

報告書

平成25年度 九州地区大学体育協議会
体育系学生リーダーズ・トレーニング

平成25年度テーマ 組織を考える



目 次

実施要項	1
日程表	2
講演 講師プロフィール・講演要旨	3
分科会	14
第1分科会	14
第2分科会	23
第3分科会	27
第4分科会	33
第5分科会	38
第6分科会	44
第7分科会	51
第8分科会	55
分科会発表会	59
講評	71
レクリエーション	72
交流会	77
学生実行委員会名簿	82

平成25年度 九州地区大学体育協議会
体育系学生リーダーズ・トレーニング実施要項

1. 目的 体育系サークル幹部を対象に、リーダーとしての知識を習得し、幹部としての責任、役割を身につけるとともに、九州地区大学体育の活性化等並びに大学間相互の連帯意識の育成及びサークル幹部の資質向上を図ることを目的とする。
2. 期 日 平成25年11月8日(金)～10日(日)
3. 場 所 福岡県社会教育総合センター
〒811-2402 糟屋郡篠栗町大字金出3350-2 Tel.092-947-3511
4. 日 程 別紙のとおり
5. メインテーマ 組織を考える
6. 参加資格 次のいずれかに該当し、全日程に参加できる者
(1) 加盟大学の体育系サークルを統括する学生
(2) 体育サークルの指導・助言を担当する教職員
(3) 九州地区大学体育協議会総務委員会の体育教員
※途中参加の場合は、事前に申し出て許可を得ること
7. 参加者数 原則として、1大学につき学生5名以内、教職員2名以内とする。
8. 参加申込 所定の様式により、学生部長(相当職)名で申し込むこと。
9. 参加費 学 生 6,000円 (食費・交流会費を含む)
教職員 6,000円 (食費・交流会費を含む)
※途中参加もしくは途中帰宅したものは返金いたしません。
10. 内 容 (1) 開会式及びオリエンテーション (30 分)
(2) 講演、分科会及び講評等
* 講演 (60 分)
* 分科会 I、II、III、IV (420分)
* 発表会、講評及び閉会式 (120分)
11. その他 参加費で下記補償の保険を掛けるが、これ以外については参加者各自で対応すること。
保険内容 死亡・後遺障害 2,000万円
入院日額 5,000円
通院日額 3,000円

平成25年度九州地区大学体育協議会
 体育系学生リーダーズ・トレーニング 日程表

1日目	11月8日(金)	2日目	11月9日(土)	3日目	11月10日(日)
		6:30	起床	6:30	起床
		6:50	クリーンタイム	6:50	クリーンタイム
		7:05	(宿泊室・研修室清掃)	7:05	(宿泊室・研修室清掃)
		7:15	朝の集い	7:15	朝の集い
		7:30	朝食	7:30	朝食
		9:30	途中参加 受付	9:00	全体清掃
				9:30	発表会、講評及び閉会式
				11:30	
				11:30	
				12:00	分科会Ⅱ
		12:00	昼食		
		13:00	分科会Ⅲ		
13:00	受付	13:00			
13:30	開会式 オリエンテーション	14:00			
14:00	講演	14:30	レクリエーション		
	自由時間	14:50			
15:30	分科会Ⅰ	17:00			
17:00		17:00	入浴・夕食		
17:15	夕べの集い	17:15			
17:30		17:30			
19:30	入浴・夕食	19:30	分科会Ⅳ		
20:00	交流会	19:30			
		21:00			
		21:00	自由時間		
22:00	22:00				
22:30	消灯	22:30	消灯		

講演

演 題：体操から学んだ発想の転換と組織力

講 師：相原 豊 氏（九州女子大学 講師）

○講師プロフィール



生 年 月 日 昭和 45 年 12 月 18 日生まれ
満 42 歳

出 身 地 群馬県高崎市

出 身 大 学 日本体育大学大学院
体育学専攻体育研究科

所 属 九州女子大学 人間科学部人間
発達学科

専攻（専門分野）

体育学・体育科指導法・スポーツ運動学
器械運動・体操競技（共立大体操部監督）
女子大バレー部顧問

担 当 科 目

体育科指導法・体 育・キャリアデザイン
生涯スポーツ・健康の科学・卒業研究

主要所属学会

日本スポーツ方法学会・体育方法学会
九州体育・スポーツ学会・発育発達学会

競 技 実 績

小学校 4 年生から両親の影響で体操競技を始める。
日本体育大学進学後、ナショナル選手となり、大学 4 年生で
バルセロナオリンピックに出場。団体銅メダル獲得。

1990 年＝アジア大会 団体 2 位
1991 年＝世界選手権 跳馬 3 位
1992 年＝バルセロナオリンピック
団体 3 位 ゆか 5 位 跳馬 8 位
同年：全日本選手権個人総合＝優勝
6 カ国対抗中日カップ＝優勝

相原豊先生講演要旨

今日はリーダーとしての考え方、もっと柔軟に動けば組織のほうも動きやすくなるのではないかなという話ができれば良いなと思っております。

まず、『私がなぜ体操競技をすることになったのか』というのが、私の両親も体操競技でオリンピックに出ています。父はローマオリンピック、母は東京オリンピックでふたりとも金メダルを獲ったり銅メダルを獲ったりといった形でやっていたのを知ったのは小学校の時です。それまでは全く何も知りませんでした。急に群馬県の自宅の庭に体育館が建ちました。「なんだこれは？」と聞いたら、「体操競技をする場所だよ。」と言われ、体操をすることになったのです。家に帰ったら体操競技場しかないので、まあ、やらざるを得なかったというのが正直なところ。「やりたかった」「やりたくなかった」と言う前に家に競技場があって、みんながやっているからやるしかないかといった感じでそのままスタートしたのです。

