

コミュニケーション レーニング ネットワーク



---

# Paradigm Shift Communication

---

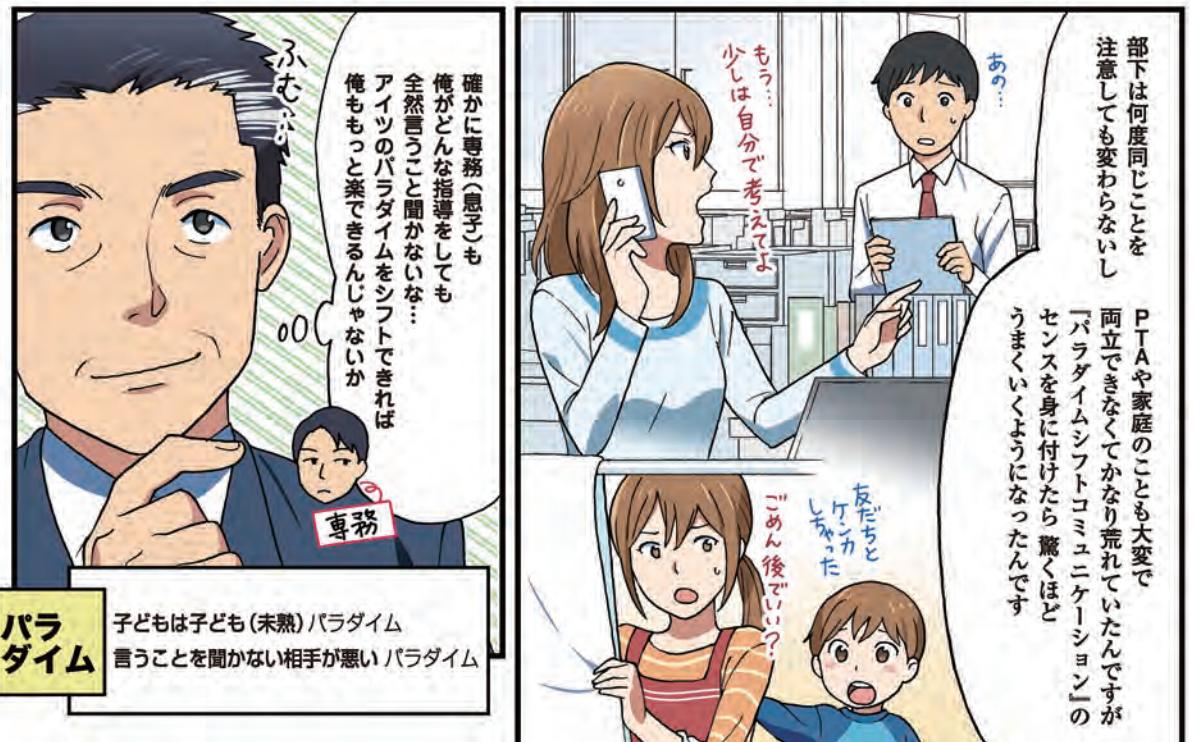
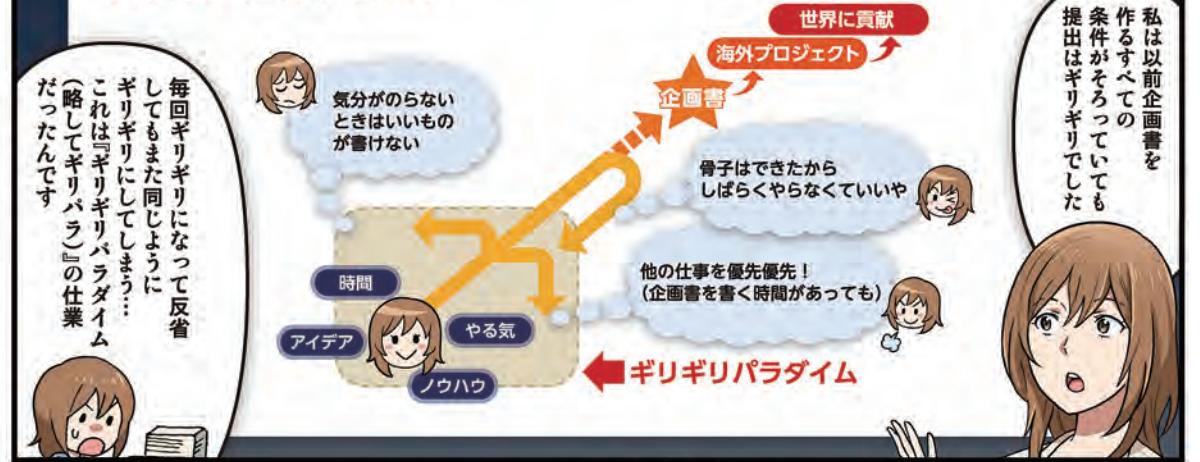
## CONTENTS

- マンガでわかるパラダイムシフトコミュニケーション P2-13
- CTN卒業生&CTN主席講師 岸 英光 対談
  - 【業界を変える】業界を変える人の器の大きさ 保険屋から保険マンへ 日本の保険業界をあり方(Be)で変える P14
  - 【新しい流れを創る】コーチングセンスで『終活』という社会的ムーブメントを創る P15
- 【組織改革】1か月で組織改革をした看護師長 P16
- 【学習型組織】職員が主体的に動く学習型組織を創る P17
- 【新しい生き方を創る】日本の「はたらく」にパラダイムシフトを創る P18
- 【世界各地で上映】人々の間にいい関係性が生まれるために映画を創る P19
- 私たち、パラダイムシフトコミュニケーションのセンスで、こんな結果を手にしました！ P20-22
- コラム「課長は辛い、けど面白い」 P23
- どう使う?パラダイムシフトコミュニケーション ～誰にでもどんなときにも役立つコーチングセンス～ P24-25
- これからの中には、新しいパラダイムが必要だ P26-27

## パラダイムシフトとは

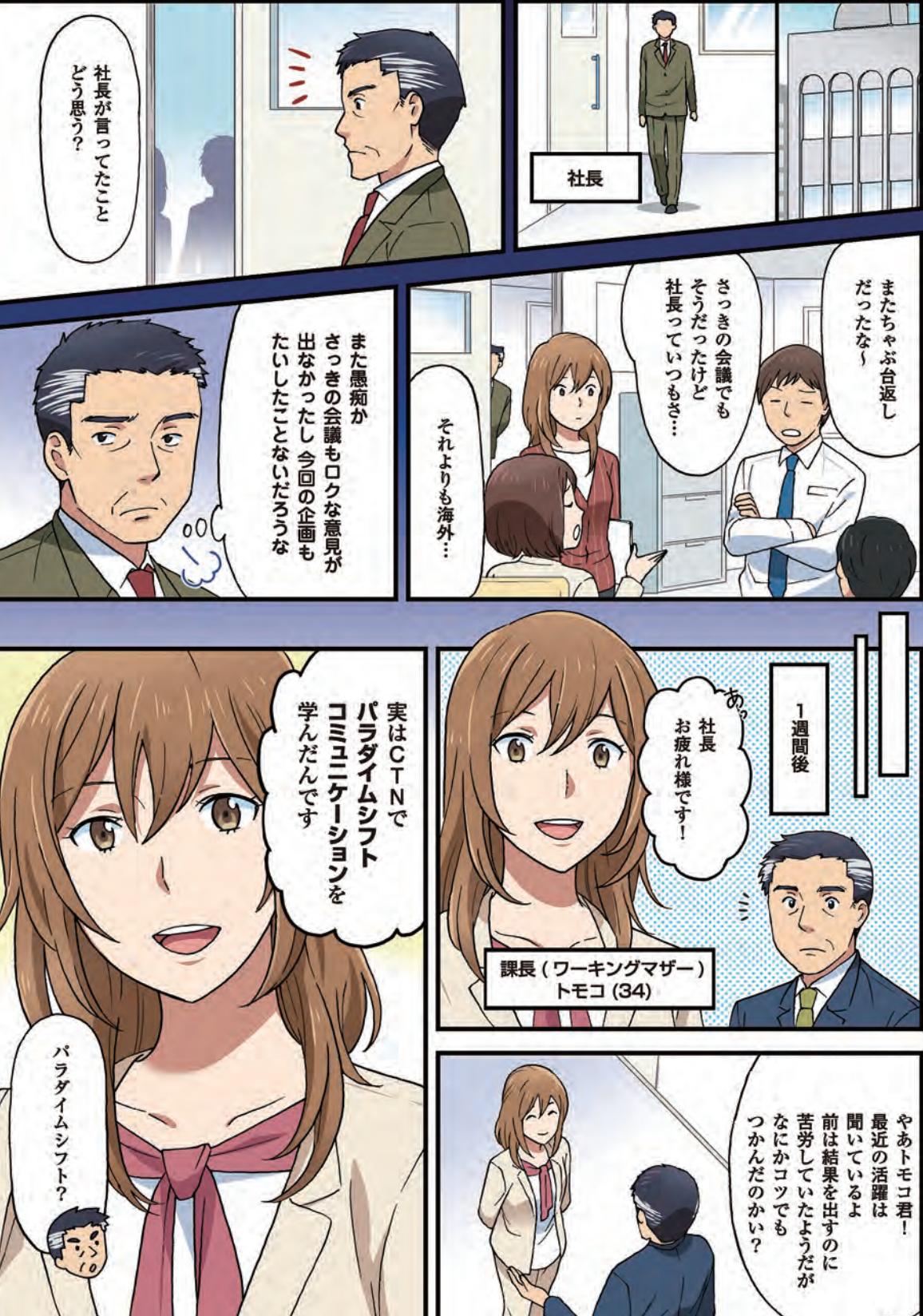
パラダイムは、その人や組織に本来そこへ行けるだけの全ての条件(環境・ノウハウ・人財・資源・指導者・意志など)がそろっていても、それを止めてしまう、または違う結果に導いてしまう見えない価値観の枠組みのことです。これにより、たとえやつたらできることが明らかで、理解や納得ができるとしても「自分のことではない」という枠がついていると、その通りに行動はしないのです。

