和区山里町 18

〒466-8673 名古屋市昭和区山里町 18 Tel 052-832-3111 (内線) 3932<大会当日のみの連絡先>
地下鉄名城線「名古屋大学」駅①番出口より徒歩約 10 分



〈会場への交通〉

- JR 利用:名古屋駅から *名古屋駅から地下鉄をご利用ください。

地下鉄東山線「名古屋」駅より「藤が丘」行きで
「本山」駅下車 (約 15 分)
「本山」駅にて地下鉄名城線に乗り換え、
「右回り」で「名古屋大学」駅下車 (約 1 分)
「名古屋大学」駅①番出口より南山大学D棟まで
徒歩約 10 分 [地下鉄料金 260 円]

- 航空利用:中部国際空港(セントレア)から

空港ターミナルから名鉄空港線「金山」行きで特急約 30 分 [名鉄料金 790 円+特急料金 350 円]
「金山」駅より、地下鉄名城線に乗り換え、「左回り」で、「名古屋大学」駅下車 (約 20 分)
「名古屋大学」駅①番出口より南山大学D棟まで徒歩約 10 分 [地下鉄料金 260 円]



* タクシーを利用される際は、「楽園町の南山大学北門」と指示してください。会場の D 棟は南山大学北門を入れてすぐの建物です。(正門からの場合は、D 棟まで徒歩約 10 分)

編集の関係上、大会プログラム (Web 版) には p.3 がありません。

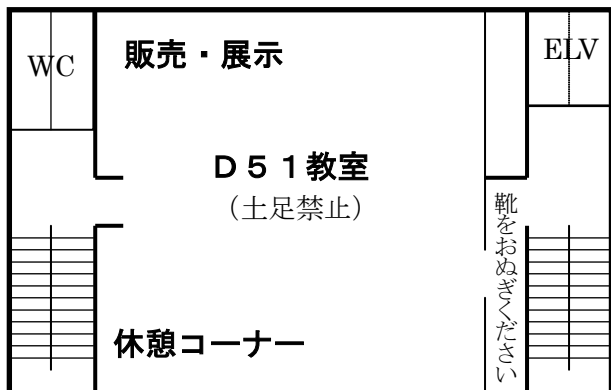
会場案内図 (南山大学D棟)

[D棟4階～6階]

【D棟6階】

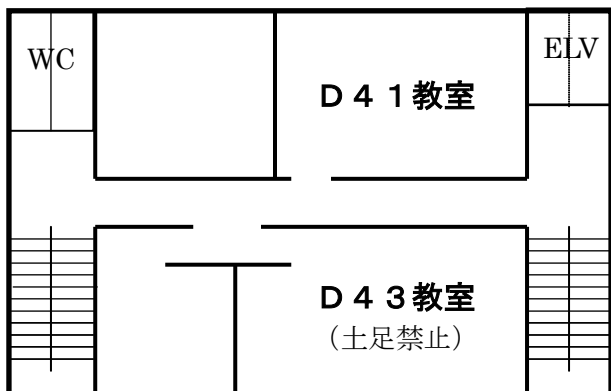


【D棟5階】



(D51教室は靴をぬいでお入りください)

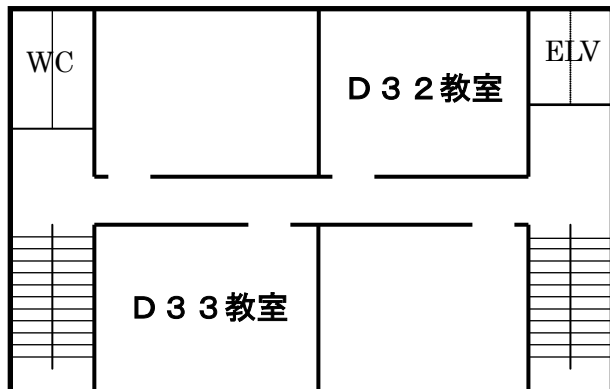
【D棟4階】



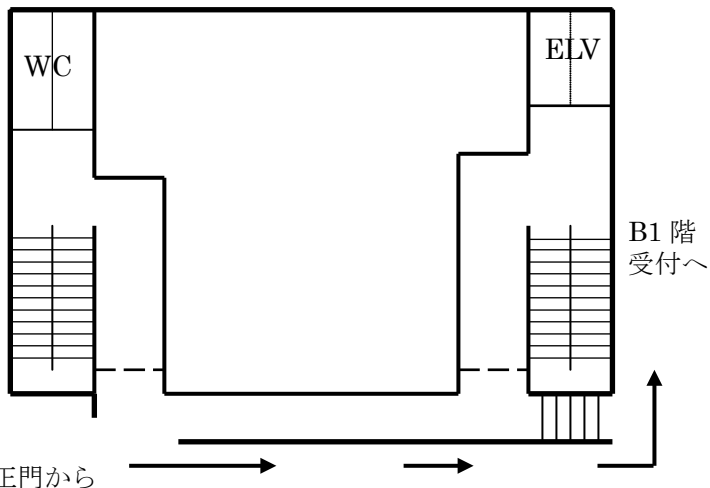
(D43教室は靴をぬいでお入りください)