そもそも私が体操競技をしていて、大きなコンプレックスがあります。見ての通り、チビです。非常に小さいです。この身長なのでとってもコンプレックスがありました。体操をしていてもそうだし、同じ体操チームのなかでも一番小さかったです。小さいのが大きいのに勝つには、体操競技の場合体を伸ばしたらすぐに差が出てしまうので、もう「体を伸ばす技は無理だ。」とあえて捨ててしまいます。ということで、「自分が小さいなら、もっとちっちゃくなっちゃえ。」ということで小さくなってたくさん回るように考えました。だから、コンプレックスをどのように自分の利点に変えるのかということが、コンプレックスの克服の一つの方法になるのではないかなと思います。要は、「自分の良いところは何なのか」。良いところと悪いところは紙一重だと思うんだよね。私は小さいところをあえてもっと小さくなって数多く回るということで、良いことに変えようと思いました。なので、みなさんの良いところは何なのか、悪いところは何なのかをすぐに言える人であれば、たぶんそれを伸ばすことができると思います。だから、「自分の良いところは何なのか」、「自分のすべきことは何なのか」というところがおのずと見えてくると思います。

大きな怪我をするのですが、初めての大きな怪我は小学校の5年生の時です。体操を始めて間もない時です。頭蓋骨骨折です。その原因は小学校で遊んでいて、ゴールにぶら下がるために友達に肩車をしてもらった時に、友達がバランスを崩してそのまま落ちてしまい、骨折したのが私の初めての大きな怪我です。それが治って中学生になりました。私には2つ上の兄がいます。兄も日体大出身ですが、兄のほうが強かったです。兄は中学から体操を始めて高校2年生の時には全国大会で優勝していました。私にはそれもコンプレックスでした。私の名前の前に父親が出てきて、母親が出てきて、兄が出てきて、私の名前が出てくるので、その時は非常に体操が嫌いでした。「なんでやらないといけないんだ。」と考えることもあったのだけれども、逆に考え方を改めて、いろいろなことを言われるので注目されるようになりました。父がいる、母がいる、兄がいる、そして私がいるということで、「なんだかんだ注目してもらえるのであれば、それを利点に変えようか。」と考えました。そこでほかの人と一つ違うことをする。小さくなってしまえということではほかの技をすることによっておのずと点数も高くなっていくという考えになりました。だから、「コンプレックスをどのように良い方向に変えるのか」ということが今回私が言いたいこと、「発想の転換」の一つであります。

大学進学で学んだ組織力

まず、入学して同級生に池谷幸雄くんがいました。「彼に勝つためにどうすればいいんだ？」ということを考えて、「彼よりいっぱい練習すればいいんでしょ。」ということをもっと簡単に考えました。1番と思われるその子に勝つためには、その子よりたくさん練習をすればいいという考えだけだったので、そんなに難しいことではありませんでした。

1年生で入って、「仕事は誰のため？」ということをお勉強しました。日体大の1年生と4年生は天と地ぐらい差があります。今の1年生と4年生において、4年生が1年生に「あんみつを買ってきて。」と言ったとします。しかし、お店にあんみつがなかった。今の子どもだと、「ありませんでした。」と言って帰ってくると思います。でも、それでは終わらないんです。私の同級生は缶詰の蜜まめとどら焼きを買ってきました。そのどら焼きを割って、中の餡だけ出して、上に乗せて先輩に出しました。「よく考えた。」とその1年生は4年生にとっても褒められました。要は、「どういうふうにしたら先輩が喜ぶのか。」というような考え方です。「その仕事は誰のためにするのか？」ということをお考えたうえで行動することで内容が変わり、考え方も変わるので、是非そのように考えて頂きたいと思います。サービス業ではないけれども、自分に良いことが返ってきたらラッキーじゃないですか。

世界選手権では成功と失敗がありました。その前のNHK杯に2年生の時に初出場で優勝してしまいました。誰も予想していなかった。上の人が失敗したので、たまたま私が優勝することができました。そこで、私がNHKの人に「今日はどうだったですか？」とインタビューされました。もう私、パニックになっています。何と言ったと思いますか？「今日は何が良かったですか？」「……天気じゃないですか。」……こんなことを言ってしまいました。本当はこんな奥があるんです。午前中雨が降って、午後晴れると、ちょっと湿気があるので平行棒がよく引っかかるんです。そういうことがあって「天気じゃないですか。」と言ったら、インタビュアーに「こいつ馬鹿だ。」と勘違いされたみたいでした。だから、「もっといろいろなことを聞いてきてくるのかな。」と思っていたのに、「はい、相原選手でした〜。」とすぐに終わってしまったのです。すると先生から、「お前、何を考えているんだ。何も考えていないからそうなるんだろ。」「いやあ、NHKだからもっとくると思ったんです。」「いや、来ないよ！」それで、その後から優勝しそうな選手にインタビューの指導が入る機会ができたのです。その機会を作ったのは、私です。世界チャンピオンの内村航平くんや高校生の白井くんも指導を受けています。そのきっかけを作ったのは私です。ちょっと自信を持っています。考え方の違いかな？まあ、そのような成功と失敗がありました。

成功の方は、個人総合の跳馬が世界選手権で3位になれたということが成功です。そこで考え方の転換が出てきて、「失敗する」「成功する」という2通りの考え方しかないけれども、失敗するときになぜ失敗するのかということをお、よりよく考えることが大事なんだなということをおこの時期に理解しました。実質、運動のプロという考え方でいけば、やはり失敗はしてはいけません。絶対に。そこで試合に出るということは、その競技のプロです。だから失敗はあり得ない。失敗をするということは、その分練習が足りなかったということ。対人競技においては、時の運であったり、相手が良いタイミング、こっちが悪いタイミングであったりすると、たぶん勝ったり負けたりというのがあると思います。さっき紹介があったように、九州に来てバレーボールの顧問をさせて頂いております。なかなか球技なのでわからないところが多いんだけど、試合に出て「あれっ？今日調子いいなあ。」と思ったら、いつも勝てないようなところでもポンと勝ったり、「今日調子悪いなあ。いつも勝っているようなところなのに。」っていうところで負けてしまう。それは、タイミングというものがあるとは思っただけけれども、そこでプロってなったらやっぱり勝たなきゃいけない。そこは運動選手であろうが、ここでこうやってお話しさせて頂いている講師であろうが、やっぱりそこはプロなのでしっかりしていかなければならないなと思っています。