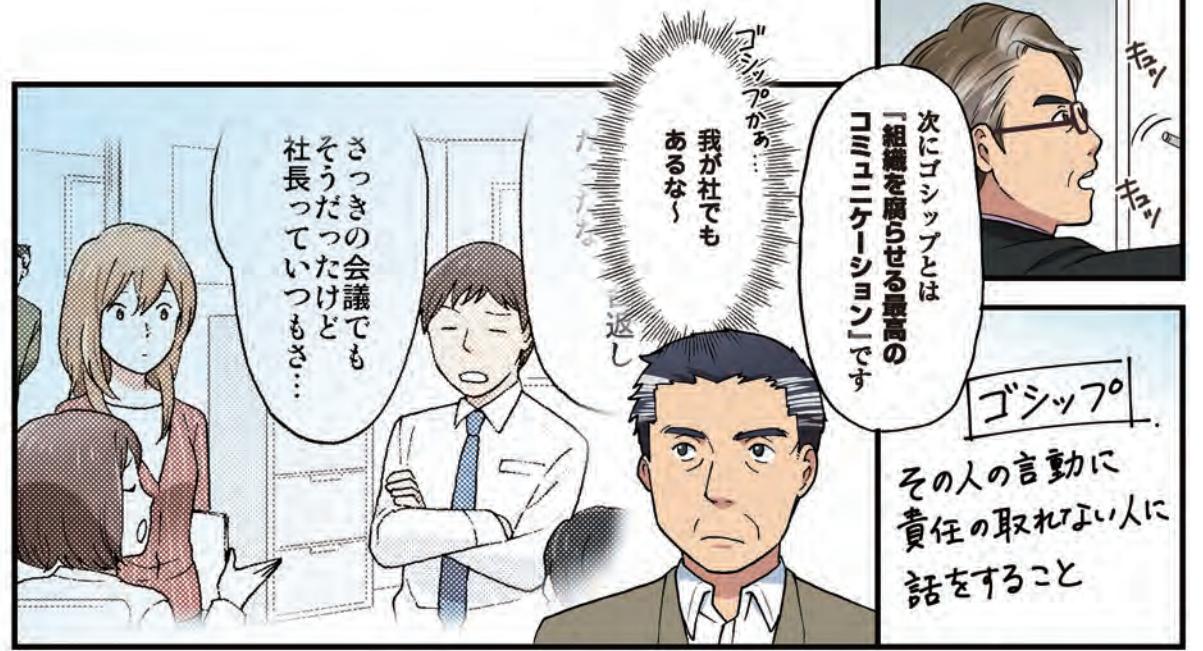
最終的に人や組織の行動や結果を決めてしまう枠がパラダイムであり、パラダイムシフト(パラダイムを外したり変えること)により、人や組織は自然とオプティマル(理想的で最良・最上)な状態となり、適切な行動を起こし意図した結果をつくることができるようになります。

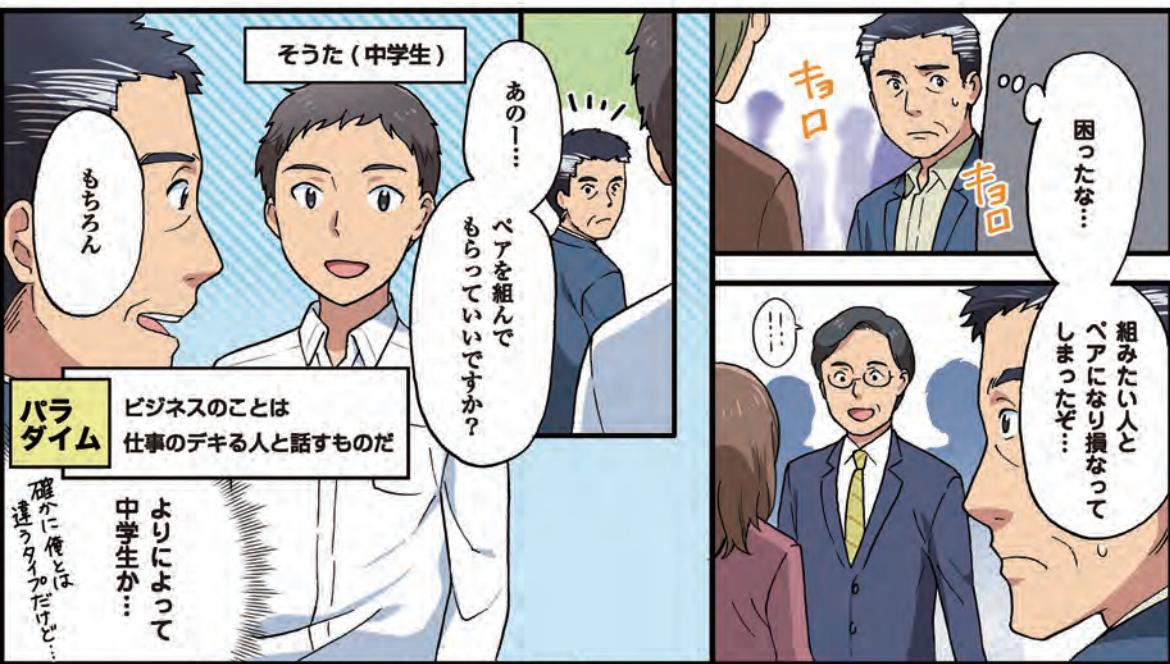
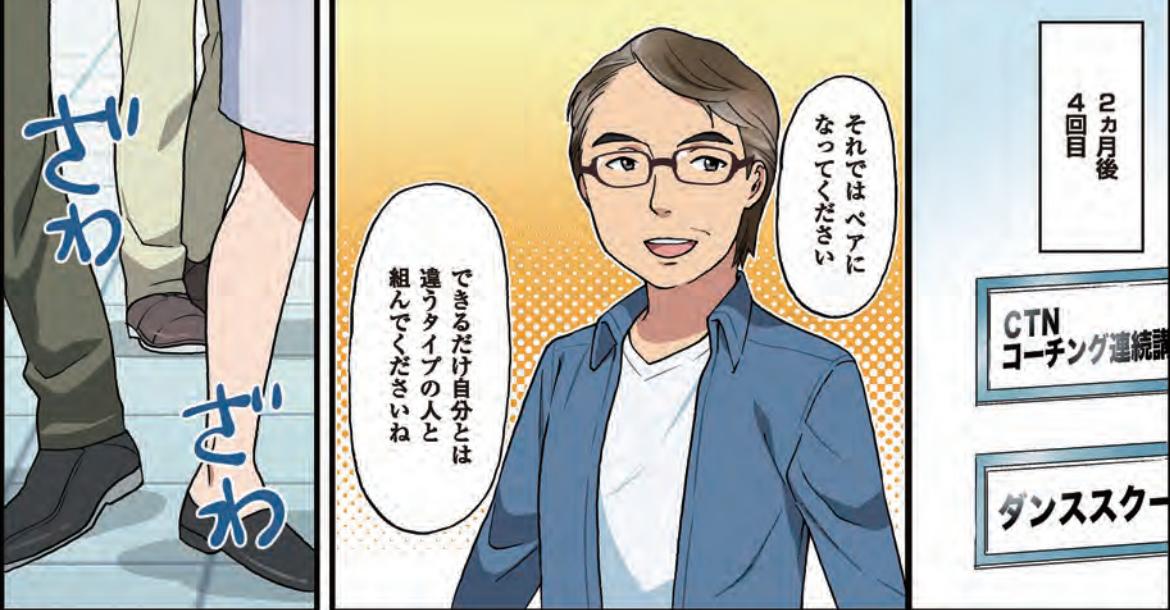
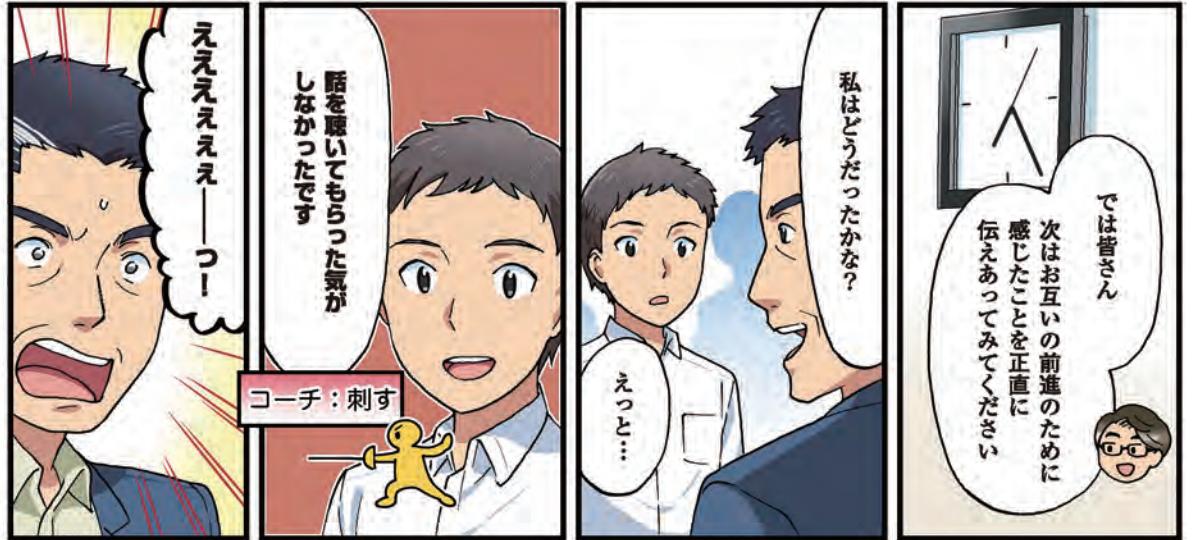