[D棟B1階～3階]

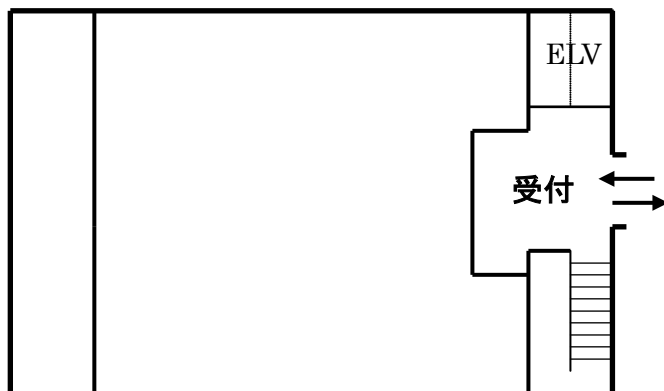
【D棟3階】



【D棟1階】



【D棟B1階】



懇親会場、喫煙場所へは地下1階から外に出てください

大会参加者の皆様へのご案内

1. 受付 5/18 (土) 12:00～、5/19 (日) 9:30～受付を開始します。場所はD棟 B1 階エレベーターホールです(南山大学北門から入った階がB1階です)。大会当日に受付にお越しいただき、参加費を支払い、名札と大会プログラムをお受け取りください。参加の事前予約申し込みは必要ありません。

※定員設定があるワークショップ(ワークショップ2およびワークショップ3)は、受付に隣接する「ワークショップ受付」にて登録をお願いします。受付開始は5/18(土)12時からです。人数が定員に達した場合は受付を締め切ります(先着順です)。受付にて参加費をお支払い後に、ワークショップ受付にお越してください。代理の方による受付はできません。

2. 参加費
- | | |
|--|------------------------|
| ODNJ会員 ^{*1} | 4,000円 |
| NPO法人 日本ファシリテーション協会(FAJ)会員 ^{*2} | 4,000円 |
| ※FAJ会員の方は5月16日までに事前予約手続きを行ってください。 | |
| 一般(非会員の方) | 8,000円 ^{*3*4} |
| 一般(大学院生) | 4,000円 |
| 一般(学部学生) | 3,000円 |

^{*1} ODNJ会員で2013年度年会費(10,000円)が未納の方は、大会前までに2013年度の年会費をお振込みいただくか、大会期間中に設けられるODNJ事務局のブースにて、現金で年会費をお支払いください。

^{*2} NPO法人日本ファシリテーション協会の会員の方で、参加費4,000円の割引が適用されるのは、事前予約手続きをされた方のみです。詳しくは日本ファシリテーション協会のメーリングリストの情報(4/21送付)をご覧ください。

^{*3} 大会前にODNJの会員になることを希望される方は、ODNJのwebページ(http://www.odnj.org/?page_id=618)からお申し込みください。

^{*4} 大会当日に、会場にてODNJの会員になることが可能です。その場合は、ODNJ事務局ブースにて必要事項をご記入のうえ、入会金5,000円と2014年度の年会費10,000円(2013年度の年会費は無料)の計15,000円を大会当日にODNJ事務局受付にてお支払いください。

3. セッション 「体験セッション」(2時間の実習の実施と1時間の質疑応答・ディスカッション)および「発表セッション」(45分間の発表と30分間の質疑応答・ディスカッション)の2つの枠組みで実施されます。質疑応答・ディスカッションは座長の進行のもとで進められます。発表者の方は発表時間をお守りください。

4. 懇親会 どなたでも参加できます。懇親会費(4,000円、学部学生のみ2,000円)を受付の「懇親会受付」でお支払いください。5/18午後5時以降は懇親会会場にて受付を行います。

5. 昼食 大会1日目(5/18)は学食および学内のコンビニエンス・ストアが営業しています。大会2日目(5/19)は学食および学内のコンビニエンス・ストアが営業していませんが、2014年度世界大会企画が昼食付きで行われます(昼食代は無料)。

6. その他
- ・ご協賛いただきました企業・団体様の展示・販売のブースをD51教室に設置します。昼休みや休憩時間などにご利用ください。
 - ・大会会場は禁煙です。喫煙はB1階から外に出た喫煙所にてお願いします。
 - ・大会運営委員は赤色のストラップの名札、学生スタッフは青色の名札をつけていますので、ご用の節はお申しつけください。
 - ・お問い合わせ先は大会プログラムのp.18に掲載されています。

運営委員会企画 【対話型シンポジウム】

「経営者が社員とともに育む組織風土」

演 者： 瀧川 克弘 氏（未来工業株式会社社長）

演 者： 磯輪 英之 氏（株式会社 ISOWA 社長）

企画・ファシリテーター：高橋妙子、鳥羽秀人、林加代子（年次大会運営委員）

概要：

パークは組織開発を「組織文化のなかに起こす、計画的な変革プロセス」と定義しています。組織風土や組織文化は社員の意識や動機づけ、仕事やコミュニケーションの仕方に大きな影響を及ぼします。

