

2008年6月26日（木）



第三回ダイアログ BAR-振り返り-

- 対話と組織開発のコミュニティー -

ダイアログBar 西村 勇也
ゲスト 高木 穰さん

当日の流れ



第三回 Dialogue Bar

チェックイン

ストーリーテリング by 高木穰さん 19:10 ~ 19:40

株式会社スコラ・コンサルト 高木 穰さん

オープントイム

(19:40 ~ 20:10)

ゲストとダイアログ

(19:40 ~ 20:40)

ゲストと双方向の談話コーナーで、
質問&ダイアログ！

ワールドカフェ

(20:10 ~ 21:40)

ワールドカフェで学びの共有と再
発見！

(談話コーナーの参加者も第二ラウン
ドからは、ワールドカフェに合流)

ラップアップ&チェックアウト

組織開発 & 対話

第一部 ストーリーテリング by 高木穰さん



高木 穰さん

株式会社スコラ・コンサルト
プロセスデザイナー



著書・翻訳

『フィールドブック 学習する組織「10の変革課題」(共同監訳)』

『フィールドブック 学習する組織「5つの能力」(共同監訳)』

ストーリーテリングの様子



第二部 ワールドカフェのテーマ



私たちが持つ、目に見えない力の
格差(権力の差)は、
チームや組織の中でどのような影
響を与えているでしょう

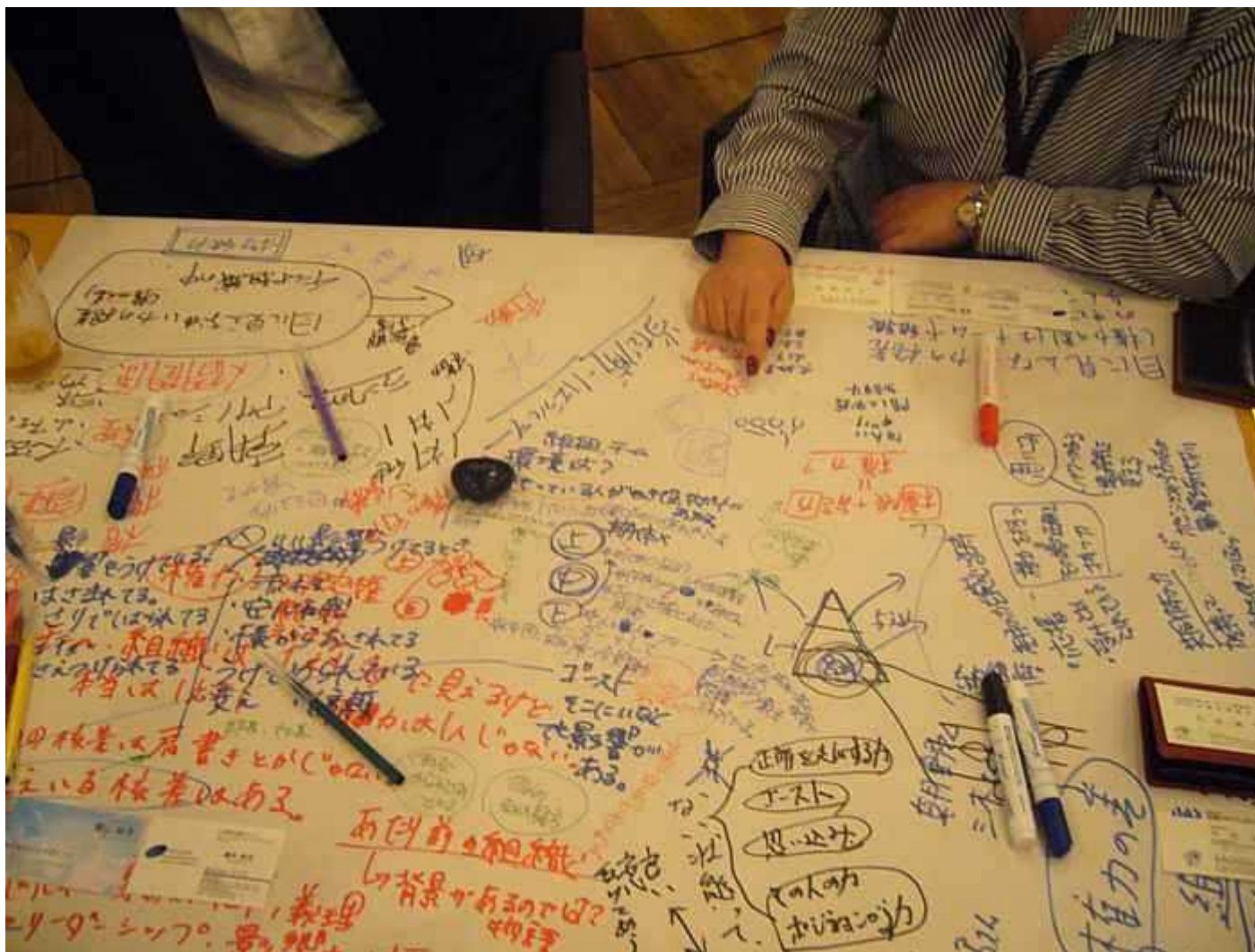