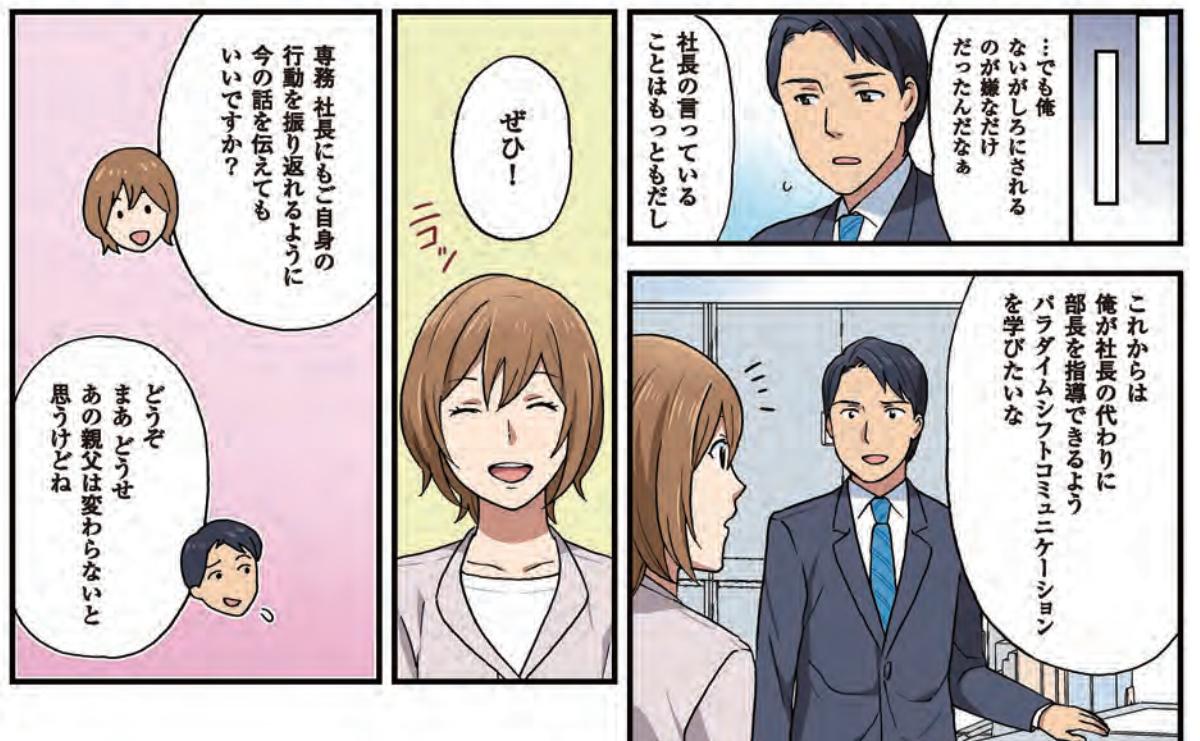
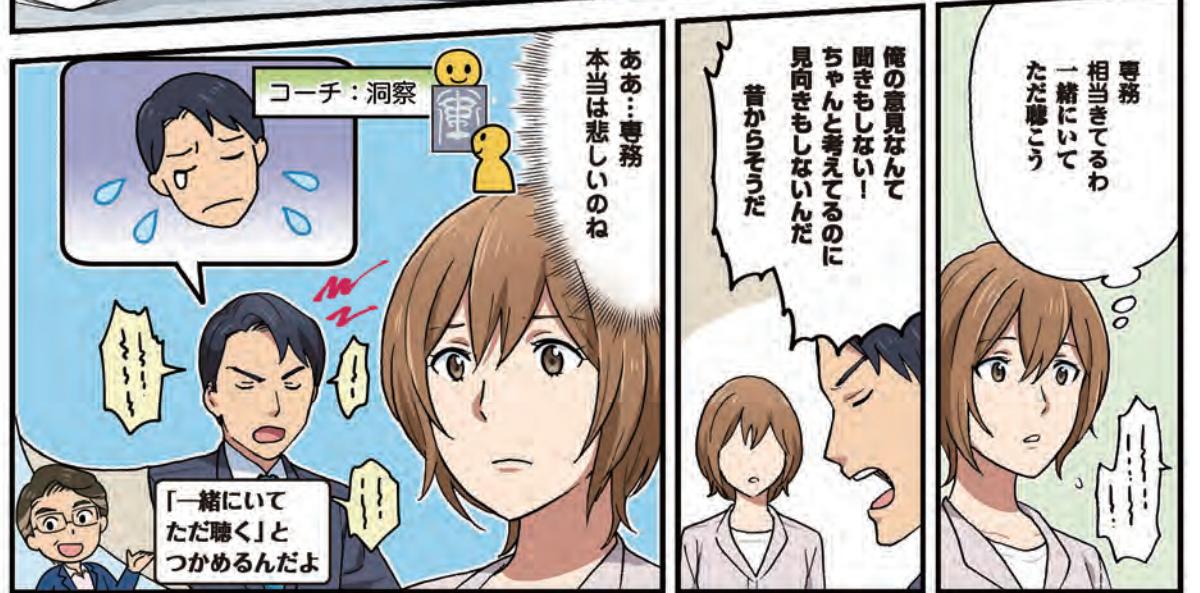
## マンガでわかる パラダイムシフトコミュニケーション

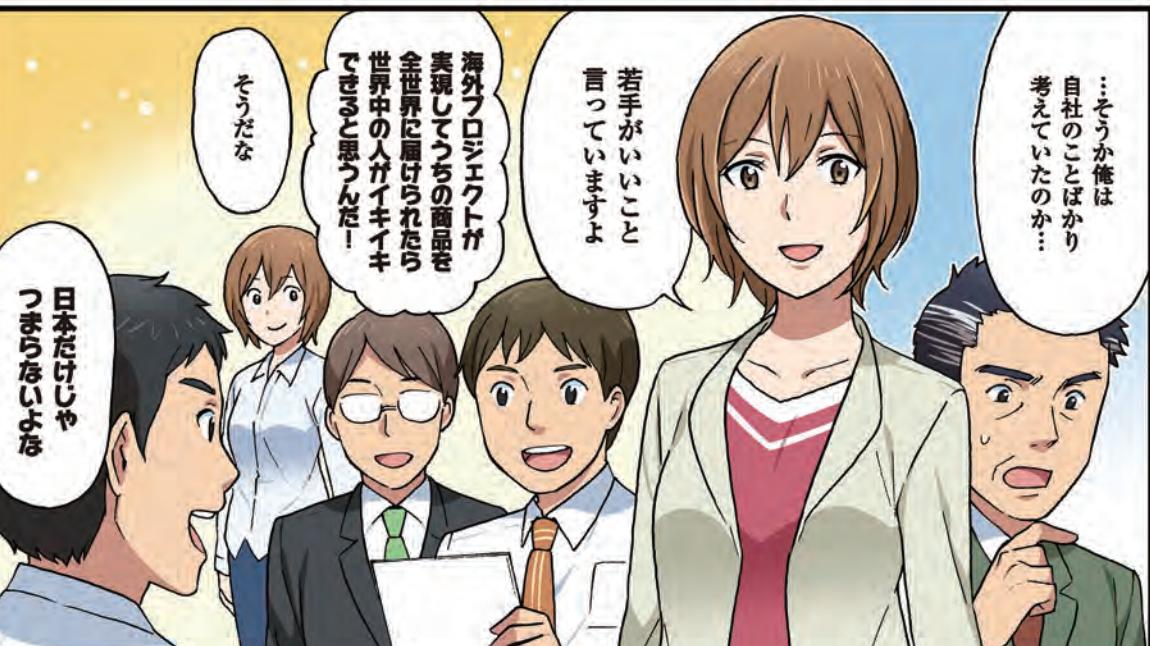
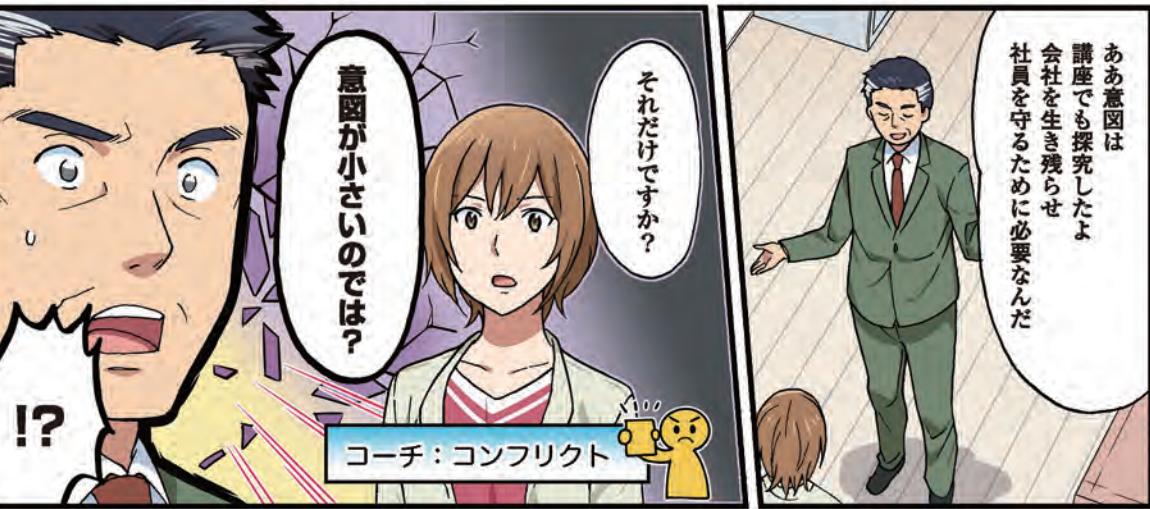
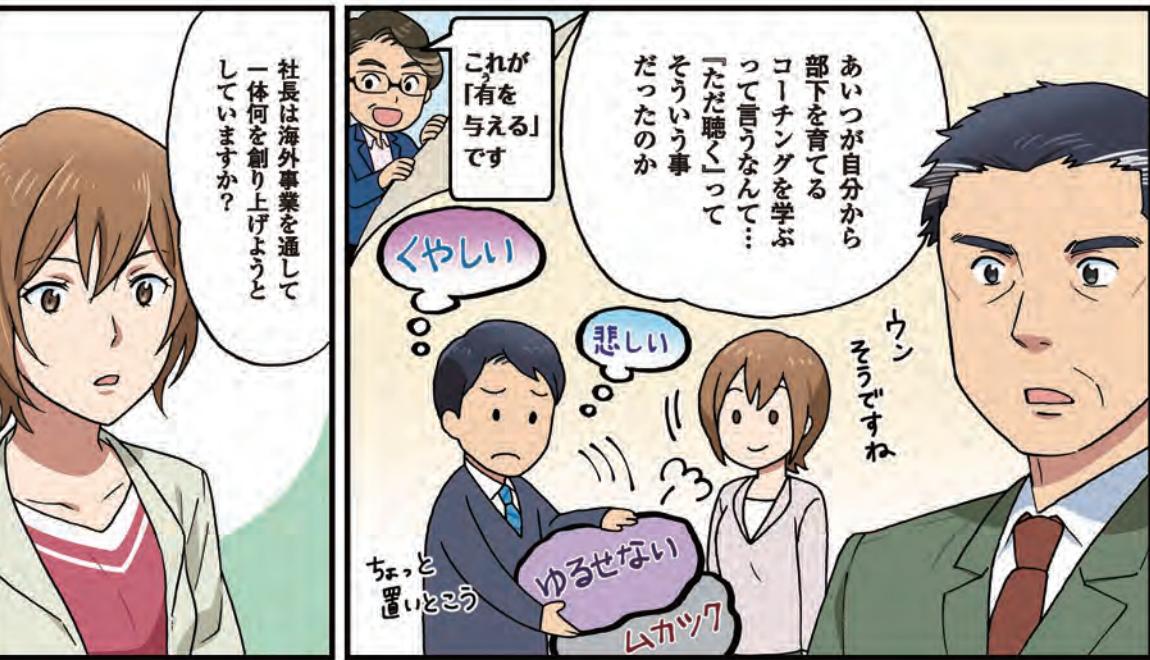
このマンガでは、CTNのパラダイムシフトコミュニケーションがどのようなものなのかをお伝えします。