本大会の運営委員会企画では、組織開発の重要なテーマの一つである、組織風土の変革（改革）に焦点を当てていきます。東海地方はモノづくりのメッカです。この地方で、社員を大切にし、社員が主体的に考える、生き活きとした組織風土づくりを実践されているお二人にご登壇いただき、日頃の実践について語っていただきます。その後、小グループや全体での対話を通して、人を大切にする組織風土づくりの可能性を探っていきます。

未来工業株式会社様（岐阜県安八郡輪之内町）は、社員が主体的に常に考える風土づくりを実践され、残業なし、ハウレンソウ禁止、改善提案制度などに取り組まれています。

株式会社ISOWA様（愛知県春日井市）は、社員が生き活きと働ける「世界一社風のいい会社」作りをめざして、自由にものが言える対話の場（オフサイトミーティング）などを実践されています。

お二人からのお話をきっかけとし、経営者が主導しながら社員とともに組織風土を育んでいく際のアプローチや留意点をともに考えることを通して、組織風土の変革について理解を深め、実践のひろ参加者それぞれのることを目的としています。

この企画は以下の流れで進められます。

1. 未来工業株式会社 瀧川社長による小講演
2. 株式会社ISOWA 磯輪社長による小講演
3. 小グループでの対話
4. 全体での対話

“経営者が社員とともに育む組織風土”

【演者プロフィール】

瀧川 克弘（たきがわ かつひろ）氏

1946 年生まれ。1981 年に未来工業株式会社入社。
1991 年に取締役東日本営業部長、1993 年に取締役
営業部長、2000 年から常務取締役に就任。2003 年
に代表取締役社長に就任、現在に至る。

未来工業株式会社

業種：電気設備資材、給排水設備およびガス設備
資材の製造販売

本社：岐阜県安八郡輪之内町

創業：1965 年

従業員：780 名



磯輪 英之（いそわ ひでゆき）氏

1955 年生まれ。1980 年に株式会社トーメン入社。
1985 年に株式会社磯輪鉄鋼所（現：ISOWA）入社。
1993 年に常務取締役、1997 年に専務取締役に就任。
2001 年に代表取締役社長に就任、現在に至る。

株式会社 I S O W A

業種：段ボール機会の設計、製造、販売ならびに
付帯する一切の業務

本社：愛知県春日井市

創業：1920 年（設立 1952 年）

従業員：256 名（2012 年 3 月現在）



【2014年度世界大会企画】<昼食付き>

「OD世界大会」を盛り上げるために

企画者：西川 耕平(ODNJ代表理事)、根本 英明(OD世界大会事務局)

概要：来年(2014年)8月27日(水)、28日(木)、29日(金)の3日間、日本で初めての「OD世界大会」が開催されます。これは、International OD Association, Asia OD NetworkとOD Network Japanが、日本で共同開催する「OD世界大会」です。

私たちは、日本初のこの大会をODNJという団体の枠を超えて、営利・非営利組織、医療・教育研修、国内・海外地域開発といった多様な分野で、ODもしくは、それに近い取組みに関わる人たちが、お互いの情報を共有し、刺激し合う、意味ある「お祭り」にしたいと思っています。とりわけ共同開催大会は頻繁に開かれる大会ではなく、また海外から参加される人にとっては、日本での共同開催大会は、最初で最後になる可能性が高いと思われます。これまで体験したことのないような、日本大会の印象が残る大会にしたいと、私たちは思っています。

そこで、このセッションでは、昼食をとりながら、小テーブルでの対話と全体共有を通して、2014年度の世界大会に向けて、刺激的で、多様なアイデアを出していき、関心を高めていきます。昼食は無料です(参加費に含まれます)から、どうぞ気軽に参加してください。

ワークショップ (5月18日(土) 13:30~16:30)

今年度の年次大会では3つのワークショップを実施します。ワークショップ2およびワークショップ3は定員が設定されています(各24名)。ワークショップの事前予約受付は実施していません。ワークショップ2またはワークショップ3への参加を希望される方は、大会当日(5月18日)に、受付(B1階)のワークショップ受付ブースにて申し込んでください(先着順、受付開始5月18日(土)12:00~)。ご本人様のみ申し込みが可能であり、代理の方によるワークショップ受付はできません。

5月18日(土) 13:30~16:30

会場 D51 教室

【ワークショップ1】<定員設定なし>

そもそもODとは何か?