第二部 ワールドカフェの様子



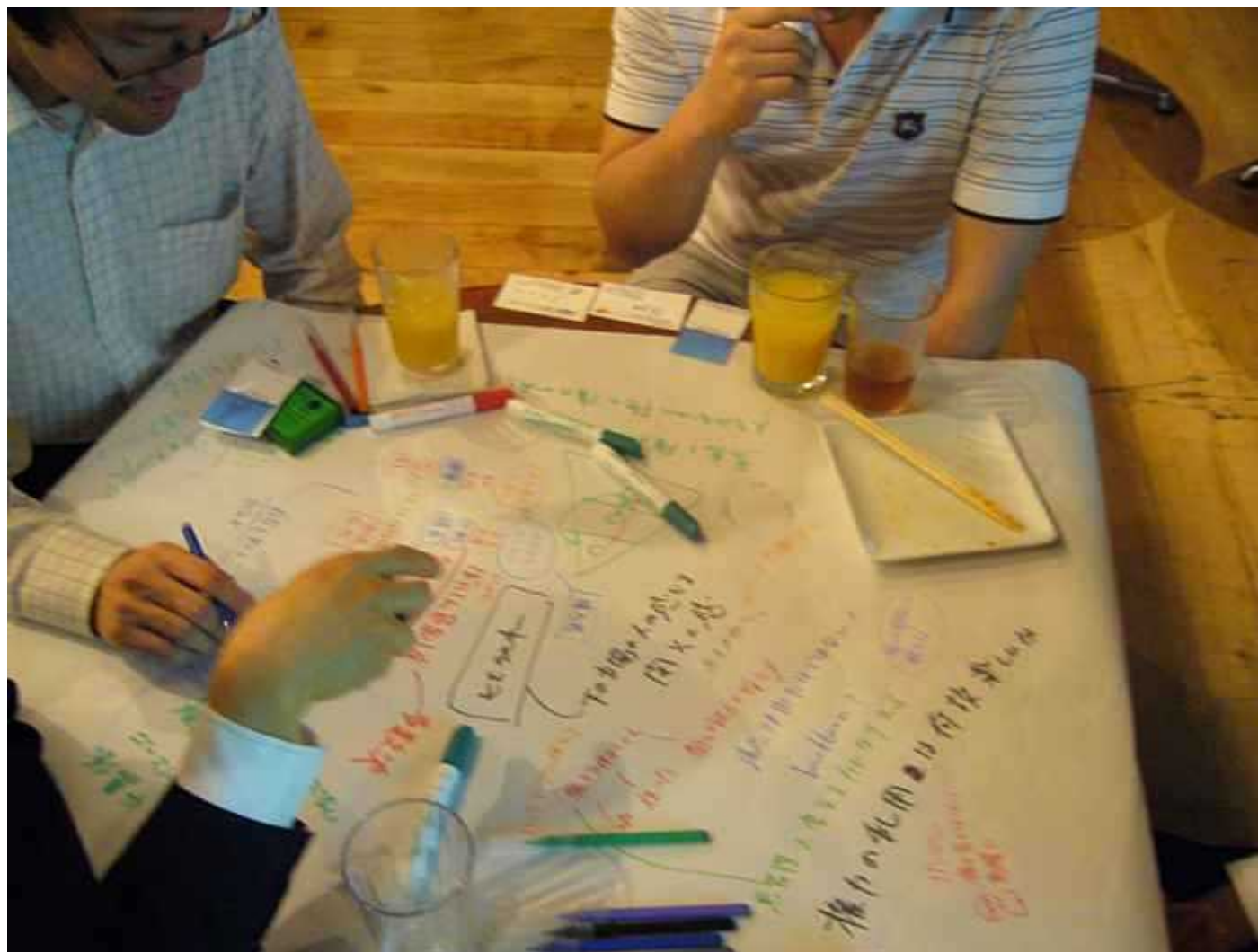
第二部 ワールドカフェの様子



第二部 ワールドカフェの様子



第二部 ワールドカフェの様子



こんな人たちが参加しました



株式会社ビスタポイント
HRT
エン・ジャパン株式会社
日本臨床心理カウンセリング協会
キヤノン株式会社
総務省
(財)神奈川県ふれあい教育振興協会
ヒューマンアソシエイツ株式会社
三井住友海上きらめき生命保険株式会社
アサツー ディ・ケイ
自在株式会社
キャリパー・ジャパン
国際協力銀行
南山大学大学院 + 会社員
神栄カウンセリングセンター
M&F Relations
かんき出版

プロセス・ワーカー 臨床心理士
株式会社アイセス
NTT コミュニケーションズ株式会社
株式会社第一興商
日立ソフトウェアエンジニアリング株式会
社
日本アドバンストシステム
スコラ・コンサルト
社会保険労務士法人すずき事務所
佼成学園
生長の家 青年会
株式会社レアリゼ
エンパブリック
株式会社ドワンゴ
USEN

計37名

アンケート



とっても満足 : 21人

そこそこ満足 : 14人

まあ普通 : 0人

ちょっと不満 : 0人

けっこう不満 : 0人

平均4.6点 (5点満点で換算)



ここから感想です。

(終了後に、学びと感想をポストイットに書いて貼ってもらいました)

