

2021年度活動報告

ひとと組織のWell-beingアドバンスト研究会



◆ひとと組織のWell-beingアドバンスト研究会のメンバー



内沼 浩司SOMPOシステムズ株式会社海老原 吉晶株式会社リアライズ笹沼 康子アサヒビジネスソリューションズ株式会社佐山 光JCOM株式会社

角田 文広 (株) 日立ソリューションズ・クリエイト 東條 美奈子 ニッセイ情報テクノロジー株式会社★代表 中島 亮 サントリーシステムテクノロジー株式会社

火野坂 竜哉 株式会社関電システムズ

JUAS OB

三好 雅之 株式会社NEXCOシステムズ 山下恵一郎 ドコモ・システムズ株式会社 横田 利樹 アステラス製薬株式会社

 木村玲美
 浜松総務部有限会社

 菊地美緒
 JUAS

 五十井薫
 JUAS



◆ひとと組織のWell-beingアドバンスト研究会の沿革

~幸せに生き、働くこと(Well-being)を探求し、対話を重ねている~

2019.4

2021.4

ポジティブメ ンタルヘルス 推進リーダー 養成講座、ABD 等の参加者コ ミュニティ

研究プロジェクト

アドバンスト研究会

▲Well-beingの研究

▲パターン・ランゲージの研究

▲Well-beingに関する**対話**によるマイニング ▲パターン・ランゲージ創り (うぇるパタβ版)

▲うぇるパタKindle出版・カード創作 (うぇるパタVerl.0)

▲うぇるパタ活用・実証

▲うえるパタ広報



▲うぇるパタ日めくり創り⇒

▶一貫した4つの探求テーマ

- **①Well-being・・・・・・・**Well-beingな生き方・Well-beingなチーム創り⇒Well-being経営
- ②パターン・ランゲージ・・・実践知(暗黙知)の形式知化、共有のしかた、共通言語の創り方
- **③対話・・・・・・・・・**創造社会、共創の場における対話の力
- ④ジェネレーター・・・・・創造社会、共創の場における新しい役割"ジェネレータ"の在り方



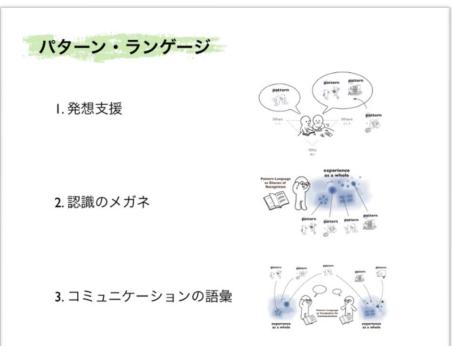


◆探求テーマピックアップ:パターン・ランゲージ

〜実践知(暗黙知)の形式知化、共有のしかた、共通言語の創り方〜







*IT・デジタル関係各所で実践知を共通言語化する<u>共通ツール</u>となりつつある

2021.5 IPA『トランスフォーメーションに対応するためのパターン・ランゲージ』 2022.3 デジタル庁『デジタルを活用する未来に向けてのパターン・ランゲージ』

日本のパターン・ランゲージ研究の第一人者 慶應義塾大学SFC井庭崇教授のスライドより

*創造社会のキーツールとして注目されている

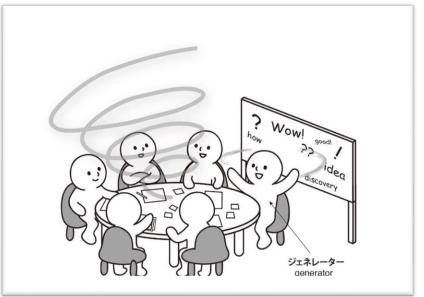
パターン・ランゲージは成功 しているの"秘訣"とも いうべき「実践知」「センス」「コツ」を他の人と共有可能にする。「パターン」は、決まったルールで書かれて いる。ある「状況」(context)において生じる「問題」 (problem)と、その「解決」(solution)方法がセットになって記述され、それ に「名前」(パターン名)がつけられている。(トラパタより)