担当者：大島 岳(株式会社シーシーアイ) 西川 耕平(甲南大学)

概要：日本が成熟化したなかで戦略と伴に戦略を実行する組織の問題を解決する上でOD(組織開発)に注目が集まっています。しかし、ODは時代のなかで求められるテーマの広がりや取り込んできた新たな分野が多く、一言で分かりにくく成っているのも事実です。その為、時に敷居の高いものになっています。

このワークショップでは「そもそもODとは何か」、その定義や歴史的変遷から展望し、その基本的枠組みを理解するだけでなく、分かりやすい事例を紹介しながら、ODを俯瞰的に理解していただくものです。後半ではその理解を相互に共有し、ODを活用することによってどのような可能性があるかについてディスカッションを通して、ODに対する学びを共有する時間を持っています。

参加された方が、自分の置かれた状況のなかで、「こんな一歩を踏み出すことがODなんだ」と感じられる、そんなワークショップを目指して企画されています。

【ワークショップ2】 <定員 24 名；途中の入退はできません>**アクションラーニング**

担当者：清宮 普美代（日本アクションラーニング協会）

概要：組織開発における介入アプローチにおいて、チームに介入するアプローチがアクションラーニングといえます。アクションラーニングのコンセプトは、古くから、人材開発、組織開発に活用されており、そのときどきの要請にあったプログラムとして展開されていることも多いため、具体的プログラムは多様です。そのため、何がその核かが不明瞭になる場合もあります。

本ワークショップでは、コアコンセプトを再確認するとともに、その介入アプローチの実際と効果を実際の体験を通じて学びます。日常における会議体を活用した介入手法でもあり、現実には職場のリーダーシップと合わせて展開されていることもあり、リーダーシップ開発との関係性もあわせて考えていく予定です。

アクションラーニングの実践手法といえる、質問を中心におこなう会議体がどのように組織開発をおこなっていくかについて、導入事例をみながら、その可能性を参加者とともに考えていくワークショップです。担当者は日本におけるアクションラーニングの第一人者で、日本アクションラーニング協会代表である清宮普美代氏です。

なお、グループ形式で進めますので、途中からの参加や早退はできません。 予めご了承ください。

【ワークショップ3】 <定員 24 名；途中の入退はできません>**ラボラトリー方式の体験学習～グループプロセスを捉える視点を学ぶ～**

担当者：津村 俊充（南山大学・NTLメンバー）・中尾 陽子（南山大学）

概要：組織開発において「プロセス」は重要な概念であり、キーワードです。組織開発に携わる実践者にとって、グループや組織の中で起こっているプロセスに気づき、プロセスに働きかける力を高めることは非常に大切にされています。

「プロセス」は日頃から自然に使っている言葉ですが、その捉え方は人によって様々かもしれません。今回のワークショップでは、組織開発に携わる実践者個人のプロセスへの気づきにも触れながら、グループの中で起こっているプロセスを捉える視点について、体験から学ぶことに取り組みます。グループでの協働作業に取り組み、作業をする過程でお互いの間に起こっていたことをふりかえります。

ラボラトリー方式の体験学習は、特別に設計された実習の中で体験したことを素材として、自分自身の関わり方や人間関係について学ぶ方法です。「人間関係トレーニング」、「グループワーク・トレーニング」、「教育訓練ゲーム」などとも呼ばれています。ラボラトリー方式の体験学習は 1940 年代に米国で誕生し、日本では南山大学が実践と研究の中心となっています。ワークショップの担当者は、2012 年に公刊された「プロセス・エデュケーション」の著者である南山大学の津村俊充氏と、ラボラトリー方式の体験学習のファシリテーターとして豊かな経験をもつ中尾陽子氏です。

なお、グループ形式で進めますので、途中からの参加や早退はできません。 予めご了承ください。

【体験セッション】

座長：高橋 妙子（運営委員）

「言いにくいこと」のパワーを生かす～変革期の組織感情を扱うプロセスワーク～

桑原香苗（日本プロセスワークセンター）

【発表内容】

組織をよりよく変えようとしているのに、いろいろとうまくいかない。あるいは、誰かが何かをあまりにも無神経に変えてしまったために、ひどい迷惑をこうむる。そんなとき、あなたはどんな気持ちになるでしょう？どのように行動するでしょう？そして、自分を邪魔してきた相手と、同じ組織のメンバーとしてどう関わればいいのでしょうか？特に、相手との間に大きな力の差があったら？

行動を生み出す力は感情であり、感情を生み出すのは認知の枠組であることは、組織開発に携わる人の間ではよく知られてきています。しかし感情を、特に否定的な激しい感情を扱う具体的な手法はまだ試行錯誤の段階にあり、発展すべき余地を大きく残していると考えます。その試行錯誤の一つとして、プロセスワークのアプローチを体験的にご紹介するのがこのセッションの目的です。

当日の流れ（予定）

1. エクササイズ：グループに働く見えない力に気づく
グループが形成されるとたんに働き始めるダイナミクスを感情や感覚として気づいていきます。
2. ケースを使ったロールプレイとロールスイッチ
具体的なケースを使った場面設定で、葛藤場面のロールプレイを行い、それぞれの立場でどのような感情や感覚が起こってくるかを体験します。
3. 振り返り①ガイドされたインナーワーク
ファシリテーターのガイドで、参加者それぞれがロールプレイ（実際にロールを演じて、または見ているだけでも）の中で体験した感情や感覚を各自で振り返ります。また、自分の最良の意識状態にアクセスし、そこから、自分にとって納得できる解決の方向を探ります。
4. シェアリング
5. ミニレクチャーと振り返り：見えない力の見立て方
場のグループダイナミクスをわかりやすく把握するためのプロセスワークの概念「ロール」「ゴーストロール」「ランク」を簡単に解説し、ロールプレイの場で何が起きていたのかを発表者が振り返ります。そのうえで、よりよい変化をおこすための関わり方を全体で考えます。