組織で人を育て帰属意識を育み、
誇りを生み出すことが重要

経験を分かち合い

格差を打破する

権力は確かにある。ようは使う人の使い方。

持つ人は意識しないと良くも悪くもその力を発揮してしまう。

フィンランドの集団的問題解決を 見直す

リーダーがバカだと下の人に居場所が出来（空のスペース）

世界は権力を欲しがっていない

アサーションが大切

気づきが大切

自分に自信を持つことが大切

体験することが大切

権力を意識しない権力者が
一番始末に悪い

今の社会の影響で生まれているものがある

変えていく！！

格差は連鎖する

変えるためには相手に関わること

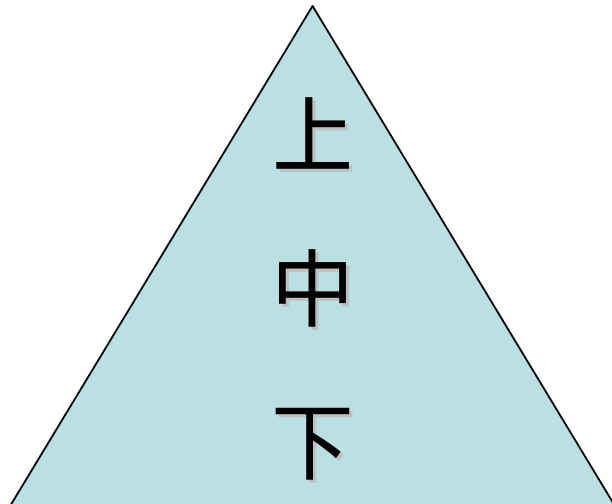
相手のモチベーションにつながるかわり

この体験の積み重ねが関係を作る

関係が出来るとうまくいく

目に見えない格差を改善するために互いに繋がりが合うことが大事

価値観の共有



この形を超えた価値

権力の影響は、「権力者の意思が
個人の意思決定の基準になってい
るとおもいました」

良い、悪い。共にある。

動機・効果による。

権力とはゲンソウである。

Empowerment,
自律力を伸ばす。

維持する力

がんばれる力

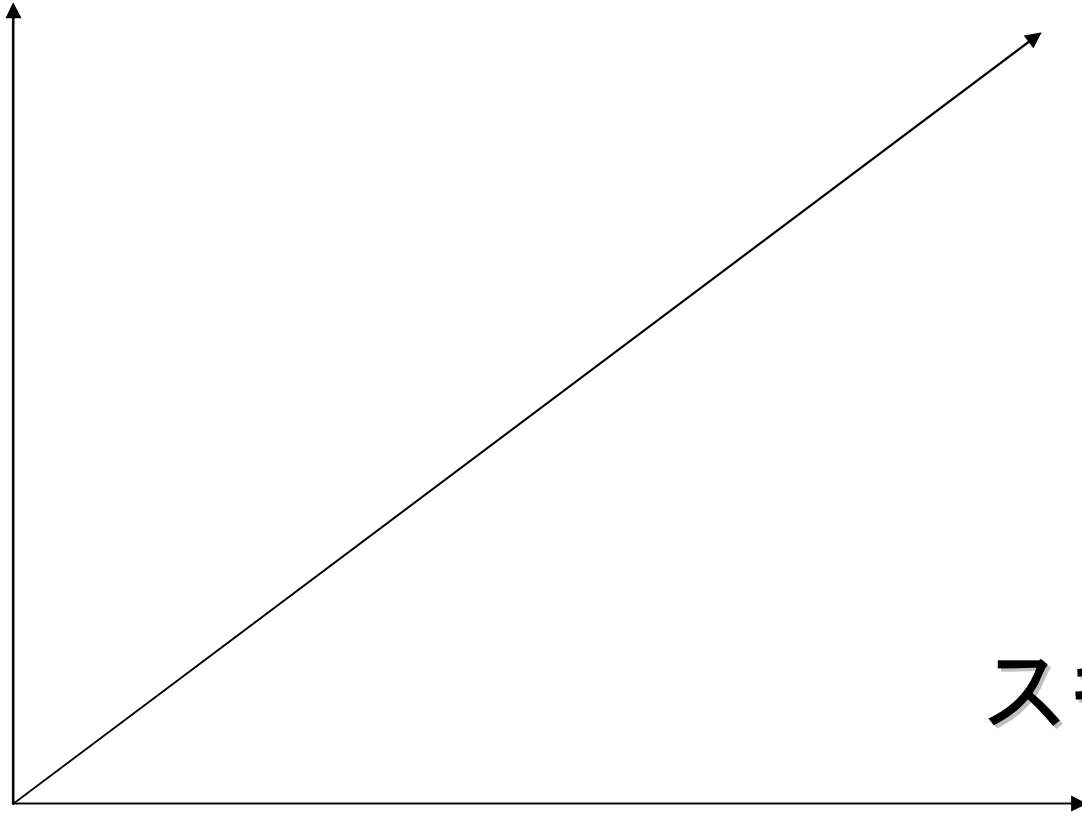