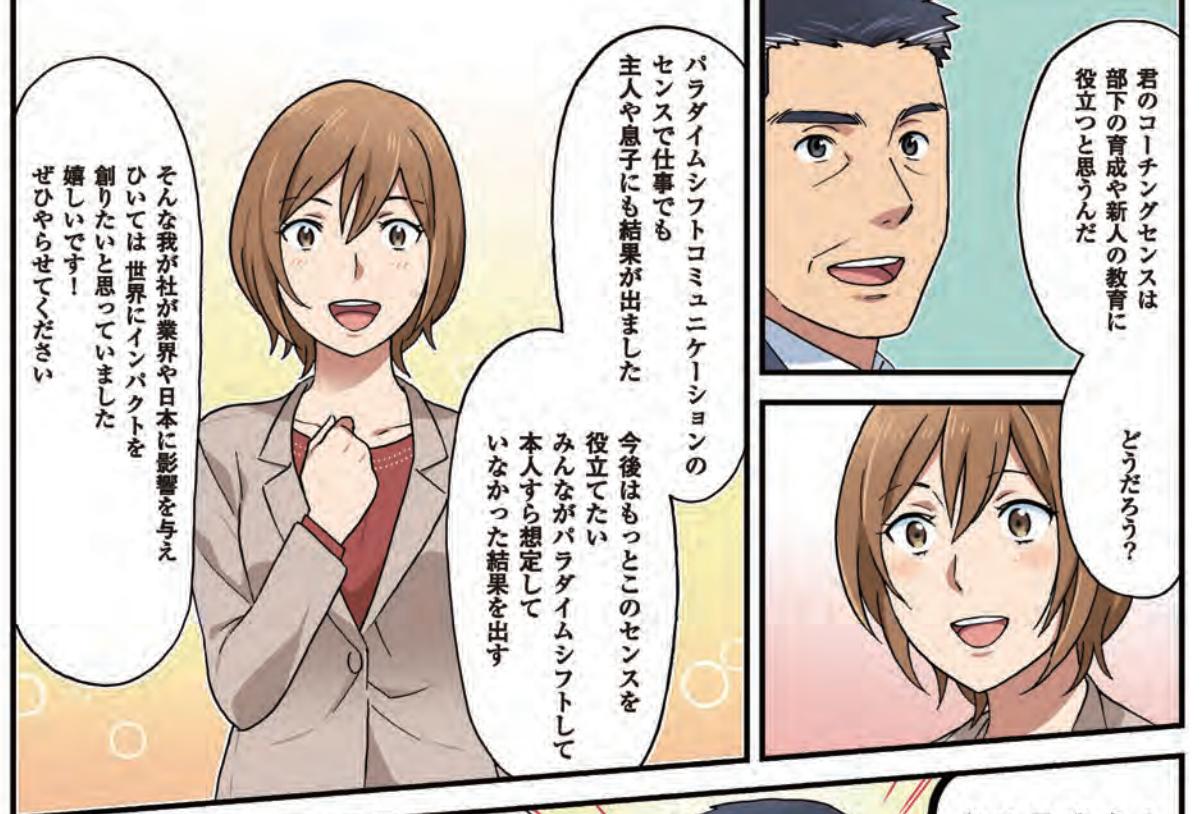












ad-manga.com



Copyright © コミュニケーションストレーニングネットワーク All Rights Reserved.

# 業界を変える人の器の大きさ

日本の保険業界を、あり方(Be)で変える

CTN卒業生  
&  
CTN主席講師 岸英光 対談  
聴き手:藤田菜穂子(CTN講師)

生命保険の営業で日本一を経験したのち、保険業者を対象としたコンサルティング・研修会社を創業し、業界の変革を進めている笠原慎也さん。「コーチングに出会って、劇的に変わった」と語る笠原さんに、お話を伺いました。

## コーチングセンスで、『終活』という社会的ムーブメントを創る

終活カウンセラー協会の代表である武藤頼胡さん。  
普通の会社員だったという武藤さんが、『終活』という新しい考え方を創りだし、文化になりつつあります。



武藤頼胡さん

2005年、コーチングと出会い世界の見え方が変わった。  
終活カウンセラーの生みの親。『終活』という考え方を普及するべく、全国の公民館や地域包括支援センター(行政)でのセミナー講師を年間230回以上担い、一人ひとりに「終活」を伝えている。2009年起業、現在は2社の代表を務める。  
テレビ、新聞、雑誌などメディアへの掲載多数。「全てのものとコミュニケーションの起きる場に」をモットーに一人ひとりが生き甲斐をもつ世界を創ることを意図し日々活動している。



### ●きっかけはコーチング講座

藤田▶武藤さんは終活カウンセラー協会の代表として、新しい概念、分野を日本全国のみならず、世界に広めようとしています。そのきっかけや取り組み続いているところをお聴かせください。

武藤▶受講前は、起業するには学歴やスキル、経歴、お金がないといけない、という風にいろいろなパラダイムにとらわれていました。そんなときに講座を受けて、「私もしてもいいのかも」と思ったのが始まりです。  
岸▶自分で「許可」を出されたのですね。

### ●一人ひとりが生きがいを持つ世界を創りたい

武藤▶会社員をしていた時、何のために働いてお金を稼いでいるのだろうという方がモヤモヤしていました。仕事をしていても、自分がしたいと思っている『家族を大事にしたい思いや感謝すること』に直接つながっていないのではないかと感じていたからです。

元々、私は一人ひとりが生き甲斐を持つ世界を創りたいって思っていました。そのためには高齢の方々が生き活きと生きることが大切だと思ったんです。そして、自分が死んだ後の準備の奥には、家族への愛情や感謝の気持ちがあるっていうことを感じた時に、この「終活」から一人ひとりが生き甲斐を持つ世界を創ろうと思って始めたんです。

藤田▶初めは一人での活動が、1万人の終活カウンセラーを創りだすまでになっていますね。

武藤▶最初はやり方というよりも、もうそれをやるぞ!という意気込みだけでした。そして、一人で終活相談センターを立ち上げ、翌年には終活カウンセラー協会を設立しました。

終活の第一歩はご縁が大切だと思っています。

終活カウンセラー検定試験は「終活を深く知ることで、カウンセラー自身も一緒に終活を通じて生き甲斐を持つ世界をつくっていく仲間、同志を創る」という意図を持って実施しています。そのため検定試験後にはカウンセラーのコミュニティが自発的に生まれることが起こります。

そして、終活は世間ではお墓やお葬式の準備というイメージかもしれません、カウンセラーは終活を通じて高齢の方々が終活を通じて生き活きとすることを実感し、それがカウンセラーのやり甲斐となります。このようにして広がってきたのかなと思います。

岸▶一般に、何かを始めるには意気込みやそれを創っている勢いが大切だと思われがちですが、大切なのはその意図(方向性)です。武藤さんの場合は、一人ひとりが生き活きしてほしいと常に意図が同じですし、立ち上げ当初も、今もそれは変わらないでしょう。

意図に適ったことをしているとき、人は生き活きでき、多少苦労しても嬉しいし、さらに前に進もうとします。

たとえぶれたとしても、意図は自分を正しい方向に戻してくれます。また、皆がその方向に進むことで、最強の組織が創り出せます。

藤田▶最後に、メッセージをお願いします。

武藤▶今、こうやって一人でやっていく力はコーチング講座を受け、宿題をやり続けて身につけていったものだと思っています。不思議なのは同じ内容の講座であっても、その時の状況下で聞こえるもの、掴めるものが全く違ってくるのです。

岸・藤田▶ありがとうございました。



### ●大切なのは「Be(あり方・意図)」

藤田▶コーチングを学んだ中で、特にどんなことがご自身に活きていると思われますか?  
笠原▶「Be(あり方・意図)-Do(やり方・行動)-Have(結果)」の、特に「Be」が大事だ、ということですね。私たちは、どうしても「Do」ばかりを考えてしまうのですが、この3つがそろっていないとうまくいかない。例えば、自社のエース社員が辞めてしまったことがあるのですが、振り返ってみるとお互いにBe(意図)を握れていたかったんですね。また、企業から、マネジメントの研修をしてくださいと依頼を受けて、経営幹部のみなさんには「御社の経営理念はなんですか?」と聞くと、皆さん少しずつずれているBeとDoが合っていないことが、結構多いんです。

藤田▶笠原さん自身は、どんなBeをお持ちなんですか?