このセッションを通して、参加者の方には次のような成果を得て頂けることと思います。

- 「他人ごと」を「自分ごと」にしやすくなる（自分の中の多様性に気づく）
- グループに働く見えない力としての感情や感覚を把握しやすくなる
- グループの一部だけではなく全体を見渡し、関係者全体の利益のために動けるようになる
- 否定的な感情の根底にある肯定的な意思を見出しやすくなる
- 自分の認知の枠組みを越えて、自分の最良の意識状態にアクセスしやすくなる

【フィードバック・タイムで期待すること】

組織開発の一手法としてプロセスワークを位置づける際に、どうすればより分かりやすく、また使いやすいものになるか、フィードバックを頂ければ幸いです。

【発表セッション1】

座長：土屋 耕治（運営委員）

「統計分析と組織開発」

平尾貴治（株式会社シー・シー・アイ取締役/組織開発コンサルタント）

平尾喜昭（株式会社サイカ代表取締役）

【発表内容】

- 事例の概要
 - 株式会社シー・シー・アイと株式会社サイカとで、共同で、統計分析（正式には計量経済学分析）を組織開発に行かしたコンサルテーションプログラムをスタートさせた。両者ともODネットワークジャパンの設立発起人ということもあり、互いの強みを理解した上でのプログラムを展開している。今回は、販売会社A社への介入事例を中心に紹介する。
 - ◇ 測定の難しい組織開発は、ともすると経営マターではなく「人材教育の一手段」に矮小化されがちである。一方で、統計学は、「経営は数字だけじゃ語れない」という経営者の枠組みから、分析や予想が有効に利用されないことも多い。
 - ◇ ODの価値観は、「外圧ではなく内部の主体性によって変革し続ける組織を作ること」にある。それは、統計学の目指す「慣習や外部環境変化に引きずられることなく、数字をベースに主体的に判断できる個人と組織を作る」という考えと、実は親和性が高い。
- OD実践者が行った診断や働きかけ
 - 問題の仮説立て+営業社員の行動と成果の関係性分析+戦略の決定・遂行コンサル
 - 分析手法・・・統計分析により全国の営業マン毎、担当店舗毎に、得意行動・不得意行動を数字で見える化を行い、成果につながる行動とつながらない行動を分析。
- 働きかけやアクションの影響・効果
 - 組織力の強化
 - ◇ コミュニケーション力 強化
 - ⇒ マネージャーと営業マンの意思疎通
 - “数字”という共通の判断指標を持つことで、指示から行動までの速度が向上。
 - ⇒ 営業マン同士の情報交換
 - 行動の得意不得意が各人で明らかになることで、各行動の注力点について、営業マン同士が活発に情報交換するようになった（チームOJTも活発化）
 - 自己マネジメント力 強化
 - ◇ 自己分析
 - ⇒ 営業行動と成果の因果関係が数字で明らかになることで、営業行動に対して、各人が常に自己分析・改善を行うようになった
 - OD的な成果
 - ⇒ プロセス思考の強化
 - 統計分析によって定量的な因果関係が明らかになることで、組織・個人、共に、普段どのような行動を行っているのか、定性的にも科学するようになった。
 - “どのような意図”で各行動に向き合っているのか、ということについても、各行動の収益性が数字で明らかになることで、より向き合うようになった

【質疑応答・討論で期待すること】

- 「数字をフューチャーした組織開発」に対する期待を、特に実践者から伺いたい。

【発表セッション2】

座長：西川 耕平（甲南大学）

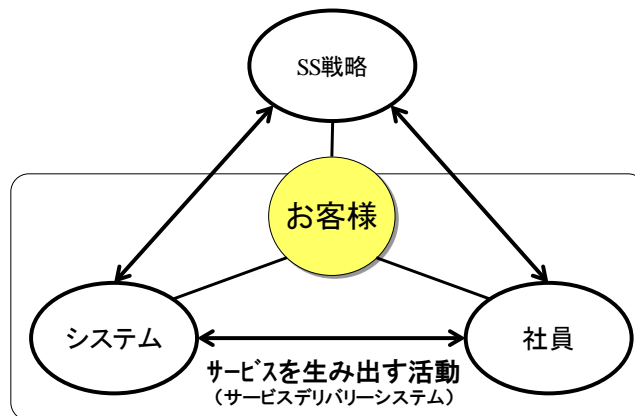
JR 九州におけるサービス向上の組織的展開

波多江 嘉之（株式会社ビジネスコンサルタント）

【発表内容】

国鉄から民営化された JR 九州(九州旅客鉄道株式会社)は、安全に加えて、サービス向上の取り組みに挑戦しました。当時、その挑戦は SS(Safety & Service)運動として展開されました。日本国有鉄道として 100 年以上の歴史がある大規模組織で、運輸省の意向が最大の関心事であった組織を、「お客様」志向の組織に変革していく大いなる挑戦の事例です。この事例は、1991 年より 1 ステージ 3 年単位で 9 年にわたって展開(3 ステージ)された時期に焦点を当てています。変革がどのように導入されたか、変革にとって何が重要な規制力や推進力だったか、それをどのように乗り越えていったかを、当時のご担当者の視点とビジネスコンサルタントの関わりを通して振り返ります。