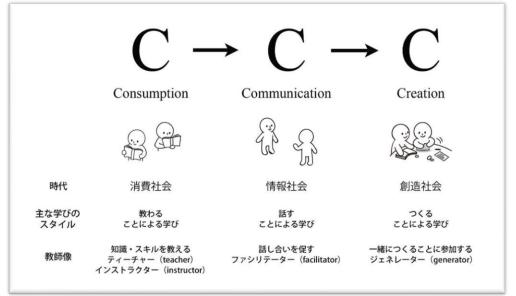
◆探求テーマピックアップ:ジェネレーター

~共創の場における新しい役割"ジェネレータ"の在り方~



2022.3発刊 市川力氏 慶應義塾大学SFC井庭崇教授





*創造社会のキー人材として注目されている

- ・自ら面白がりながら創造・探究を進め、周囲も巻き込んで刺激・誘発しながら、 みんなで成し遂げてしまう人
- 教える「ティーチャー」や、議論や話し合いを促す「ファシリテーター」でもなく、 なかに入り一緒にプロジェクトや探究に取り組む人
- 自分もプレイング・リーダーとして、メンバーの一人としてベタな作業もやり、 一緒につくっていく側に立つ。
- ・ジェネレーターというのは、人との関わり方であり、物事の取り組み方でもある。 しかも、それは、生き方(在り方)でもある。

『ジェネレーター』より抜粋



◆2021年度の活動

	研究会内活動(オンライン対話)	研究会外部での活動(JUAS内・外 オンライン)	
5月	5/12 2021年度キックオフ対話	5/21【JUASアカデミー】 well-beingな人づくり・組織作り~ウェルビーイング経営の潮流~	
6月		6/4【JUASラボ】 読書会ABD:well-beingパターンランゲージ	
7月	7/19 Kindle出版に向けて事例作成		
8月	8/17 Kindle出版に向けて事例作成・共創コラム作成		
9月	9/8 Kindle出版に向けて構成	9/30 Kindle出版・PDF版配布開始	
10月			
11月			LIVE
12月	12/14 JUASスクエア2022オンラインSpring 準備		対話
I 月	12/14 JUASスクエア2022オンラインSpring 準備		うぇる モーニ
2月		2/17 【JUASスクエア2022オンラインSpring】 『うぇるパタ』カードを活用したウェルビーイング対話 ~対話が、幸せで生産性・創造性の高い職場を創る~	ング 月曜
3月	3/8 Shiawase2022準備 3/29 Jフェスの打合せ&Jフェス用の動画の録画	3/19~3/21 Shiawase2022オンライン ワークショップ 『うぇるパタ対話会』3回開催 ・3/19 Well-beingと学び、越境、つながり、ナラティブ ・3/20 Well-beingとPhysical ・3/21 Well-beingとEmotional	7:00

◆2021年度の成果物(うぇるパタVer1.0)



♥PDF版冊子72ページ 豊富な事例や活用方法も 盛り込れています

♡Kindlel版 (Unlimited)

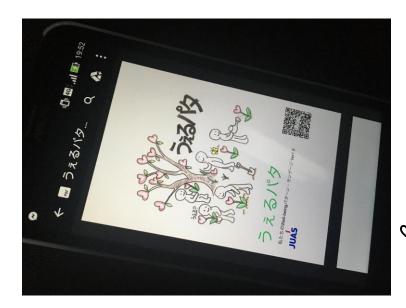


♡うぇるパタカード (セルフ印刷データ版)





♥うぇるパタカード (印刷版)

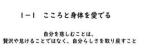


♥うぇるパタカード (スマホ・タブレット版)

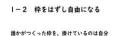


◆ 2021年度の成果物(うぇるパタVer1.0)













自分の魅力を知ることで、自信が生まれる



当たり前は当たり前ではない

1-4 当たり前への感謝



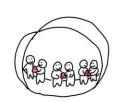
Ⅰ-5 変化を楽しむ

変化をワクワク楽しむ自分もいるはず



1-6 ギブする幸せ

幸せギブの無限連鎖がはじまる



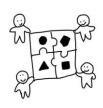
2 あこがれの幸せコミュニティ

「自分らしさ」や「ひとりひとり」が尊重され、 個人もチームも共に成長できるコミュニティって素敵



2-1 あなたらしさを尊ぶ

ひとりひとり違って当たり前、個性を尊ぶ



2-2 心理的安全性がベースライン

安心して力を発揮できる居場所が必要



2-3 活かし合う

仕事はチームで成し遂げるもの



2-4 ともに成長する

競争だけじゃなく、 共創することでチーム全体で背伸びできる



0 ひとりひとりがwell-being

ひとりひとりが「自分らしく幸せに生きる」ことが できる世界を、みんなで創ろう!