上司と部下のお互いの理解が大切

目に見力がポジティブに働く環境
作り

役割としてつきあうのではなく、
人としてつきあう

権力

影響力

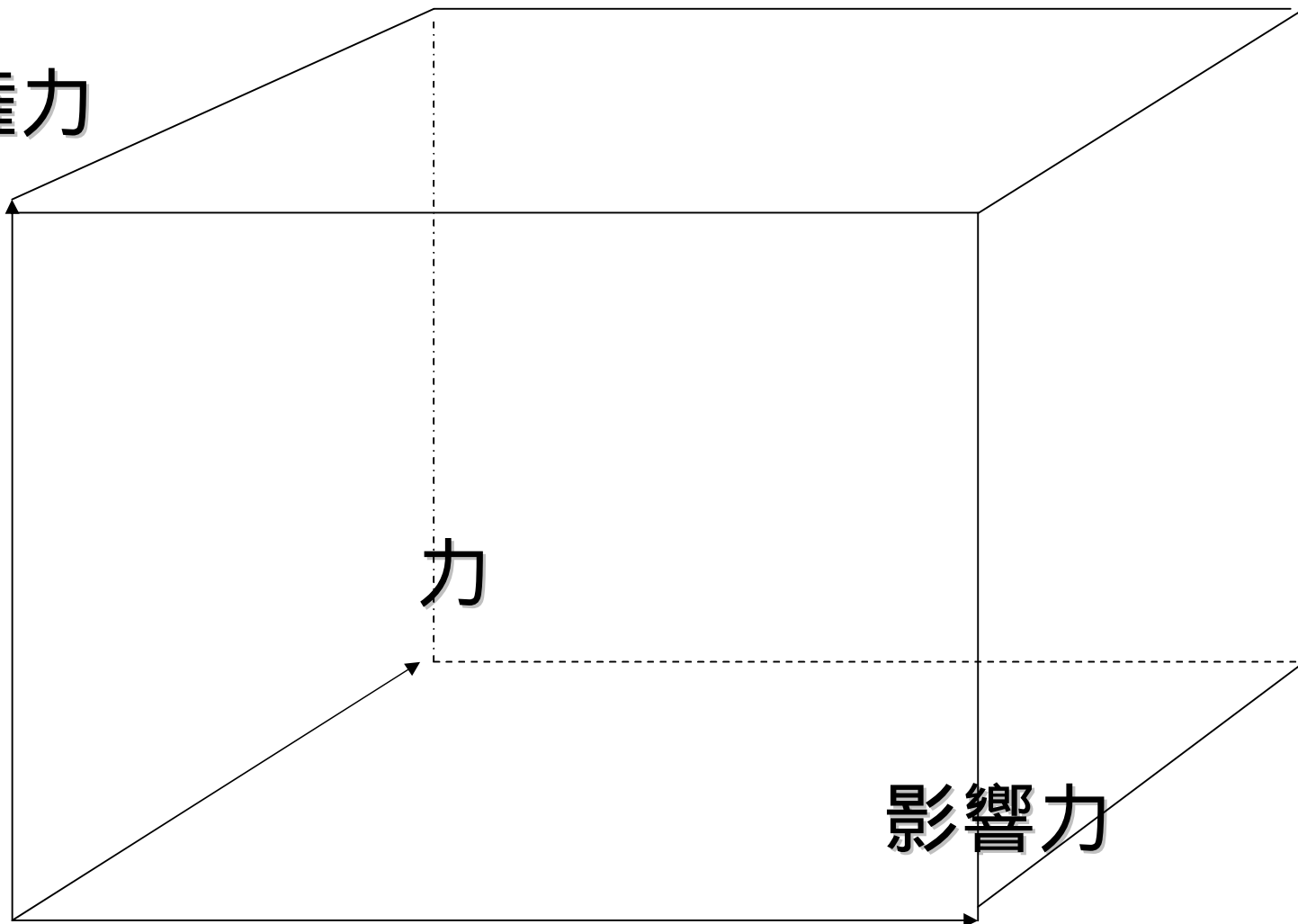


スキル

どれが欠けてもいけない

自分のまわりのパワーネットを仲間と突破するぞ！

權力



力

影響力

リーダーがかわっぽだとSpaceが
生まれる

Spaceが生まれるとフォロワーが
自分の居場所を見つけられる

バイアスをいかに対話の場に出す
か？

自分を、相手を、どういうふうに
客観視 する / してもらうか

權限+能力

=

權力

出来る人は
相手に与え続けられる人

対話のプロセスがあれば権力が行使されても受け入れることが出来るらしい。

オープンマインドの重要性を再確認

権力を良い方向に活かす

「見えない力」は、組織に良い影響も悪い影響も与える

「見えない力」は、権力と能力

良い影響を与える人は、相手に何かを与え続けられる人。相手のためにやっている人。

今は、権力から関係性の時代へ！

ゴースト：ex松下

亡くなった人の考えが受け継がれている会社もある。

思い込み

雑役が大切

上司のマネジメント

- 無意識に自分を縛っているもの
 - 無自覚に相手を縛っているもの
- これに気づくことが大事

インターネット社会の特性は、弱いものがつながる、ということ。

弱いからつながる、という見方もある。

ゴースト

志村けんのバカ殿は良いリーダー

メンバー一人一人に居場所を作る
ことが出来る

自分が周囲にどのような影響を与えているかを自覚していきたい。対話を進めるためにも。

「権力」は、システムの中のカ
（上下）として考える人が多いこ
と。負の作用として考える癖をど
うするか大切な気がしました。

下からの組織変革について興味深い議論が出来ました！

やっぱり愛と平和だね

発言は人に力を与える。

権力者の力というのは思い込み。
自分も他人も。

ブレスト出来る環境を作ることが
見えない権力を打破するきっかけ
になるかも？

- ・ 権力の壁を越えるという価値観を以下に植えつけていくか
- ・ 権力という見えないものをいかに取り払うのが難しいかを再確認

次回予告

次回のゲストは、国際開発コンサルタント
「福士恵里香さん（モエ・コンサルティング
代表）」を予定しています。

人材の育成から見た国の開発（キャパシティディベ
ロップメント）と組織開発って似てませんか？

7月下旬～8月上旬の平日夜。詳細は、ブログ
（<http://positivelearning.seesaa.net/>）

または、メーリングリストより。

Presented by DialogueBar