笠原▶やはり「日本の保険業界を変える」ですね。保険の営業やっていた人が、ITやコンサルの会社の社長やるようになるって、おかしいと思うんですけど、僕は自分のBeにのっとっているんですよ。

藤田▶さらに伺いたいのですが、どんどんお仕事の領域を広げる中で、今は競合にあたる企業の人たちも支援されてらっしゃるんですよね?

笠原▶はい。これまでのように代理店が競い合ってるだけでは発展はないと思い、情報を交換し合う協会を業界の諸先輩方と一緒に創りました。今では100社を超えるコミュニティになっています。

岸▶笠原さんの存在、Beに周りの人が影響をうけて、今まででは違う考え方をしていた人もみんな同じ方向を向くようになる。それが大きな流れになって、保険業界で今までないような事が、笠原さんを中心に起きているんですね。

笠原▶はい、私というよりも私たちの仲間、業界の皆さんと一緒に革新しているシーンにいさせてもらってるなあ、といううのはものすごく感謝しています。

●AI化が進んでも残るのは、しっかりコミュニケーションをする保険マン

藤田▶今後、保険業界をどのようにしていきたいとお考えですか?  
笠原▶少子高齢化が進み、医学が発達すると、生命保険のあり方も変わっていきます。また、AI化で人の仕事が機械に取って代わるとも言われています。そんな中で、保険業界で本当に大切なのは、コミュニケーションを通して、心や自分とお客様のパラダイムと向き合えること。つまりコンサルティングだと思っています。きちんとその人の人生と向き合っていく人を増やして日本の保険業界を変えたいですね。

●どんな価値観も「あってよし」「自分が引き受ける」という器

藤田▶「そんなことよりも、お金儲けが大事だよ」という人に会ったときにはどうされますか?  
笠原▶いや、それも「全部あり」ですよね。「自分一代だけで儲けて終わる」もありだし、「100年続く企業にしたい」もありと思っています。いろんな価値観でその事業をやられている方がいて、その方のBe-Do-Haveがそろっていたらいいと思うんです。そしてお金儲け主義の代理店のお客様は、その代理店がなくなったら終わりではなく、どうにかできる業界にするというのが私の意図(Be)です。このBeから、全てのお客様をフォローできる業界を創る(Have)ために、企業化しよう、事業承継をする仕組みを創る(Do)ことをしているんです。

岸▶「これが正しい価値観だ」とすると、必ずそこから落ちちゃう人が出て不平不満がたまる。例えば、世界ではそれがテロや国家の分断につながっていたりしますよね。これに対して、笠原さんは「全てをあってよし」として、「お客様の人生に向き合うべきなのに」となどとは憤ってはいませんね。たとえお客様が不利益をこうむったとしてもそれを業界でフォローできる仕組みを私がつくるんだと、業界に起こることを全て引き受ける立場をとられています。これはかなり大きな器であり、だからこそ、その意図に賛同する仲間が増え、実際に業界に影響を与える立ち位置にいらっしゃるのです。

●Beが明確でなければ「起こること全てがバッチャリ!」

藤田▶最後に、メッセージをお願いします。

笠原▶これは、ネタではなくて本当の座右の銘なんですが「人生は行き当たりバッチャリだ!」と思っています。「そんなに行き当たりばったりじゃダメよ。」って言われることのほうが多いでしょうが、意図を持ち続ければ、バッチャリになるんですよ。私も、岸コーチと出会う前はきつかったんですが、出会って劇的に変わりました。自分が一番扱いにくくて、人のことで悩んでいるようで、実は変えられるのは自分しかいないんですよね。人は変化し続ける中で成長してきた動物ですから。コーチングは自分の「トリセツ」です。

岸・藤田▶ありがとうございました。



笠原慎也さん

盛田昭夫さんの「日本の生命保険を変える」という言葉に憧れ、ソニー生命営業マンに。長崎でのマネージャー時代にメンバーと共にCTNの講座を受け、短期間ではあるものの日本一。その後、生損保のプロ集団をタレント化する乗合代理店ホロスプランニングという会社に事業参画。事業部を分社化してLTVにて、保険事業者全てを対象にITによる支援やコンサルティング事業を行う。

# 職員が主体的に動く 学習型組織を創る

子どもの施設と高齢者の施設を経営されている清水さんにお話を伺いました。



▲清水さんの組織が作成した  
「経営計画書」の実物

CTN卒業生  
&  
CTN主席講師 岸英光 対談  
聴き手:藤田菜穂子(CTN講師)



清水ひとみさん

社会福祉法人ともえ福祉会理事長  
音楽大学を卒業後、マスコミ、メーカー勤務を経て、父の経営する医療法人でリーダーシップを学ぶ。現在、認可保育園、有料老人ホーム、特別養護老人ホームを経営し、計220名の職員を率いている。  
その他、茶道講師、CTN中四国主催としても活動しており、活動範囲は多岐にわたる。

●管理職がコーチングを学ぶことで、スピードに  
藤田▶清水さんは経営者として、3つの施設をまとめていらっしゃいますが、最初から順調だったのでどうですか?  
清水▶一番最初に立ち上げた有料老人ホームでは失敗しました。その時は話を聞かず、我でやってしまったんです。  
もともと、父が経営者で様々な事業を経営していました。父はカリスマ的でワンマンな経営スタイルだったこともあり、親子の確執がうまれて、大げんかの末会社から離れていた時期もありましたが、コーチングで「守破離」ということに触れて、改めて父の経営を観察してみました。そうすると、職員が辞めないことに気づいたんですね。そこで「父の言うことをまずやってみる」を始めたことが好転するきっかけでした。もちろん父との関係もよくなりました。  
藤田▶その後は、どのようなことをされたのですか?  
清水▶講座で出る宿題にすべて取り組み、そのたびに組織内でのコミュニケーションを変えていきました。今現在は、幹部の人たちと一緒に考え、皆で面白がりながら施設を創っています。そのスピードが速くなったのは施設長、事務長、各事業所の管理職全てCTNのコーチング講座の完了生だということが関係していると思っています。同じセンスを持っているので会議中に話すこと、決める事、行動することが明確になり、私へのフィードバックも適切なんです。  
●経営者がいなくても回る組織を創った  
清水▶このことを体現しているのが「経営計画書」の作成です。「経営計画書」の中で私が決めているのは、経営理念とテーマのみ。後は各施設が自分たちでこの経営計画を創るんです。  
また、施設の行動指針に「インテグリティ(統一性)」を取り入れていて、考え方・行動・結果が、経営理念とテーマに適っているかをジャッジの基準にして、それに沿ったビジョンや目標を自分たちで設定するようにしています。つまり「経営計画書」の作成を通して、自分たちのコミットが創られています。今では取引先の方も招待し「経営計画発表会」をすることで、協力してくださる方が増えています。おかげさまで、私が現場に出ることはまったくない。私が経営者として最大の目標「経営者がいなくても回る施設を創る」が現在達成したように思います。  
藤田▶清水さんの組織がうまくいっているのは、どのようなポイントがあるのでしょうか?

岸▶こういう組織を「学習型組織」と言います。こっちの方向だ、っていう意図を明確にし、インテグリティを整えて示すと、その方向をちゃんとみんなが見るようにになって、話が早くなる。自分で考えてやったことで結果が出ればうれしいし、結果がでなければ、なぜ?って自然に考える。物事を自分ごととしてとらえることができるようになると、主体性を持てと言わなくとも主体的にやるようになるんです。



●自分の言葉で、ヒヤリ・ハット(インシデント)がなくなった  
藤田▶田口さんは看護師長としてご活躍んですけど、どんなところで、コーチングセンスを使われていますか?

田口▶4月に転勤になりました。人間関係、組織創りと不安な気持ちで新しい病院に向かいました。着任してすぐ、1日に数件のヒヤリ・ハットが毎日続く、ということがありました。あ、これは私が影響しているな、ってことに気づき、私はスタッフに「ごめんなさい。ヒヤリ・ハットが起きているのは、自分が師長としてワサワサしているからです」って謝ったんです。スタッフにしたら「??」ですよね。でもその後、ヒヤリ・ハットが一日に重なって起こるということはなくなりました。それでも起こった時、普通管理者は「どうしてそうしたの」「何が悪かったの」「今後どうするの」みたいなことを言うんですが、私は「起こしたことは私がちゃんと責任をとる。そして、あなたたちが次、未来こうなるためにはどうしようか。」としていけばスタッフのほうも「はっ」として、気づけて良かったという会話になるんですね。

岸▶クリアにしていると、いろんなことに気づける。ピンとくるようになります。

●立場をとることで、組織が変わった

田口▶また、医師達も仕事をしながら私達の会話を聴いているよう自然と変わってきて、実際、話を聴いてくれるようになり頗りやすくなっています。組織を創っていくことはもっと難しいものと思っていたのですが、ただ自分がこうなりたいっていうことを伝え、整えていくべきいいんだと気づきました。そして、難しい、できないとしていたことが「立場をとる」ということで「楽しさ」に変わりました。スタッフの成長が自分のコミュニケーションやあり方で変えられることが実感できます。それは誰にでもできると思います。今では最初のあの不安はいったい何だったんだろうって思えるほど。1ヶ月で病棟が自分の創りたい空間になってきました。

藤田▶田口さんのリーダーとしての、どのような点が組織を動かすことに機能したのでしょうか?