3-1 幸せの連鎖

幸せな気持ちは周りに伝わって 周りを幸せにする、幸せが連鎖していく



3-2 幸せ基準の新世界

幸せ基準のパラダイムシフトが起きている



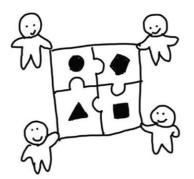




◆ 2021年度の成果物(うぇるパタVer1.0)

2-1 あなたらしさを尊ぶ

ひとりひとり違って当たり前、個性を尊ぶ



うぇるパタ本体 (パターン)

「みんな同じ」、「違うこと=悪い」と思っている

こんな問題が起こる▼

自分(たち)とは違う人(たち)を、ばかにしたり、攻撃したり、

- ・自分たちとは違った属性や特徴のある人たちをラベリングする
- ・自分たちは優・特別であるという選民的意識を持つ
- ・ラベリングや選民的意識によって分断が生まれる
- ・パワーを持つ集団の意思決定が常に重視されるようになる ・現有の限られた人的リソースを充分に活かし切れない
- ・よそもの、ばか者、若者が力を発揮できずイノベーションが起きない

マジョリティ、マイノリティは存在しない。そこに居るのはひとり ひとりユニークな人。ひとりひとりの個性を尊ぶ。

- 安易にラベリングをしない
- (ゆとり世代、発達障害、など)
- ・名前はユニークさを象徴するもの、名前で呼びかける (メールの「各位」から、「フルネーム」表記へ等)
- ・周囲の人の魅力再発見にも取り組んでみる(1-3)
- ・それぞれの自分らしさ(1-2)、再発見した自分の魅力について対話する(1-3)
- ・これまで重要視されてきた組織の効率性を一旦脇に置いてみる
- ・自分の価値観を一旦脇に置いてみる

そうすると▼

ひとりひとりが自分の個性を発揮しやすくなる

- ・よく分らないから十羽ひとからげにしていた人々が、長所も欠点もある魅力ある個人と して浮き上がってくる
- ・多様な人がいて、補完し合あえる仲間であることがわかる(⇒2-3)
- ・多様な人がいて、活かし合うことで組織の可能性が拡がることを知る (⇒2-3)

<2-1 あなたらしさを尊ぶ>

2-1 あなたらしさを算ぶ

ひとりひとり違って当たり前、個性を導ぶ



♡事例1:これまでの評価に囚われない

新しいメンバーが所属に入ってきた。自ら異動を希望してやってき たメンバーだ。しかし現メンバーで、自ら希望してこの所属に来た人は いない。何らかの実績や上司推薦があって来たメンバーばかりなので、 新メンバーは異質である。前の所属での評価は今一つ。こんな人が所属 に入ってきて、大丈夫なのだろうかと不安に思う。

前の所属での評価から、「この人は仕事が出来ない人」というレッテ ルを貼ってしまう。そうすると、新しい業務に慣れていないから起こる、 誰でも経験のあるミスであっても「この人は仕事が出来ない人」という レッテルがさらに強化されてしまう。周囲の人は厳しく細かく指導す るが、もともと新メンバーを「仕事ができない人」と見ているので、信

り、仕事に対するモチベーションが下がり、心が病んでしまう。

そこで、「仕事が出来ない人」というラベリングを止めてみた。そし てどのような仕事が好きか、向いているのかを聞いてみた。はたから見 ていると数値を扱うことや細かい仕事は苦手なのかと思っていたが、 新メンバーは数字を扱うことが得意で、正義感が強く、やると決めたこ とはちゃんとやり遂げる人だということがだんだん分かってきた。

自分が見えていなかった新メンバーの強みや良さが良く見えるよう になってきた。だから安心して、プロジェクトの実行フェーズを任せる ことができるようになった。新メンバーも伸びやかに本領を発揮し、モ チベーション高くやり遂げてくれた。誰もが欠くことのできないメン バーとして活躍し、結果としてプロジェクトは大成功した。(M)