下記図は、サービス向上取組の全体像を見ていく「サービス・トライアングル・モデル(カール・アルブレヒト)」です。本事例における様々な施策を俯瞰するモデルとして活用します。



変革は、当時の経営トップが旗を振り、サービス課を推進リーダーとして進められました。新車両投入や駅の美化という見えやすい変化から始まり、お客さまアンケートや従業員意識調査を活用した SS 戦略の策定、マネジメントの意識と行動変革の教育、新しいサービスの象徴であるキャビンアテンダントの導入などが実施され、JR 九州に対するイメージの好転、顧客満足の上昇、1 日乗車人員数の増加などの成果を生んでいきます。

このような一連の活動を通して何が成功のポイントだったのかを整理し、何が学べるかを明らかにしていきます。

【発表セッション3】

座長：小野田 博之（キャリアスケープ・コンサルティング）
（NPO日本キャリア・カウンセリング研究会）

組織開発とキャリア開発

文川 実（キャリア・コンサルティング技能士会）

【発表内容】

キャリアやキャリア開発という言葉は、日本でもかなり普及しつつありますが、その意味は、まだまだ誤解されて伝わっていることが多いようです。本セッションでは、キャリアやキャリア開発を次のような意味でとらえ、キャリア開発を組織開発の中核的な要素の1つとして紹介できればと考えています。

（1）キャリアとは何か

キャリアに関する最も短い定義は、「キャリアとは仕事人生である」（横山 2004 P6）というものだろう。この場合の仕事とは、賃金を獲得するための労働だけを意味するわけではないし、職位の上昇や職種・職務の変化、求職活動などと同義の言葉でもない。ここでいう仕事とは、関係性の中で生きていく一人の人間として、自らの生き方に自分で意味づけをし、自分自身が納得できる価値を創り出す試みのことである。

（2）キャリア開発とは何か

キャリアという概念を以上のようにとらえたとき、キャリア開発とは、個人が自分の内面をじっくりと探索し、どんなことにやり甲斐を感じるのか、何に対して強く惹きつけられるのかを見つめることからスタートする自己成長のプロセスといえる。

（3）組織開発とキャリア開発の関係

組織開発を、人的プロセスへの働きかけによって組織の効果を高める取り組みと考えた場合、キャリア開発は、その中核的な要素の1つととらえることができるだろう。なぜなら、キャリア開発は、組織に参加するメンバー1人ひとりの内発的動機を引き出すことに他ならないし、メンバー一人ひとりの内発的動機が引き出されたときにこそ、組織の内発的動機が浮き彫りになり、その効果性が高まるだろうからである。

【質疑応答・討論で期待すること】

「キャリア」や「キャリア開発」について考えるということは、私たち一人ひとりが、自分自身の人生の展開について考えることでもあります。そのような観点から、いろいろなご感想やご意見、ご質問などいただくと幸いです。

《引用文献》

横山哲夫（編）『キャリア開発／キャリア・カウンセリング』生産性出版、2004年

【発表セッション4】

座長：ズート鈴木 淑子(株式会社株式会社パスウェイズ)

社員の無限の可能性を信じ続けることの大切さ～2年間のOD(組織開発)事例～

高橋妙子(ミルクルビジョン(株)セオスコンサルティング)

【発表内容】

OD コンサルタントは、とても幸せな職業であると思います。

理由は、長期間にわたり、クライアント先の社長や社員の皆様と「共に在る」ことが出来るからです。共に悩み、考え、実行したことが、幸せな成果となる過程を共に体験できる。そして、時には涙しながら感動を共有し、共に成長できたことを実感し、喜び合う人生を、送ることができるからです。

・私の実践する OD

OD とは、変革実践家(組織外コンサルタント)とクライアントが協働で行う変革。その過程で、コンサルタントが、クライアントの状況に対して、効果的と思われる科学的手法を選び、実践します。南山大学のラボラトリー方式の体験学習、Tグループ、話す・観る・聴く、ボディワーク、ファシリテーションのスキル等は長年、私を助けてきました。また、ODの現場では「人の無限の可能性を信じ続ける」「人の尊厳を大切に」という価値観を大切にしています。ただ、その在りよう(ユース・オブ・セルフ)が、クライアントの主体的をひきだし、可能性を広げ、自己発揮の幸せを生み出していくからです。

・事例の概要

ある中小企業に対して、2年間継続してきた OD アプローチを紹介。経緯、科学的手法の紹介、その成果や直面した悩み、大切にしていた価値観に焦点をあてます。今回は、苦楽と感動を共にしてきたクライアント企業の社長も同席します。

・OD 実践者が行った診断や働きかけ

- ・組織診断
- ・データフィードバック(エンカウンター含)
- ・アイスブレイク
- ・チームビルディング
- ・OD キューブ(OD 介入の分類案)に分類される各種アプローチ
- ・場の設営支援
- ・グループトレーニング
- ・個別アプローチ(コーチ)
- ・エグゼクティブコーチ など