岸▶言葉にすることが重要ですね。言葉にしないと、人はそれを理解できないからです。私たちは、相手が自分を責めてくる、って思うと聞きたくないし、避けちゃうけど、立場をとっているあり方で話されると、その言葉が聴けるんです。

そして、そこから人がパワフルに生き始めれば、誰もが本当は物事を動かしたいし、良くしていきたい。しかも看護師であれば良い質の看護を提供したいという思いは絶対ある。みんな本当は立場をとりたいんです。田口さんが創られたような、みんなが立場をとっている組織を自立的組織とか学習型組織といいます。



田口和美さん

総合病院で看護師長6年目。人財育成で行き詰った時にコーチングに出会い、コーチングセンスを管理者として、「人財育成」「病棟風土の変革」「残業数を減らす」「病棟マネジメント」などに活かし、結果に繋げている。



CTN卒業生  
&  
CTN主席講師 岸英光 対談  
聴き手:藤田菜穂子(CTN講師)

1ヶ月で組織改革をした看護師長

総合病院の看護師長として活躍されている田口さんにお話を伺いました。

# 人々の間に いい関係性が生まれるために、映画を創る

会社員から映画監督に転身され、活躍されている岩崎靖子さんに  
「日本一幸せな従業員をつくる！」～ホテルアソシア名古屋ターミナルの挑戦～という映画製作のお話を伺いました。

CTN卒業生  
&  
CTN主席講師 岸英光 対談  
聴き手:藤田菜穂子(CTN講師)



岩崎 靖子さん

コーチ、映像作家。CTN完了生。

映像制作チーム E·Eプロジェクトを立ち上げ。

代表作に「僕のうしろに道はできる」、「日本一幸せな社員をつくる!」(いずれも文科省より推薦映画として選定)プロデュースコーチとして関わった作品も含めると、全作品で約30万人、世界18か国で自主上映の輪が広がっている。

## ●人前恐怖症でも女優、映画監督に

藤田▶岩崎さんは、会社員から映画監督に転身されたとのことですが、どんな経緯だったのですか？

岩崎▶元々は人前恐怖症です。人の前で何かするのが怖くて。でも、CTNの講座で、人生で一番やってみたい事は人前で自分を表現する事だと気付き、思い切って、会社をやめて女優に挑戦しました。その後、更なる表現の場を求めて、映画監督になりました。

## ●いい関係性が生まれることに自分の人生を使いたい

藤田▶岩崎さんはどうしてこの「日本一幸せな従業員をつくる!」の映画を撮ろうと思ったのですか？

岩崎▶もともと映画を撮るつもりではなかったんです。たまたまホテルが閉鎖する10日前に伺ったんです。そしたら素晴らしいスタッフのみなさんに惚れ込んでしまいました。私は、子どもの頃の家庭環境の影響で、「人々の間にいい関係性が生まれることに自分の人生を使いたい」というテーマ(意図)を持っていました。ホテルアソシアの皆さんがあきらめながら働いているのを見て、「会社は大変なものだ」という私のパラダイムが崩れ、これを皆さんにお見せしたいと映画化を決めたんです。それからは、大変だったんですけど、何とか形になってよかったです。

## ●「あきらめる」という言葉が辞書からなくなる

藤田▶大変だったとおっしゃいましたけど、あきらめようとは思わなかったのですか？

岩崎▶コーチングをやってから、私の辞書から「あきらめる」という言葉が消えました。心のスイッチが入ってしまった、止まらないんですね。たくさんの無理としていたことを突破していく、たくさんの「可能」があるんだと学んだんです。例えば、撮った映像はたった3日分しかなくてどうしよう、と思っていたんですが、従業員の方に几帳面に写真を整理されている方がいたので、昔の写真に音楽を合わせて製作することができたんです。

岸▶ほとんどの人はやる前から無理だと決めていて、そこにやれることが山ほどあることは気がつかないんです。岩崎さんのように、自分の意図(テーマ)を知っていることが重要です。自分の意図を知っていたら、知らないで生きているより、ずっといろんなことに気づいて可能が開いてきて、普通は無理と思うこともできてしまうんです。



## ●「豊かに働く」ってなんだろう？

藤田▶武井さんが、このような働き方をしようと思ったきっかけはなんだったのですか？

武井▶仕事を半年休んでアメリカに留学していた際、現地の人たちが、仕事が終わって夕方習い事をして、夜は家族との時間を過ごす、という生き方をしているのを見て、日本人は働きすぎだな、と改めて実感しました。じゃあ、自分にとって豊かな働き方とはどういうことかと考えた時に、僕の中では、「1年のうち海外に1か月～3か月行く。そして、海外で吸収したことを日本に戻って活かす」というサイクルがまさせたら「最高に楽しいな」と思いました。そこで、日本のはたらくにパラダイムシフトを創るために、実際に自分はそういう働き方をしようと決めたんです。

## ●「成果を出したから、長期休暇が取れる」では意味がない

藤田▶上司に話したら驚かれたのですか？

武井▶はい、「おお…」という反応でした。で、その働き方をしたいのなら、それなりの成果をだせというようなことを言われたんです。でも僕は、結果を出したらご褒美として海外に行けるのではなく、普通に働く中のプロセスとして長い休みをとれないとい、日本の「はたらく」にパラダイムシフトを創れないと思ったんです。

## ●動かせない制度よりも、自分に目を向ける

藤田▶実際に取り組まれていかがでしたか？

武井▶何か動かせないものや制度といった自分の外側に目を向けるではなくて、自分自身にとって本当に大事なものは何か、つまり自分の内側に目を向けて、腹の底で感じていることを掘る。なんかそっちに矢印を向けたほうが、早いかなというふうに思っています。

もう無理って思っているのも自分自身だし、無理って思っているのに何があるのか、見に行って、それを受け取ってもらったりとか、話せることをしていけば、自分自身が可能を見出したりとか、なんかその前にある自分のパラダイムとか、そこに気づけてくると、そういうのが1個1個手放せるんじゃないのかな、と思います。

岸▶私たちは現実にどうするか取り組むことにはかり躍起になって、それに取り組む自分自身に取り組まないでいることが多いです。プラス思考とかポジティブシンキング等の心理的なことではなく、自分の立ち位置や現実を見る観点、基づくべき哲学や意図などを探究し、明確になったあり方(Be)こそが、可能を開き的確な選択と行動と結果を生む源泉なのです。



武井 伸悟さん

元ニートからあるさっかけで立ち直り、カボエイラ修行@ブラジル、南米周遊、ラジオカフェ@京都でラジオDJ、動き出すきっかけ創りの学生団体こっから立ち上げを経験。人をエンパワメントしたいという思いで大人材系の会社に入社。最速で営業MGRに。その後人材開発MGRに異動。2011年にはコーチ・コミュニケーション講師としても独立しダブルワークに。もっと豊かにプレイフルに生きていくために、デュアルライフを実践し、先進的なはたらき方としてAERA 2015/05/04・11日号の巻頭特集に掲載。現在は合同会社こっからを福岡の糸島で立ち上げて経営。



CTN卒業生  
&  
CTN主席講師 岸英光 対談  
聴き手:藤田菜穂子(CTN講師)

大企業に勤めながら、9か月日本で働き  
3か月(最低で1か月)は海外で過ごすという働き方を実現された武井さんにお話を伺いました。

# 日本の「はたらく」に パラダイムシフトを創る



### スポーツのコーチとして、監督・選手の能力を引き出す アスリートコーチ 森 美智代さん

私は、スポーツのコーチとして、野球・サッカー・剣道など、自分が経験していない競技のコーチもしています。バレー、ボルで全日本に選抜された選手も指導しました。その人が引っ掛かっている所や伸びしたい所を捉え、会話することで結果を出しています。ある少年野球チームは、関わる前は全然勝てなかったのですが、講座をすると、監督がコーチングのセンスを掴み指導方法が変わり、勝てなかつたチームが勝てるようになり、最後の大会では準優勝。監督が子どもたちの能力を引き出した結果です!

結果を出したポイント

コーチングで引き出す  
編み出させる



### 世界的に活動する研究者であり、子育てにPTA…いろいろ軽やかにやっています 研究者 佐古 和恵さん

仕事では世界的に活動する研究者として学会で海外出張も多いのですが、PTAの役員や娘が小学生の時はソフトボールチームのマネージャーをやっていたこともありました。働くママは大変と思われがちですが、いろんな立場を引き受けるのは自分が貢献したくてやっていることなので、時には、忙しいなあなどと思うことがあっても、自分の意図から見て、やることとやらないことを区別して、やりがいを感じながらやっています。

私も一緒に!