類をしていない。成長を願う指導にならない。そのことは相手にも伝わパターンごとに複数の実践事例

うぇるパタを活用した対話ワークショップ運営マニュアル(リアル・オンライン)



「1-5」のパターンの対話方法です。手順3と同様でも構いません

身近に起きている。気になっている変化を無色の付きに書いてもら

は赤シール、ネガティブに感じていればを言シール貼ってもらいます。 どのようにボジティブ、ネガティブに感じているかを発言してもらい、

ーーこれ以降は「1-1」~「1-4」と同様ーー ③「こんな問題が起こる▼」部分で共感できる項目に青シールを貼って

②他にも「こんな問題が起こる」ことがあれば、水色の付箋に書いても らい、バターンに貼ってもらいます。

5個に共感できれば青シールを貼ってもらいます。

⑥そこで▼「解決のコツ」部分で、自分もやっている項目には赤シール

⑦他にも自分はこんな実践をしているという「解決のコツ」があれば、 ピンクの付箋に書いてもらい、バターンに貼ってもらいます。

8⑦で、自分もやっていれば赤シールを貼ってもらいます。

⑨⑥⑦の「解決のコツ」で今はやっていないけどやってみようかなと思 うものに緑のシールを貼ってもらいます。

*変化を不安と感じている計画は多く、具体的にどんな変化に不安 を感じているかを共有しあうのは有効です。チャンスと捉えなおした

「1-6」のパターンを手順3に敬って対話をします。

)「こんな問題が起こる▼」部分で共感できる項目に**青シール**を貼って

他にも「こんな問題が起こる」ことがあれば、水色の付置に書いても い、パターンに貼ってもらいます。

※2に共感できれば言シールを貼ってもらいます。

そこで▼「解決のコツ」部分で、自分もやっている項目には赤シール :貼ってもらいます。

他にも自分はこんな実践をしているという「解決のコツ」があれば、 シクの付箋に書いてもらい、パターンに貼ってもらいます。

(E)で、自分もやっていれば赤シールを貼ってもらいます。

(45の「解決のコツ」で今はやっていないけどやってみようかなと思 うものに緑のシールを貼ってもらいます。

*上記①~⑦を対話しながら進めます。

2あこがれの幸せコミュニティ」の領域の対話に入ります。まず「2

バターン全部を俯瞰して見えるように、印刷したバターンを壁に見 ったり、机の上に拡げます。「1 私らしく生きる」の領域の対話済パン ーンも俯瞰できるようにしておいてください。

「2-1」のパターンから手順3に倣って、「2-4」のパターンを で順番に対話をしていきます。

チェックアウトで、ワークショップ全体を通しての気づきをシェス



手順1:サマリのシェア (リレー・プレゼン 15分)

パターンの太字の部分を輪続していきます

面面を共有します

「O」→「1」→「1-1~1-6」→「2」→「2-1~2-4」 「3」→「3-1~3-2」の順番で、参加者の方にパターンの太字 分を誘み上げてもらいます。具体例が書かれた「・」の部分は省略し

手順2:ソロギャラリー・ウォーク(10分~15分)

手順1で読みあげたパターンをひとりでじっくり眺めてもらいます。

順1で読みあげた17枚のシートを各自順にながめ、気になったパ ーンの気になる要素にハートシールを移動してもらいます。



▽手順3: ギャラリー・ウォーク (15分~20分)

プレークアウトルームで、3~4名すつのグループを作成し対話を します。ます、ハートシールを付けた気になったパターンとその内容に について順にシェアをしてもらいます。パターン番号順ではなく、気に なった順にシェアをしてもらいます。一人が全部シェアをして次に行 くのではなく、ひとつずつ気になったパターンを紹介してもらい3~ 4回転します。シェアをした後は自由に対話をしてもらいます。

▽手順4:全体ダイアローグ(10分)

メインに戻り、チャットを使って、これまでの「気づき」や浮かんで きた「問い」を自由に書き込んでもらいます。ファシリテータが読み上 げていくと効果的です。

▽手順5:グループ・ダイアローグ (15分~20分)



◆研究会外部での活動(JUAS内)