反省と確認

そこで反省と確認。オリンピックに向けて一番大事なこと、一番大切にすることは、当たり前サイクル。普通に考えればみんなわかることです。計画して、実行して、反省して、その反省を活かしてまた計画を立てるということ。簡単じゃないですか。小学校でもやっています。小学校の夏休みの宿題、計画立ててやった人？私は、計画を立ててできなかった人です。計画を立て

てそれを実行できるか、できないか。では、できなかった理由は何なのか。その反省を活かしてまた次の計画を立てる。これ、当り前のサイクルじゃないですか。みんなそうだと思います。例えば、ここでみんながどこかへ買い物に行くのであれば、10時に開店するから、ここを何時に出なければ10時に着かないか。というのは、当り前に計画として立つじゃないですか。それをやるかやらないか。やらなければできないし、しなければ反省もないと思う。なので、当り前のサイクルなんだけど、これをもう一回できているかどうか、考えて頂きたい。今ここへ来ての計画のこと。そして実行。そして反省。その反省を活かした次の計画。要はそれがグルグルグルグル回っているのが日常生活じゃないですか。「今日一日どうだったのか。」「楽しかった。」「じゃあ、明日は何時に起きなければならない。」「……その繰り返しです。みんなやっていることなんだけど、それが自分の仕事となった時にどこまでできているのか。というところが今のこのポイントになってくるのではないかと思います。

昔のオリンピックの強化スタイルというものが、ちょっと今話題になっていますが、レスリングだったり、柔道だったりとかバシバシ殴られるというのは、まずありません。当り前のことなんだけれども、私の時代は、それこそ皆さんが結構飲んでた。その時のコーチがちょっと面白い考え方の人で、毎日飲みます。毎日練習が朝昼晩あります。朝7時から8時半まで。で、ご飯を食べる。そして、10時から12時まで練習をしてまたご飯を食べる。そしてちょっと休憩して2時から8時までまた練習。そして晩御飯を食べるんだけど、その間にいろいろとビデオ等を撮って自分の動きを確認してそれを見ながら飲むというのが毎日の流れでした。その飲み会が終わるのが2時か3時ぐらいです。その間ずっと飲んでるので、次の日、二日酔いです。いつも二日酔いです。「頭痛いー。体調悪いー。」って言いながらまた練習します。それをずっと繰り返して、だんだんだんだんその中でも失敗しなくなってくるんです。で、そのコーチが言ったのが「試合の時、二日酔いじゃないだろ。だったら失敗しないよ。」「ああ、そっか。」……単純です。より二日酔いじゃない方がもっといい練習ができたかもしれなかった。だけど、あえて二日酔いで普通のオリンピックの強化練習をすることで、「試合の時は二日酔いじゃないんだから、それは気持ち良くそして自信を持ってできる」ような考え方。これも一理ありじゃないですか。ちょっと強引だったかもしれないけれども。

オリンピックは……。

では、オリンピックではどうだったのか。選手村っていうのがあります。選手村……簡単に考えると、何でも揃っている宿泊付きのイオンです。そしたら、たぶんわかりやすいと思う。カットサロンであったり、歯医者さんもあるし、お土産や日用品も売っているし、あと、ゲーセンもあるし、いろんな物があります。そこでたまたま私が行ったところ、スペインのバルセロナというところは地中海に面しています。プライベートビーチが付いていて、選手・関係者は誰でも使っていていいようなかたちだったのね。非常に過ごしやすいいところになっていたのですが、とにかく入るまでもとても大変だったんだけど、一番多かったのが、入村後のボランティアの方の数です。オリンピックとパラリンピックが同じ所で行われますので大体3万人ぐらいいらっしまったということです。今度7年後、東京オリンピックがあるじゃないですか。その時には4万ちょっと、4万2千人ぐらいを予定しているということなので、この中でも是非ボランティアとして参加したいっていう人がいたら参加できると思いますので、是非手を挙げて頂きたい。

その4万人、3万人を動かすっていうところになってくると、組織力、部力、どういうふうに関連・報告・相談をするのかっていうところがポイントになってくると思うのね。連絡・報告・相談のことはまた後にしておいて、日本として目標の3位が獲れました。その時のメダルを持って来たので是非みなさんに触って頂こうと思います。是非手で触って重さを実感してみてください。世界選手権のメダルとオリンピックのメダル、全然違います。世界選手権のメダルは鉄で作ったもので、国体とかインターハイとかのメダルと大体同じ感じですが、でもオリンピックのメダ

ルになってくると、あれは純銅です。だから結構重いです。なので、是非触って頂いてその違いをわかって頂ければと思います。

オリンピックで3位を獲って帰国後、急に増えたものがあります。何だと思いませんか？（学生：「信頼。」）ほぼ正解！ほぼ正解なんだけど、より細かく言うと親戚です。さっき言ったみたいに、「お前が小さい時、おむつを替えたのは俺だよ。」と言う遠いおじさんが出てきます。おばちゃんとかは、「あの時あんだったよね。よく泣いてねえ…」と。よく言われるけど、記憶もないからわからない。そんなのが急に増えました。で、お金の方に繋がったら非常に良かったんだけど、お金が増えることはほとんどなかったです。でも、この時にちょうどタイミングが良かったんだろうけれども、このバルセロナオリンピックから賞金が出るようになりました。3位が100万、2位が200万、1位が300万というようなものになってきたんだけど、私はちゃんと貯金しました。「次は何があるかわからないな！」なんて思って貯金をしました。

全日本選手権・中日カップ

で、全日本選手権、中日カップ。ここで断固たる決意をします。なんでか？ここでも賞金が出ると聞きました。「ようし！絶対獲る！」なんでか？お金が欲しかったからです。そして、断固たる決意をもう一個。「何で失敗したのか。」同じ同級生に池谷くんや西川くんといった強い選手がいました。今で言う内村くんみたいな感じの選手が。みんな優勝争いをしていたんだけど、その彼らたちは高校生でオリンピックに行ったんです。まあ……アイドルみたいな扱いをされていました。どこか会場に行ったら裏口から入り、女の子が「ワー！」、体操場でも「ワー！」といっぱい来ます。それを見てた私、「絶対こうなる！」「絶対俺こうなる！」「もてるんだ！」というようなことを強く考えました。それが私の断固たる決意の一個なのです。絶対もてたかったんです。それでいっぱい練習しました。最初は不純でした、不純だったんだけど、絶対そうなりたいたいから、彼に負けない、絶対負けないっていう練習をしました。最初は不純かもしれないんだけど、自分の意思が固まったっていう時はどんな誘惑にも負けないです。何があっても負けないです。「絶対そうなる。」っていう目的があるから。さっきの『計画・実行・反省』のところでも、「絶対に負けない。」という自分の意思が強くてできるわけです。