結果を出したポイント

バイタリティ

### 会社の後輩が、自分で考えるようにシフト

民間企業 育成担当 中村 一紀さん

企業で後輩と社員研修の担当をしています。後輩は言われたことはやるが、それ以上はやらない、というタイプでした。ある日、研修のやり方に違和感を持ち、「なんか今のやり方っておかしくない?」と聞いたら、後輩は「そうですよねえ…」と言って考え、その後にふと「(以前研修を依頼した)コーチングの講師の方だったら、こういう時どうしますかねえ」と言いました。その後、後輩が自分で考えて提案をしてきました。

コーチングは、教えるのではなく、相手から引き出す、相手に編み出させるというスキルです。だから自分がその分野を知らないでもやれるのです。トップアスリートを育てる事もできます。相手の力を最大限に引き出し、自分よりも大きなことができる人間を生み出せることが、コーチングの醍醐味ですね。

結果を出したポイント

コーチングで引き出す  
編み出させる



### 採用イベントに応募してくる学生さんが1.5倍に!

会社員 後藤 照典さん

企業で新卒採用を担当していた時の話です。着任して最初の年は「うちの会社に入ってくれ、入ってくれ」と思いながら頑張っていましたが、学生

さんが逃げていっちゃうんですよ。その後ハッとする経験があり、「他の会社に行ってもいい。とにかく会った学生さんを全員元気にしよう。」という意図を持って採用活動をするようになりました。すると採用イベントに応募してくる学生さんが1.5倍になりました。

結果を出したポイント (インテグリティ(統一性))

自分の会社に入社したら素敵だけど、違う会社でも本人がイキイキできるのであればそれでいい、そしてそれを言っている人がイキイキしている。これが重要ですね。採用担当の言つてこととやってること(Be=あり方とDo=やり方)が一致し、

インテグリティ(統一性)がとれていると、人は無意識のうちに、その人がいる組織で働きたくなるのです。また、統一性があれば、入社してからもギャップがないため、離職率も下がります。



結果を出したポイント

コーチングで引き出す  
編み出させる

### 66歳からコーチングを受けて、組織が変わった!

～上司や親にコーチングで変わってもらう～

渡邊さん父娘

渡邊(娘):職人気質の父(歯科医院院長)の言うことは絶対という雰囲気があり、従業員も委縮し患者数も減っていたのでコーチングを勧めました。

渡邊(父):66歳になり、従業員との年齢差から経営をあきらめていました。娘に言われ、医院でコーチング研修を始めました。今では医院中に笑顔があり、従業員からも医院を良くするための提案が上がり、患者数、収益も増えています。もっと若いころに知りたかったですね。

結果を出したポイント (コーチャブル)

45歳を過ぎると、人はパラダイムが固まってしまい、外からでは変わりにくくなってしまいます。年齢に関係なく、自らが得たい結果のために、耳の痛いことについても自分自身を明け渡すこと(=コーチャブルであること)が大事なのです。



あれも  
若いころに  
知りたかった!

結果を出したポイント

コーチングで引き出す  
編み出させる



来院患者が10倍に!!  
～5人から50人に～  
渡邊さんご夫妻(歯科医院)

僕のプロジェクトが  
盛り上がって来たのと一緒にだな!



渡邊(夫):来院患者数が一日30人来れば合格ラインと言われている地域で、居抜き前には5人前後しかいなかった患者が、開業一ヶ月後には25人~30人、今では一日40人~50人になりました。

渡邊(妻・院長):スタートダッシュを起こしたのは、歯科医院の意図、想いからだと思います。開業当初から、治療後、患者さんが『来てよかった。楽しかった。ここ何屋さんだっけ?じゃ、また来るね!』って言われる歯医者さんを目指していました。

結果を出したポイント (意図)

意図は口から出しが大切です。院長が持っている意図(物事の方向性)が明確だと、その空間に意図が充満します。意図的な空間には意図どおりの人が集まりますし、逆に意図が違う人は入って来られなくなるものです。



私もやったわ!

例えば、佐古さんのように「社会や世界に貢献したい」という明確な意図を持って、しっかり立場をとっていると、「バイタリティのサイクル」といって、普通の人ならやれないようなことをやれる能力や資質が出てきます。やりたいことからスタートして、そういうことしかやってない。すると無理矢理じゃなくて、キラキラした涼しい顔をしながらやれるようになります。



辞めたいと  
いっていた後輩が、  
周りの人をサポートする立場に!

管理栄養士 川崎 理子

私は会社で、後輩から辞めたいという相談に乗ることがあります。以前は退職を引き留めようとしても全敗でした。

しかしコーチングを学んだ後の相談の時、「どうか、あなたは今そういう思いなんだね」と彼女の言うことを『ただ受け取り』ました。そして仕事がのろいところもあったので『確かにのろいところもあるよ。そして良いところはここだよね』と話しました。後日彼女に会ったら、イキイキと仕事をしているばかりでなく、周りで悩んでいる人を見て「今度は私がただ話を聴いて助ける番だ」と。彼女は変わりました!

結果を出したポイント (受け取る・承認)

このような相談を受けた場合、プラスのことばかり言いがちですが、それでは機能しないんです。ただその人が今どうであるか、いい点も悪い点も両方を認めることを「承認」と言います。「辞めたい」という気持ちを受け取ること、「のろいよ」と言ってしまうことが大切なんです。



# 面白いけど辛い、課長は

日経BP社 日経ビジネス「課長塾」創設者  
石塚 健一朗様

こんなキャッチフレーズを付けて、日経BP社ではミドルマネジャー対象のマネジメントスクールを開講している。その名も「課長塾」。大企業からベンチャー企業まで各社で選ばれたリーダーが、異業種の課長と机を並べて学んでいただいている。開塾から1600名超の修了生を輩出している。6日間3か月にわたるカリキュラムを締めるのが「パラダイムシフトのセンス」である。企業経営者、人材育成担当者から、大きな期待を受けて人材育成のプログラムの受講生をお預かりしているが、皆、優秀で辛いながらも前向きに日々の問題解決に邁進されている。一方で、彼らの課題は山積みだ。その傾向として大きく3つに集約されるのではないだろうか。

1

経験と知識に基づき  
日々をすごす、  
無意識かつ視野狭窄  
▼  
あれがない、  
これがない病

2

バタバタして  
時間が取れない、  
決意は先立つが  
でも行動に起こせない  
▼  
毎日が元旦病

3

相手の考えがわからない  
自分の考えが伝わらない  
▼  
上司と部下の  
スクランブル交差点病

毎回のワークショップで、その考え方や決意を職場で行動すれば、継続すれば素晴らしい組織変容が起こるのではないかと提供側としても期待に胸が膨らむ。でも悩む姿を目撃し、学んだマネジメント手法を実践してみたが私どもにうまくいかなかったと相談される方がいる。1回試したけど、うまくいかなかったと諦めるなど冷た言い方もあるが、そこに何かが足りないのだ。3つの課題感を解消できるもの、その方自身の行動を止めているもの。指導される部下の耳にシャッターを降ろしてしまうもの。このメカニズムを解明し、行動する事に勇気を持たせるもの、実践した手法を機能させるものが最終講義でお願いしている「パラダイムシフトとそのセンス」である。「課長塾」では、「マネジメントに相性や熱血は必要ない」とお伝えしている。うまく機能しないのは、部下との相性が悪い、やる気がないなど人格の否定に逃避されていた方が、この最終講義を聞く事で、6回にわたって学んだマネジメント手法を再度行動に起こし、機能させて、軽やかに結果をだされている。だからこそ最終講義に設定している。

社内の研修で学び、自己研鑽でビジネス書を読み、ネットや各種情報ツールで、簡単に情報を得られて、選択できる環境があるが、期待している結果が生み出せなくともがいている。だが、このセンスを持つことが、真のリーダー人材にシフトできる講義であり、ビジネスの現場で結果につながっていると報告を聞いていて。

卒業生は、パラダイムシフトのセンスを学び得た上で、「課長は辛い、けど面白い」、この合言葉をもって職場に戻り「組織変容」「行動変容」を巻き起こしていると多数の報告が来ている。自分たちを「カモカモGIRLS」「イカモ親父」と自称しながら。この概念が、企業のビジネスの現場で急速に広がっている。VUCA時代のビジネスの現場だからこそ、最も有益な行動規範と考える。この「かもかも=パラダイムシフトのセンス」が!



人財不足の中やっとの思いで採用した社員が、いくら教えても成長しません。苦渋の思いで「解雇」することにしました。解雇後の体制を相談しようとコーチに電話をしたところ「あなたが今のままで、何をやっても結果は出ない」とバッサリ斬られました。私がその社員を成長しない人として扱っていたことに愕然とし、彼女に謝罪しました。すると「Do(やり方・行動)」は変わっていないのに、彼女は3か月後には右腕にまでなる「Have(結果)」が手に入りました。自分が相手をどう現すかで、相手がどのように現れるかを体験しました。



コーチにバッサリ斬られ、自分の「Be(あり方)」を変えたら、スタッフが大変身

歯科医院院長 吉良 信史さん

あれも  
何回も斬られたな…



結果を出したポイント  
現すと現れる

人は変わと言っても変わりません。こちらが相手をどう現すのか。自分自身が相手をどう扱っていたのかを観察し、扱い方が変わることで相手が変わるので。相手を小さな人間と扱うと小さく現れるし、大きい人と扱うと、急に大きな人として現れる事は、よくあるものです。

定年退職後、新しい人生を見つけ、歩み始めた。

～反対しそうな周囲も賛同してくれた～

第二の人生満喫中！鍼灸師学校学生 鈴木 祥司さん



新卒から37年同じ会社に勤め、定年後の生き方を考えた時に、鍼灸師になるために学校に通いたいと思うようになります。でも、なかなか決心がつかない。そんな時岸さんの講座で「新しい世界に出るときには抵抗があるけど、それでいいんだよ」という話を聞いて、決心できました。妻に反対されるか不安でしたが、コーチングセンスを使って伝えてみたら「いいんじゃない」とあっさりOK。今も夢に向かって勉強を続けています。

結果を出したポイント  
抵抗  
(コンフォートゾーンから抜け出る)

仕事や生活で、今までの居心地のいい世界の枠から出ようとする時、不安や恐怖が湧きます。私たちはこれを「危険の印」と思い、結局外に出ないんです。でも、この不安や恐怖は枠の縁にいるよっていうだけの話で、危険って意味ではありません。ただポンと外に出てみれば、次のステップがあるだけなのです。