~ 5/21 JUASアカデミー~

well-beingな人づくり・組織作り ~ウェルビーイング経営の潮流~

Well-beingという概念の基本的理解や動向、 ウェルビーイング経営の潮流に関する座学と、 研究会メンバーによる対話の実演





YouTube

♡ウェビナー参加登録74名、動画再生回数500回以上♡

~ 6/4 JUASラボ~

~読書会ABD:well-beingパターンランゲージ~

『わたしたちのwell-beingパターン・ランゲージ』を 活用したABD(アクティブブック・ダイアログ) 形式でのワークショップを開催。



15





◆研究会外部での活動(JUAS内)

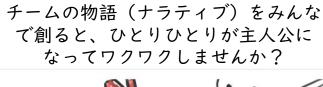
~ 2/17JUASスクエア2022オンラインSpring ~

『うぇるパタ』カードを活用したウェルビーイング対話 ~対話が、幸せで生産性・創造性の高い職場を創る~

明確なゴールを設定せず、 場の力が「生成」「生み出す」 ジェネレーティブなアプローチを試みた。 フィッシュボールという手法を用い、 会場からも新たな視点や「問い」を募り 視聴者も飛び入り参加する対話をした。



どの五感を使って どのように学ぶのが好きですか? 自分のいつもの領域を超えて(越境) してゆるくつながっていくと、私達に どんな変化が起こるのだろう?」











雑談は大事! あえて業務時 間に雑談を社 りますか?



◆研究会外部での活動(広報)

~Shiawase2022でうぇるパタ対話会3回開催~

Shiawase2022は**国連**が定めた**世界幸福デー3**/20関連のイベント。 ウェルビーイング研究の第一人者である慶應義塾大学前野隆司教授らが 主宰するもの。JUASとしては4度目の出展である。







Shiawase2022 うぇるパタ対話会 開催

3/19(土) 19:30~20:50 Well-beingと 学び、越境、つながり、ナラティブetc 3/20(日) II:10~I2:30 Well-beingと Phycical 3/21(祝) 7:30~ 8:50 Well-beingと Emotional

ひとと組織のWell-being研究会JUAS

Shiawase Symposium 2022

みんなでしあわせを シェアしよう

2022年3月19日(土)、20日(日)、21日(祝・月)

Keynote Speakers 基調講演出演者

























facebook

◆研究会外部での活動(広報)

~オンラインLIVE対話 うぇるモーニング~

10/7より毎週月曜朝7:00から約20分間、うぇるパタを活用した対話の様子をFacebookLIVEで配信をしている。LIVEの内容は、チェックイン+**うぇるパタを活用した対話**+今日の動き(呼吸法やヨガなど)。













◆メンバー内外からの活用・広報報告例



机の上にうぇるパタカー ドを置いています (T様)

毎朝音読して家族に読み聞かせています(B様)

私自身のセルフコーチング、 職場の若手へのメンタリン グに活用させていただきま す。 (0様)



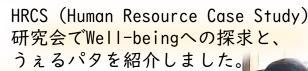
月例会時、通常の活動報告の後 各自心に響いたパターンを peace making circleの対話形式的で 順番に教えてもらいました。 何人かは、後日起きた関連するepisodeを フィードバックしてくれました。

グループコーチングのメンバーに その人にあったウェルパタを 紹介しました。 とっても疲れてるメンバーに

|-|こころを身体を愛でる

give giveと言われてモヤモヤしているメンバーに

1-6ギブする幸せ





♡地銀IT会社様、他

ウェルビーイング経営の一環として、毎年開催全社員参加の対話会にて 対話ツールとして活用。

テーマは「幸せで働きやすい職場をみんなで創ろう」

♡中央労働災害防止協会東京安全衛生教育センター様メンタルへル対策インストラクター養成講座にて、セルフケア及び職場の環境改善の対話ツール教材として提供

♡製鉄業様

新任職長の安全衛生教育のメンタルヘルス領域の教材として活用。 部下へのセルフケア支援や、幸せで働きやすい職場づくり(結果的にメ ンタル不調が起きにくい)、心理的安全性を高めハラスメントが起きに く職場づくり、のために職場で対話を促進するツールとして提供。

> うぇるパタカードを JUASラボでの**ワークショップのアイスブレイク**に 使って下さいました。

(レジリエンス世代によるイノベーション創出研究会様)