実演会からそのまま試合に行くっていうことも私はしました。普通考えるのは、試合の前は体調を整えてみんなで試合に行くっていうのが普通なんだけども、敢えて私はいろんな実演会っていうのに参加させてもらっているような状況で試合ができるようにと考えた。あまりされなかった実演会から試合に行くっていうので、試合会場でチームメイトと合流するっていうことを何度もさせてもらいました。それによっていろんな会場、いろんな試合でどう勝つのがベストなのかっていうことをいっぱい考えました。なんでか？もてたかったからです。それが一番です。そのためにはいろんなことを考えました。その頃、絶好調です。さっきも言ったように、全日本選手権・中日カップ優勝、賞金ももらえました。最高の状況です。「私何でもいけるわ。」「これからは俺の時代だ。」たまたまこの時に、池谷くんが引退して芸能界に入るってことが決まったので「これからは俺の時代だ、やったー。」「これからはやっとなんか俺がもてる。」って思ったんだけど、またここで賞金を獲得します。それにより、就職も内定します。すべてが私の良い方向に向いてきました。「さあ、俺の時代だ。」この後、大学院に行きたいっていうのをあらかじめ言ってきたので、特別対応で学費+給料を出してもらえることになりました。絶好調になって、どんどん鼻が高くなっていった私。急に引退します。

選手の引退

なんでか？交通事故を起こします。オリンピックが終わって、次の年です。12月に全日本選手権や中日カップで優勝して絶好調。就職も内定が決まった。「全部いいぞ！」という時から1ヶ月後に私の現役生活が終わってしまいます。2週間入院しました。集中治療室です。状況としまし

ては、一般的によくある右直事故です。私が右折、対向車が直進。見えなかった。私は天狗になっていたの、学生なのにアパート持ってて、バイク持ってて、車も持ってて、原チャリも持っているという感じ。ちょうどバブルの時代だったからね。そんなことをやっていたことにより、交通事故に会ってしまいまして、当時 56kg あったのですが、退院する時には 41kg まで落ちてしまって。人間 2 週間寝たきりだと、全然変わります。1 ヶ月間集中治療室にいたんだけど、それによってずっと寝っぱなしだったのね。内臓が破裂してしまって、肋骨は左右 3 本ずつ折れて、その折れた骨が肺に刺さってしまって、肺の中に血が溜まってしまいました。その血を抜くのに管が 6 本入っていて……という大変な状況でした。胸囲が 1m ちょっとありました。それが、1 ヶ月間集中治療室にいと 70cm とか 80cm になっちゃうんです。急激に落ちます。筋肉っていうのは一気につくんだけど、一気に落ちます。ここで人間の退化を感じたのですが、同時に日常生活のありがたさを感じるようになったわけです。この身長も高く感じるようになるんです。ずっと 1 ヶ月間寝たきりだったから、起きたらめまいがするんです。ずっと寝ていることによって三半規管がだめになるし、寝ている高さ慣れてるから、これでも起きたら高く感じるんです。私もびっくりしました。「この身長でも高いつて感じることもあるんだ。…じゃあ、低くないのかな。」っていう考えも一つあったのかなと思いました。

新生活

さあ、そして新生活。大学院が終わって、就職等が無くなってしまったので、実家（群馬）の方で保育所・幼稚園で子どもたち 20~30 人を前にして体操のお兄さんとして準備運動や体操を教えていくわけなんだけど、それを 4 年間ぐらいたった後、日体大のコーチ学研究室というところで助手の生活をするわけです。ここで初めて裏方を経験するんです。ずっと選手でいろんなことをしてもらって当たり前だったんだけど、今度は裏方になったので“選手をどう盛り上げるのか”というような組織に入るわけなんです。コーチというかたちで。

このようにいくんですが、私の母校、日本体育大学の体操競技体育館が全焼します。火事になっちゃうと何もすることがなくなります。そこで部員 50 人ぐらいたったのを 6 班ぐらいたって分けて、いろんな大学、高校、中学にどんどん練習に行かせるわけです。で、毎週 2 回、指導者の報告連絡会をします。それによってうちの選手がどうなっているのか、怪我はないかとかの連絡・相談をするだけしかない。あとは選手が何をしているのかわかりません。それだけ人数が多かったら、皆さんの組織においても、本人が何をしているのか・みんなが何をしているのかっていうのはわからないと思います。そこをどういうふうに連絡・報告・相談をするのかっていうのは、そういう場を作らないとたぶんだめだと思います。その場を週 1 回 2 回、どういうふうに設けるのかっていうのは、みなさんの考え方になってくると思います。それで、無事に新人戦を優勝するんだけど、ここで 3 年間の助手の生活が終わってしまいます。終わって、インターネットで九州女子大学の公募を探しまして、九女（九州女子大学）に就職するというわけなんです。

要は“オリンピック行った”・“世界選手権でメダルを獲った”っていった業界の方が何かしてくれるかっていったら、何もしません。それが日本です。他の国は、全部就職・年金をもらっている同じ時代の人もあります。まあ、それが日本です。その分いろんなことができます。だから、私もいろんな経験をさせてもらっているのが今なんです。

組織を動かして感じること

組織を動かして感じること。リスペクト、憧れる人はみなさんいますか？要は、目標になる人がいるかないかということところがひとつのポイントになるのではないかと思います。あと、こだわり。みんなこだわりはあるかな？簡単なこだわりでもいいけど、「これだけは負けない」というこだわりがある人の方が強いです。私は大学院に行った時に、アルバイトでセブンイレブンとファミリーマートと引っ越し屋をしていました。そのセブンイレブンで私が絶対に負けないのは、