・働きかけやアクションの影響・効果

【1年目】 幹部社員の意識の変化、それを受けた社員全体の自発的な変化

【2年目】 ボトムからの意見の萌芽、それを受けた幹部トップの自発的な変化



質疑応答・討論で期待すること

クライアント様の激動する状況変化の中、常に迷いと共にある OD コンサルタントです。感想や質問はもちろん、よろしければ、具体的な手法から価値観や在りようまで、皆様からアドバイスやご意見を頂けましたら幸いです。

以上

【発表セッション5】

座長：林 加代子（運営委員）

**NPO法人日本ファシリテーション協会
ファシリテーション活用支援プログラム 事例紹介**

北川芳一・杉原廣二・百野あけみ（NPO法人日本ファシリテーション協会会員）

【発表内容】

1. NPO法人日本ファシリテーション協会の紹介

主な取り組み内容を説明します

2. ファシリテーション活用支援プログラムの紹介

目的:財政的に十分でない団体や公益性の高い事業に対する支援を通じたファシリテーションの普及

①非営利事業であること②公開性が担保されていること③実施までに3~4ヶ月の時間的余裕があること

3. 地域包括センターへの支援事例紹介

2012年12月5日実施した、あいち介護予防センター主催による愛知県地域包括支援センター管理職を対象に開催した研修「ファシリテーション基礎技術の習得」(受講者 68名)の事例です。今回は、依頼を受けてから43日間という短い期間にスタッフ7名の募集からチームビルディングと研修内容の作成に取り組み、アンケート満足度94%と高い評価を得ました。

より満足度が高く、役に立つ研修にするために、コーディネーターとメインファシリテーターとの連携など準備から実施まで取り組んだことを発表します。

4. 討論型世論調査(DP:Deliberative Poll)への支援事例紹介

日本にて実施された以下の討論型世論調査(DP)のうち、小グループ討議のモデレータとしてグループ討議の活性化と促進を支援した事例(BSE問題を除くすべての討論型世論調査)について、簡単なDPの概要、目的と共に、体験談と社会への貢献意義等について発表します。

- ◆ 2009年12月5日「道州制」に関する討議型意識調査(神奈川県&東京工業大学)
- ◆ 2010年1月30日 藤沢のこれから、1日討論(藤沢市&慶応義塾大学)
- ◆ 2010年8月28日 藤沢の選択、1日討論(藤沢市&慶応義塾大学)
- ◆ 2011年5月28~29日 年金をどうする ~世代の選択~ (慶応義塾大学)
- ◆ 2011年11月5日 BSE問題に関する討論型世論調査(みんなで話そう、食の安全・安心)
- ◆ 2012年8月3~4日 エネルギー・環境の選択肢に関する討論型世論調査(経済産業省)

*討論型世論調査(deliberative poll: DP)とは、通常の世界論調査とは異なり、1回限りの表面的な意見を調べる世論調査だけではなく、討論のための資料や専門家から十分な情報提供を受け、小グループと全体会議でじっくりと討論した後に、再度、調査を行って意見や態度の変化を見るという社会実験です。

【質疑応答・討論で期待すること】

・組織内において、ファシリテーションの普及活動をされている方に、努力している点などを発表いただき、参加者で共有したいと考えています。

【発表セッション6】

座長：鳥羽 秀人(運営委員)

AI とポジティブ心理学 そして現場では・・・

渡辺 誠(サクセスポイント株式会社 代表取締役)

(一般社団法人 ポジティブイノベーションセンター 代表理事)

AI(アプリシエイティブ・インクワイアリー) とポジティブ心理学は歴史が違うが、それぞれポジティブなひとづくり、組織づくりを目指している。それぞれ組織開発をしており事例がある。いま、その2つが将来に向けて融合されつつある。以上のような点を中心に最近のポジティブな組織開発で何が起きているか、私が海外で得た情報を提供したい。そのうえで、私たちに何が出来るか、日本での活動への示唆をご紹介したい。

1、それぞれの歴史と原点

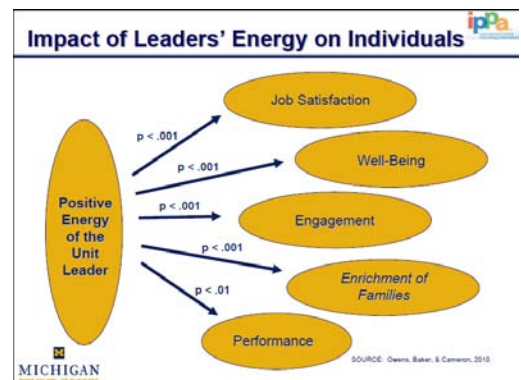
AIは1980年代に生まれた。そこに、AIなりの哲学や考え方がある。社会構成主義である。AIはその哲学をもとにポジティブな関係性がポジティブな組織をつくりあげ、そこにいるポジティブな人達が大きな成果を作り出すことを実証してきた。