卒業生 座談会

普通は困難とされていることを、さらっとやれる凄さ

～自分の手元で育てたいから、保育園をつくる～

(株)ダイバーシティコミュニケーションズ 代表取締役 村瀬 礼子さん  
三人目の子どもを生んだ時、自分の手元で育てたかったんです。そこで保育園をつくることにしました。でも、お金も保育園経営のノウハウもないので、とりあえずフランチャイズの門をたたき、事業計画書の書き方やお金の借り方を教わりました。実績がなかったため金融機関からはお金は借りられなかつたのですが、祖母に思いを伝え、お金を借りることができて、思い立ってから2ヶ月で保育園を開園しました。



結果を出したポイント（アウトレイジャス）

村瀬さんは普通の人と考える順番が逆ですね。多くの人は、できるかどうかを先に考えて、できない条件を見つけてやらない、となる。保育園を作るって決めて、何が必要か、どうやって手に入れるかを考え、行動をしていっただけ。え?と思うかもしれないけど、普通の順番なんです。



マネージャー着任の初月に

営業目標270%達成

民間大手企業勤務→起業  
武井 伸悟さん

結果を出したポイント  
許可  
パラダイムシフト

パラダイムという価値観の枠組みを超え、圧倒的な結果もあっていい、いきなり出てもいいという許可が現実を変えることはよくあります。そして、この枠組みが突破して柔らかいうちに次をさらに拓げることで、突破的な結果も特別なことではなくなるのです。

企業で営業のマネージャーになった時のことです。

以前は、準備をして、チームの関係性ができたから、成果を徐々に出していくパターンでした。しかし、マネージャーになったことを機に、「最初からいきなり圧倒的な結果を出す」ことに許可を出しました。コーチング講座を受けていたので、そこで学んだセンスを活かして、メンバーと面談をし、チームの意図を共有したところ、着任初月にチームで270%の実績を出し、3,000人規模の会社で全社1位、その後も6か月中4か月全社1位を達成しました。

# どう使う? パラダイムシフトコミュニケーション

## パラダイムシフトコミュニケーションのセンスで 時代を先取りし、リードできる

既に時代は変化し価値観が変わり、そのスピードは加速しているにも関わらず、人や組織のパラダイムがシフトしていないので、みんなが苦しむことになるのです。

人の意識や組織文化そして商品やサービスのパラダイムをつかみ、

変化を先取りしシフトを起こす側になれば、

そのビジネスは市場に必要とされ、社会をリードする側になります。

また、家庭や地域がその変化の場になり、

教育や医療、福祉がその質を満たすことが、社会をより新しく素晴らしいものにしていきます。

[インタビュー動画](#) [パラダイムシフトコミュニケーション](#) で検索

## ～誰にでもどんなときにも役立つコーチングセンス～

その他の分野では、  
どのようにパラダイムシフトコミュニケーションの  
センスが活かされますか?

福祉・介護 人は必ず何かしら弱さを抱えています。障がい者や高齢者、支援の必要な児童、経済的弱者、性的マイノリティが抱えている弱さが、怖さや危険につながる世界では、例えどんなにパワーやバリアを確保したとしても安らぐことはできないでしょう。CTNのパラダイムシフトコミュニケーションのセンスによって、「弱さや怖さが危険につながることがない社会を創る側の人たちが、まがいもなくその質を実現でき、甲斐をもって活き活きと貢献できる社会」何よりも介護福祉の場で希求される、この文化的な社会の実現につながります。

### QUESTION 5

すでに影響力のある立場にいるあなたに必要なセンスは?

社会に貢献しないと、組織は存在できません。そして理念やモットー等がほとんどの組織で形骸化してしまっています。パラダイムに縛られずに社会や時代の要請を理解し、方向を見抜き、それを取り入れたビジョンを言葉にして、意図にかなった行動と結果を創らなければなりません。

今までこれまでいい感じてしまっていることに疑問を持てないといけないのです。

### QUESTION 6

仕事で成果を出すには、子育てや家族の話ではなく、  
ビジネスで成功している人の話を聞くのが一番なんじゃないですか?

主婦も子どもも社会の今と未来を構成している一員です。もしあなたが主婦や子どもの話が役立たないと思っているならば、たぶん社会を変えることはできません。もちろん仕事でパワフルな成果を出すこともできないでしょう。また自分の枠を超えるには、自分と同じ価値観の人とでは効果的ではないのです。異質な人とかかわることで、パラダイムが見えそれを超えやすくなるんです。志にふさわしい見識や感性が、残念ながら今いる場所では育たないということを見ないといけないです。



### QUESTION 1

就職活動、転職、独立の時には?

やりたいことが見えない人には、それが見える次元や広がりを創り、これまでにないビジネスを新しく生み出することができます。

やりたいことがある人にとっては、やろうとしていることと社会や時代が求めていることが合致していれば、もちろん追い風となります。

### QUESTION 2

これが本当にやりたいことなのかがわからないときは?  
自分がこれから始めようとしていることが、  
うまくいかわからないときは?

わからないって、つまり素敵なことで幸いなことなのです。わからないからこそ、とらわれずになんでもできます。社会がこれだけ変化しているのですから、やりたいことも変わるものですね。

わかっているということは、パラダイムの枠の中なのでどこか安心かもしれませんのが、実際には可能性が閉じている状態です。わからない状態は、まさに「いいところにいる」のです。

### QUESTION 3

営業、接客、医療、福祉、教育、子育て、そして人財育成…  
人とかかわるには? 人を育てるには?

自分や相手の存在をしっかりと感じ、そのかかわりから人が最高に機能するオプティマル(理想的で、最上・最良)な状態を創ることができます。能力や資質、感性や感覚、姿勢や態度が引き出され、最大限に発揮できれば、人は無理せず軽やかに成長していきます。その貢献に甲斐を感じ、幸福なお互いの関わりを創ることができます。

# 優劣

これからの中には、

新しいパラダイムが必要だ。

CTN主席講師 岸 莫光

# 勝ち負け



皆が幸せになる新しいパラダイムを創るには、  
「CTN(コミュニケーショントレーニングネットワーク)は  
「機能するコミュニケーションを日本の文化にする」  
という意図でつくられた柔らかなネットワークです。

人が触発を受け、自分自身を見つめ、現実にものごとを  
扱えるようになれば、個々人が自分らしく生き生きし、  
人間関係も深まり、家族はまとまり、職場や地域は  
活性化し、社会は幸せに満ちていくことでしょう。  
孤独や不安で自分を止め、諦めてしまう人がいなく  
なり、様々な弱さを持つた人たち、例えば高齢者も  
障がい者も経済的弱者も安心して自分を活かせる  
場所を見つけられ、世界の調和の中で生きていける  
ことでしょう。

なぜなら、人間はコミュニケーションの動物だからです。  
人を操作したり、真実ではないものを相手に認めさせ  
ようとする、そんなコミュニケーションでは、しんどさが  
でてきます。みんながそれ持っているものを最高に  
生かせる状態であれば、多くの人は自他を生かすことに  
興味が出て、幸せや平和にあきらめを持たないはずです。  
そうなれば、決して金持ちにならなくても、あるいは  
経済が発展してなくても、幸せになることが可能だと  
思います。今、これだけ経済が発展していく社会が成熟  
していくもなぜか幸せではない、例えば、「死にたい」  
という人や「不安で結婚できない」「怖くて子どもが  
産めない」という人がたくさんいます。そういう人たちが、  
選択を制限されている状態から解放され、「弱さがあ  
あつても怖さがない社会」になっていくことが必要です。

ところが、今、世の中は逆行しています。弱い人たちが  
自分を守り、閉鎖的になり、内向きに閉じています。  
自分たちだけの利益のために、隠し、守り、壁をつくる。  
このようなことが起きてくると、絶対にゆがむんです。  
人類はこれまで何千年も「勝ち負け」「優劣」「貧富」  
「成長」といったパラダイムを生きてきました。いくら  
グローバル化だ、平等だ、といつても、必ずそこに「勝ち  
負け」が存在する。そんな中で、共産主義も資本主義も  
どこかで破たんしています。これまでのどのパラダイム  
でも機能しなくなっているにもかかわらず、この上に  
何かを創つても結局同じことが繰り返されるだけで  
しまう。次の次元を創作し移行しなければなりません。

資本主義の次に入るものは何か、という議論はすでに  
始まっているし、下山は縮小する方向でどうやって  
いくかを考える時代になっているのに、いまだに社会は、  
成長だ、拡大だという方向に頭がいつてしまっていて、  
人々がいかに幸せになるかと言う問には取り組めて  
いないようです。

これからは、皆が幸せになる新しいパラダイムを  
創作し移行できる状態をつくる必要がある。その時、  
「機能するコミュニケーション」がベースにあって、この  
ほうがみんなもつと生き生きできるんじゃないかと言う  
愛ある形を見つけ、これまでのような力による戦い、  
つまりは「恐怖」から何かをすることを手放せば、  
パワフルに次に移っていくのではないかと思っています。

新しいパラダイムを  
創る側に立ちたい人へのメッセージ

私も、答えは持っていないません。

このパラダイムシフトが、何で、どんな分野で、どんな  
立場の人たちからどう創られるかはわかりません。  
ただ、社会や歴史の中には、それが動き出す飽和点  
(ティッピングポイント)があります。エコロジープームが  
世界で同時に起つたように、世界中がもつと  
深い触発を起こすコミュニケーションを密にとれるようにな  
ると、きっと新しいパラダイムの会話が同時に多発的に  
起きてくるはずです。もしかして、それが起きるため  
には、みんながもうだめだと思うくらい世の中が  
まずい状態になる必要があるのかかもしれません。  
それでは多くの被害を受ける人や苦しむ人ができる  
可能性もあるので、できる限り早い段階で気づけて、  
前進ができると思います。

パラダイムシフトコミュニケーションのセンスによって、  
そのパラダイムシフトが起きるベースを創ることや、  
起きたときにそれが、まがいなく伝わる場を広げて  
おくことはできるはずです。

コミュニケーショントレーニング ネットワーク



<http://www.communication.ne.jp>