床磨きのスラッシャーのかけ方です。あれだけは絶対に負けないと思っていました。結構巻き方、かけ方、かける時間によってピカピカ具合が違うんだよね。あと、雨が降った後と、天気の良い時のスラッシャーをかける時間も変わってくる。そこをよく考えないとピカピカ度が違ってくる。まあ、簡単なこだわりなだけけれども、自分の生き方の中でこだわりがあるかないか。何でもいいけれど、「これだけは、この中の誰にも負けない。」というのを一つでも持ってる人っていうのは絶対強いと思うので、それを是非考えて頂きたいなと思います。

あとは、自由と無責任の考え方の違い。自由＝無責任と思っている子どもたちが多くなってきました。でも、逆を考えなきゃいけないのね。自由だから責任がないと自由にならない。だから、部活動だったりいろんな組織の中で、「自由です」といった時には絶対に責任を持たせるってところがポイントになってくるわけね。だって、自由になればおのずと自分に自己責任がなかったら、その行動が成り立たないでしょ。だって、自分がやっているんだからその行動に責任を持たなかったら危ないし。だから、自由＝無責任じゃないんだよ、自由＝責任を持つということがポイントに挙がってくると思います。

あと、伝えるためのコミュニケーション能力の重要性。この中でもいろいろと話しを多くしている人もいると思うんだけど、そこで自分のことを大体1分間で言える人っていうのは、かなりこだわりを持っている人であったり、自分のリスペクトがわかっている人だと思うのね。それは、パって振られた時に言えるか言えないか。それは、その後の就職にも繋がってくると思います。だから、「伝えるために何を言わなきゃいけないのか」、これから就職活動をする時に個人票みたいなのを書くと思います。そこで、自分の良いところと悪いところをすぐに書けるか書けないか。これはとても大きいと思います。今の学生さんはよく、「何を書いていいのかわかりません。」って私に聞くの。いや、俺もとっわからないし。自分のことは自分が1番よくわかるでしょ？ 良いところも悪いところも。自分の良いところ悪いところがわからないと、直しようがないから。どういことができないかとか。それを一つの武器として自分のこの後の人生、就職に活かすかと思う。そこを、是非この中で一人でも多く、「1分間あげるの、自分の良いところを挙げてください。」と言われた時には、たくさん言えるという人になって頂きたいなと思います。

コーチングとは

コーチングとはと考えると、要は“人を導く”ということになると思うのね。じゃあ、例えばみなさんが買い物に行くっていう時に、ダラダラ5人ぐらいの女の子がスマホを歩きながらいじっていたとします。自分は急いでいます。その時、前にいる女子高生たちは悪いでしょうか？そこを「悪い」と言っちゃいけない。「悪い」んじゃなくて「違う」だけなんよ。自分が急いでいるだけで、相手は普通に生活しているだけなんだから、悪くないの。だから、自分中心に考えちゃうと、女子高生は「悪い」ってことになっちゃう。自分と相手は違うんだっていう前提で生活して頂かないと困るということです。

で、自己犠牲の精神は必ず帰ってきます。「情けは人のためならず。」っていう言葉があるでしょ？結局、情けを人にかけることで自分に帰ってくるんだよっていう意味の言葉じゃないですか。だから、“自分は何をした”、だから“こうなった”っていうのは必ず帰ってくるはずですよ。自分がしなければいけないこと、自分の仕事、それをするによって最終的に必ず自分に帰ってくるので、今やっていること、このリーダーズ研修だって絶対にマイナスではないです。絶対にプラスになります。そのプラスかマイナスをどっちに変えるのかというのは、みなさんのこれからの行動の仕方っていうものになってくると思う。

それから、私が1番注意しなければいけないこと。「良いときこそ気をつける！」。「好事、魔多し」っていう言葉は知っていると思いますが、良い時こそ「何かあるかもしれない。」。「最近調子いいな。」って時こそ「いや、何かあるかもしれない。」と思うようになってきました。40年経ってやっとです。考えるのが遅かったね。もっと早くわかっていたら、良い時にももしかしたらあ

のような引退の仕方になってないのかもしれないんだけど、そうになっていなければ、私は絶対九州のここでお話することはないです。それは、今考えると良かったなと思います。でも、あの引退がなかったら、もうちょっと良い成績で終わっていたのかもしれないっていうのは、今考えているだけのことであって、でも、他の考え方としたらあの事故がなければ体操で死んでいたかもしれない。もっと他の技をやりたかったから。4回とか5回とか回りたいかったです。それで無理をして首から落ちて死ぬっていう可能性もたぶん無きにしもあらず。ってことで、今考えればこうやって前に出てまた話ができるっていうこの立場っていうのは、本当に有難いこと。あの交通事故もマイナスじゃなかったんだなあと思えるようになったのも、それこそ20年後ぐらいです。その時は本当に相手も憎かったし、裁判にもなりました。裁判も4年かけてやっと終わったんだけど、まあそのことも必ずマイナスではないのかなと思うようにしているし、こうやって前に出てお話をさせて頂いているんだけど、交通事故の後遺症で右肩が動きません。私の右肩はチタンとセラミックでできています。だから黒板に書くときは汚い字を左手で書きます。机で書くときは右手で書きます。両方で書けるんです。だから、お皿が遠くにあるおかずは左手で取ります。近いおかずは右手で取ります。両方使えます。だから左手で子どもにご飯をあげながら、右手で自分のご飯を食べることもできるんです。要は考え方、自分がそのことをどう捉えることができるのかっていうのが、みなさんのこれからの人生でプラスになればいいなあと思っております。