一方、ポジティブ心理学は新しい。1998年に始まった。キーワードはFlourish(いきいきとする)やWell-being(より良いあり方≒幸せ)だ。ここでもいきいきとした人や組織づくりが研究されている。

2、AIの事例とポジティブ組織学の事例

海外のポジティブ心理学コンファレンスでは、ポジティブ心理学の実践形態としてAIを使つての事例が多く発表されている。まずは、そんな事例を紹介したい。

また、ポジティブ組織学(Positive Organizational Scholarship)という学問分野がある。ポジティブ心理学を経営に応用したものだ。これによる組織開発も成果を出している。一例だが、ポジティブなリーダーシップの下では、成果を含め多くのポジティブな成果が実証されている。(右図参照：Kim Cameron、国際ポジティブ心理学会での講演より)



3、あたらしいAIとポジティブ心理学との融合への期待

一方、昨年ベルギーで行われたAIのワールド・コンファレンスにおいて、ケースウエスタン大学のデイビッド・クーパーライダー博士がiPOD(Innovative Positive Organizational Development)を提唱した。AIをベースにポジティブ心理学・ポジティブ組織学や他の要素も加えて新しいAIベースの組織開発を目指しているのだ。これからの組織開発として興味深い。この内容を紹介する。

このようにAIとポジティブ心理学は相互に発展している。上記の3点から日本における新たな組織開発作り上げる視点を共有したいと思う。ODNJの分科会である「ポジティブ組織活性化・AI分科会」での活動も紹介したい。

【発表セッション7】

座長：林 恵美子（運営委員）

ダイアログ・ラーニング（対話形式の学びの場）の可能性 【ODNJ WEST の学びの場から探る】

西川 耕平（甲南大学） 寺田 由香里（サンタ株式会社）

【発表内容】

- ・事例の概要

OD Network Japan West における、日本の事情に合わせた OD の試行的な学びの事例

- ・OD 実践者が行った診断や働きかけ

海外のように教育機関で体系的に OD を学ぶ場が、今の日本にはないため、試行錯誤的に学習の場づくりを、ODNJ West として工夫してきた。発表者が海外で見聞する限り、一般的にはテキスト学習と短期間の実践体験学習を組み合わせる場合が多いが、受講者は大学院レベルで社会心理学やビジネスに関する基礎知識を持ち、さらに組織内外の実践家として一定期間活動している場合が多いため、この方法でも有効であると思われる。

これに対して参加者の学ぶ意欲は強いけれども背景の多様な日本の場合は、違った工夫が必要になる。残念ながら決定的な工夫は見いだせないが、1年かけて試行錯誤的に続けてきた West の学びを体験していただき、その体験から、より良い学びの場づくりについて、参加者の皆さんから指摘をいただければ幸いである。

- ・働きかけやアクションの影響・効果

基本的な学びは、非構成的な体験から関係性を通じた自己理解を深める T グループ 部分と、OD の知識学習部分とが循環的に結びつくように、学びの場を意識して運営してきた。すなわち T グループ とはファシリテーターに運営される少人数の参加者が、参加している場で自分の感情・知覚・考え・行動を理解する集りである。そして参加者は、自己開示やフィードバックを通じて自己理解を深め、集団のダイナミズムや集団内の人の行動の理解を深める事を目的にする場である。

これに対して知識学習は知識の定義と論理を学ぶことであるが、OD の知識は応用を伴って理解できる場合が多い点で、言語理解だけでは不十分である。そこで West では、知識学習コミュニティと T グループ コミュニティを意図的に重ねて、効果的な学びを模索してきた。

つまり午前中に質疑応答を通じて学んだ知識を、午後のセッションで自分の体験に当てはめて話す一方で、参加者からの気づきを受け取りながら、自分のあてはめと結びつけた新しい気づきを受け取り、参加者に気づきを説明や説得する試みを通じて、新しい気づきを実践可能なところまで内面化する循環的で対話的な過程の繰り返しである。



2013 年度 OD Network Japan 年次大会 賛助団体ご芳名

金子書房
スコラ・コンサルト
セオスコンサルティング
ナカニシヤ出版
ビジネスコンサルタント
富士ゼロックス総合教育研究所

(50 音順)

2013 年度 OD Network Japan 運営委員

委員長 中村和彦

北川芳一 (FAJ)、高橋妙子、土屋耕治、鳥羽秀人 (FAJ)、林恵美子、林加代子 (FAJ)

(50 音順)

* FAJ=NPO 法人 日本ファシリテーション協会会員

運営委員会事務局

2013 年度 OD Network Japan 年次大会 運営委員会事務局

〒466-8673 名古屋市昭和区山里町 18 南山大学人文学部心理人間学科 中村和彦研究室

E メールアドレス (運営委員会事務局) : ODNJ2013@odnj.org

OD Network Japan 事務局

〒107-0062 東京都港区南青山 2-29-9-601 (株式会社シー・シー・アイ内)

E メールアドレス : info@odnj.org

TEL: 03-3497-5033 FAX: 03-3497-5037

2013 年度 OD Network Japan 年次大会 大会プログラム (Web 版)

2013 年 4 月 26 日公開

2013 年度 OD Network Japan 年次大会運営委員会事務局