じゃあ、セルフイメージって何なんだ？意識・下意識・セルフイメージ。バスケット専門の人？「スラムダンク勝利学」って知ってます？これはスラムダンクに書いてありました。要は意識っていうのは、物事を始めて初めのスタート時点です。この下意識っていうのは自分らしさです。こだわりみたいなこと。そのやり始めたことのこだわりが結局試合に繋がってくるんだけど、それに大きく影響してくるものがこのセルフイメージっていうものです。普段から、どういうふうな生き方・考え方をしてるのかっていうのがセルフイメージってやつです。試合や競技会、試験において、そのことを普段からどこまで考えてるのかっていうこと。前に特集であった、イチロー選手なんて、野球のことしか考えていないです。奥さんに毎日同じカレーを作らせる。毎日同じトレーニングをする。毎日同じ時間に出る。というように毎日野球のことしか考えていない、要は毎日セルフイメージが高くなっていることによって、試合の結果が良くなっているということなんです。だから、みなさんも目標としているものを普段からどこまで考えてるのか。例えば、私は試合の前というのはどうしても迷います。だから、迷わないように普段から食事の時とか、メニューが来た時に一発目にインスピレーションで「これだ！」って思ったものを選ぶようにしていました。「食べたい」「食べたくない」は関係ない。すぐに決めるという習慣をつけました。要はそれが、普段からパッと決めるセルフイメージが変わってくる。だから、普段から物事をどこまで考えてるのかっていうのがセルフイメージってものです。

COACH（指導者）の資質？

では今度は、コーチの資質というのがあります。これはコーチ学研究の教科書にも書いてあったものです。COACH（指導者）の頭文字を取った「あいうえお作文」みたいなものです。Cはなんだ？Comprehension、理解力です。

Oはみなさんがよく知っているものです。Outlook、先見性です。先見性を持った指導者になりましょう。「この選手はどうなるのか。」「このチームはどうなりたいのか。」「どこに行くのか。」「どこを目指しているのか。」そこで強化の仕方が全然違います。私もジュニアの子を教える時があるんだけど、その子に関しては「側転ができればいい。」っていう子にオリンピックの強化の仕方をしてはだめなんです。目標が違うんだから。そこが先見性です。先を見てやりましょうということです。無理をさせてはいけません。だから、相手とのコミュニケーション、「どこまでの目標を持っている人なんですか。」「うちのチームはどこまでの目標を持とうとしているんですか。」と

いうところはやっぱり重要なことであると思うのね。そこがずれていると、強化が変わってきます。A、Affection、思いやり、愛情です。その選手に愛情があるのか、その種目に愛情があるのかってところ。愛情があれば、さっき言った「この仕事は誰のためのものであるのか。」、マネージャーの仕事ってすごく大切なものであると思うし、素晴らしいと思っています。直接就職に繋がるのはマネージャーだと思います。プレーヤーは就職に繋がらない。ほとんど。プロがある場合は違うと思うけど。だけど、みなさんがやっている大学のスポーツがプロまでいけるか…なかなか難しいと思います。そこまでいける人は一握りの中の一握りだと思います。じゃあ、そこを終わって次にどういくのか。その種目に愛情があれば、どういう指導をしていくのか。この後子どもたちを育てる・選手を育てる・後輩を育てるという愛情の表現の仕方もあると思います。

そして、Character、人柄です。結局、この人柄でその人が仕事に就いてうまくいくかいかないかが決まってくると思います。みなさんが10年後、どの仕事に就いているのかはわからないだろうけど、人柄が良ければ絶対大丈夫だと思います。面接の方って、ほとんど会って10秒・20秒で合格か不合格かわかるそうです。結局、人柄です。それを見て「あっ、いける・いけない」、直感です。直感だけでもそこに入ってくるのは人柄です。「あっ、あの人いいな。」「あっ、この人だめだな。」合コンとかもそうじゃないですか。ぱっと見て、「あっ……いい！」か、「あっ……ない！」があるじゃないですか。それは結局人柄でしょ？そこは良い人柄っていうものを目指して頂きたいなと思います。

そして、Humor、ユーモア。どこまでユーモアを持って自分の言いたいことを伝えるのか。ということは、このCOACHの一つの大きな資質になってくると思うのね。各自がしっかり考え、行動して、面白く伝えるっていうのがCOACH、指導者、要はみなさん、リーダーとしての資質になってくると思います。

要は、リーダーは理解力がなければいけない。リーダーは先見性がなければいけない。思いやりがある。選手・後輩・チームに思いやりがある。そして人柄。良いのか悪いのか。で、面白いのか面白くないのか。要は、きついことも面白い感じで、ユーモアを持って伝えることで、相手に不快感を与えずに「ああ、こうしよう。」「こうしなきゃいけないな。」ということが伝わりやすくなると思います。なので、COACHの資質、5つポイントを持った指導者・リーダーになって頂ければ、今後目的の方向性としては見えてくるんじゃないかと思っています。

今後～未来に向かって

今後～未来に向かって監督としてよく考えていることは、やはり指導する時にできるだけ答えを教えないようにしています。「これはこうなったら、こうなる。」っていう答えはわかっているんだけど、言いません。できるだけ考えてほしいから。そこで失敗したことによって学ぶことも多いと思う。特に私の人生は失敗ばかりなので。失敗ばかりです。実は離婚もしています。バツイチです。失敗ばかりです。だからそのことによって得たことも非常にあります。でも、離婚しない方がいいぞ！すごく難しい。本当に大変。結婚する10倍ぐらい大変。絶対経験しない方がいい。だけど、そのことによって得たことはあると考えるようにしています。すぐに発想を変えるように努力をするので、で、できるだけ答えを言わないようにしています。方向性は持って行くけど答えは言いません。学生にできるだけ考えてもらう。

また、目標や夢が多いほど無駄がなくなります。みんなもできるだけいろんな目標・いろんな夢を持ってください。「えっ？だって、いっぱいあったらそれだけ時間が無駄になっちゃうんじゃないの？」と思うでしょ？違うんです。結局、時間とか先が読めないと、そのいろんな夢とか目標が達成できないから、結果良い時間の配分になるんです。今日はあれして、これして……この仕事をやって、これをして、趣味のことをやって、家族のことをやって……とすることで、結果無駄がなくなって後悔が減る。いろんなことをする方が絶対後悔はないと思うんだよね。やって

失敗の方がまだいいと思う。やらないで「……やっとならば良かった！」っていうのが一番だめです。だから、やってから後悔したほうがいいと思う。だから、是非行動してから反省しましょう。

組織として、「今やっていることは誰のためなんだろうか？」みんなが今こうやって勉強していることも、「これは誰のためなのか？」っていうことを考えてほしい。そして、「誰のために」「なぜしているのか」「何のためなのか」を考えながら行動して頂きたいなと思います。私がここでみなさんにお話しさせて頂いているのは、高西先生からのご紹介もあるんだけど、みなさんと時間を共有したい、体育系の学生さんとたくさんお話するのもあまり経験がないので、そこは是非、今後の糧にしたいなと思ってお話しさせて頂きました。自分のためにです。

「応用できることって何なのか？」「自分がやっていること、やってきたこと、これからやろうと思っていることは、次に何に繋がるのか？」っていうのを先に考えて発想を変えてみましょう。いろんな見方をしたら、たぶん答えもいろんな方向からあると思う。良いことも悪くなるし、悪いことも良くなってくる。例えば、ライオンとウサギがいた。そして、ライオンがウサギを食べたという事実があったとします。ライオンからすれば、「餌が獲れて良かったね。」だと思うんだけど、ウサギからしてみれば、「ライオンに食べられてしまって最悪。」です。同じ現象でも両方の答えがあるということを考えておかなければならないということです。

心理学でよくあります、「ルビンの壺」。真ん中中心に見ると、壺です。普通の。しかし、黒い部分を見ると、人の顔です。“焦点を変えて見れば、いろんなものが見えるよ”ということです。これは心理学でよく使われることです。心理学を専攻しているわけではないんだけど、いろんな話をしていく上で、この「ルビンの壺」を応用できるように私もなりました。

なんと！メダルが……

みなさん、メダルは見て頂けましたか？銅メダルはすごく綺麗だったと思います。本来はちょっと光っていたんだけど、くすんでしまいました。20年も経つと銅もくすんでしまいます。そして、ある時壊れました。よく見ると、このメダルは金属の部分をボンドで留めているだけなんです。「なんか雑だなあ。」ということは、今回メダルが壊れて初めてわかりました。だって、たぶん町の工場で作ったオリンピックのメダルですよ。だから1万2千人ぐらいが選手で出ているんだから、メダルの数って膨大な数だもん。なので、そんなに丁寧に作っているわけではないなということが今回わかったことです。だから私も、アロンアルファを買ってきてくっつけて、「この際だ！」と思って、時計屋さんに行って行って磨いてもらいました。で、みなさんに見て頂いたのは綺麗なメダルだったのです。「壊れたことで、結果、綺麗になってしまったじゃん。」っていうのが考え方の変え方。綺麗になってるので、「壊れたのもまあ、ありかな。」というふうに思った。だから、「20年30年また経った時にもう一回、壊して磨くのかなあ。」と思っております。

という話をしている時間となりました。考え方はいろいろあると思いますが、自分はどうなりたのかということをしっかり考えて、これからの研修もうまく乗り切りたいなと思います。ご静聴ありがとうございました。

< 質疑・応答 >

Q. (第7グループ 男子学生)

僕たちの大学にもサークルはあるんですけども、さっきの COACH のところで、指導者がいなくて学生が学生に教え合うサークルが、特に注意したほうがお互いの向上に繋がるというのがあったら教えてください。

A. 教えるというよりは、「さっきとここ違うよね。」というようなことが言い合える状況であれば、必ず伸びてくると思います。だから、理想像というものが必ずみんなにはあるじゃないですか。

その理想像と比べて「今の動きはどうなんだ」「さっきと比べてどうなんだ」その差がわかれば、その技術が高かろうが低かろうが関係ないと思います。だから、コーチがいたほうがいいのか、いないほうがいいのかっていうのは何とも言えないと思うのね。私が選手の時、コーチというものはいませんでした。私が、一番理想とするものと比較するしかなかったの。だから逆に理想像がある子っていうのは、自分が自分のコーチになるから、自分のことがわかっているということであるから、私も本来一番強くなる子っていうのは、コーチが自分の中にいる人、理想像がはっきり分かっている人っていうのは絶対伸びてくると思います。なので、友だち同士でもいいし、学友会のメンバーでもいいので、「さっきと違うところはここだよ。」「俺の理想はこうだけど、こうだった。で、お前の理想はどんなの？」っていう話をすることによって、「自分の理想と違うんだな。」「こんな理想もありだな。」とプラスアルファになるので、必ずプラス、プラスになると思います。一個の考え方って、絶対マイナスだと思います。いろんな人の意見を聞いてどんどん吸収して、結局言い争いになって「負けた方が勝ち」って言葉聞いたことないですか？言い争いになって自分の意見しか言わない人って、自分の意見しかない。言い争いになって、もう一人の意見を聞くってことが負けるってことなんだけど、二つの考えがあった方が勝ちだから、言い争いになって負けた方が勝ちだと思います。なので、その理想像をどこまで持っているのかっていうことを言い合えるメンバーであれば、コーチがいようがいまいが関係ないと思います。

Q. (第4グループ 男子学生)

組織を動かすために大切なこととして「こだわりを持つこと」というお話がありましたが、今こだわっていることはありますか？

A. 今こだわっていることは、「自分のできるサポートは何なのか」をとにかくこだわっています。今、バレー部の顧問をさせてもらっているんだけど、正直、バレーの戦略とか技術を私が教えることはできないと思っているので、「できることって何かな？」と思ってこの夏、マイクロバスが運転できるように免許をとりました。それで、学生さんを連れて行こうかなと。これが、私ができる最大限のサポートだったので、絶対事故しないようにとか考えながら教えられない分をカバーしています。あとは、試合中誰よりもでっかい声を出すっていうのはこだわりです。技術がどうのこうのじゃないです。「頑張れー！」って言います。「バレーを頑張れー！」っていつも言います。そしたら選手も試合前はどうしても緊張しているので、それを言うことでちょっとでもいい雰囲気になるかなと思って、そんなこだわりを毎回やっています。体操においては、できるだけ人と比べられないことをさせるようにしています。選手が最近はやりの技を練習しているんだけど、「じゃあ、内村くんと同じ技をしたところで内村さんに勝てるの？」って毎回言います。同じ事をやってたって絶対勝てないから。だって比較されるから。「比較されるんだったら、比較されないことを選ぶように」ととにかく言っています。それは私のこだわりです。だって比較されたら負けるもん。だったら、「比較されないことを選びましょう。」っていうことを私の信念で持っているの、そこはしっかりこだわっているつもりです。

第1分科会

【議長団】 塩屋 瑠菜 ・ 首藤 宏道 ・ 江藤 朋美 ・ 児島 龍樹

予定の流れ

当日の流れ

- ・ 議長団の自己紹介
- ・ 参加者の自己紹介
(名前、大学、学年、所属、あだ名)
- ・ 分科会全体の流れを説明
- ・ 3つの小グループに分かれる
- ・ アイスブレイキング
(□に二画入れて出来る漢字を探せ！)

30分

30分

分科会 I

問題点、理由を各グループ出してもらう

- ・ 個人で意見を考える (15分) → 意見が早く出たので 10分に短縮
- ・ 班で出た意見をグルーピング
問題点を一つに絞る所まで (30分) → 予定通り 30分
- ・ 各小グループで絞った問題点の発表
(15分) → 簡潔に述べてもらい 10分に短縮
- ・ 各小グループに意図と背景を聞く
(30分) → 議長団で聞きたいことを絞り 10分

120

90分

夜

・各小グループに聞いた意図と背景を元に議長団なりにどのような問題点に最後絞っていいのかを話し合う

「コミュニケーション不足」に絞るようにする

分科会 II

- ・ 途中参加者の自己紹介
 - ・ アイスブレイキング (20分)
(ラインナップ、インパルスゲーム)
 - ・ 分科会 I の振り返り (10分)
 - ・ 分科会 II の流れの説明
 - ・ まずは個人に共通点を聞く (2.3人)
各小グループで考える (30分)
 - ・ 休憩 (5分)
 - ・ 共通点をグループ毎に発表 (10分) → 議長団側で考えをまとめるため 5分休憩
 - ・ 共通点から問題点を絞る (45分) → 議長の判断により 15分に短縮
- ※絞れない場合：背景を聞き、まとまらないようであれば議長団側の案を提示する。(参加者の意見も組み込む)

分科会 II について (最終結果)

「コミュニケーション不足」でまとめようとしたが、具体性がないと NG。参加者に具体的な背景を聞き、まとめようとしたものの話が平行線となったため、議長の判断により、問題点を決定する時間を 45分から 15分に短縮し議長団側で問題点を絞った。

議長団側で考えをまとめるため 5分休憩

議長の判断により 15分に短縮

▽早めに切って参加者、先生に分科会の感想を聞く時間を作った (30分)

※分科会 III は予定通り

分科会 III

- ・ 理由とテーマを明確にする。
- ・ 具体的な解決策と効果をまとめる。

分科会 IV

発表者と発表内容の打ち合わせ
(発表者以外は、NASA ゲーム)

分科会 I

小グループ①の意見

□上下間の言い分の差異

- ・後輩が指示を出しても中々動こうとしない
- ・学年の違いによって発言がしにくい → 先輩の圧力で後輩が言いたいことが言えない
- ・幹部の情報が共有できず不満が生まれる → 情報が伝わらないまま指示の通りに動いているためトラブルが起きた際も自分たちで対応出来ない（経緯がわからない）

□他力本願

- ・連絡が回っても返信しない → 誰かが返信するだろうという考え
- ・時間を守らない → 守らなくても他の人が間に合っていれば…

□頑固

- ・自分の考えを曲げない
- ・個性が強すぎてアイデアがまとまらない
- ・団体の中で派閥が出来てピリピリした空気



「上下間の言い分の差異」

（理由）先輩後輩間で言い分に違いがあると、後輩の意見が通らないため
その中で不満が募り、組織として上手くまとまらなくなるから。

分科会 I

小グループ②の意見

□交流が出来ていない

- ・ 予定が遅れ遅れになる
- ・ 組織なのにグループ化している（バラバラ）
- ・ 上と下との繋がりが薄く、逆に同年代で繋がりが強くなりがち

連絡がうまくいかず、すべきことが進まない
先輩と後輩が話す機会があまりない

□情報の伝達が出来ていない

- ・ 引き継ぎが出来ていない
- ・ 全員で情報共有が出来ていない

後輩への仕事の引き継ぎが出来ていないまま
先輩がいなくなる

□方向性がバラバラ

- ・ 組織全体が同じ方向性をもつことが難しい
- ・ 自己の主張が少ない
- ・ 出席すべき行事に後輩が参加しない
(OB会など)
- ・ やりたい練習内容の不一致

先輩、後輩で思い描いている理想が違う
先輩の主張が強すぎる
行事がどれほど大切なものなのかを後輩が理解していない
したいことだけしているため部としての目標に沿った練習が後回しになっている



「方向性がバラバラ」

(理由) 方向性が定まっていないと組織としてのまとまりが無くなり、
情報共有なども上手くいかなくなるから。

分科会 I

小グループ③の意見

□部活に対する意識の低下

- ・活動に取り掛かる時間が遅い
- ・練習が始まる時間が遅いのに、終わる時間は早い 目標がない
- ・バイトなどで人が集まりにくい 部活内で仲が良いからこそ注意しにくい
- ・個人の用事を優先させて全員が集まる機会が少ない

□ヒイキ

- ・個人個人への対応の仕方が違う

□環境が整っていない

- ・練習場の設備が不十分 → お金がかかるという理由で良い環境の中で練習が出来ていない
- ・新しい部員が入って来ない → マイナーな部活は新入部員が入らず、部として残せない

□チームワーク

- ・幹部同士の協力がない
- ・責任感を持ってくれない



「部活に対する意識の低下」

(理由) 大きく見て、幹部同士の協力がないのも、責任感を持ってないのも個人個人への対応の仕方が違うのも意識的なものと考えられるから。

分科会Ⅱ

各小グループそれぞれから出た問題点

① 上下間の言い分の差異

- ・後輩が指示を出しても中々動こうとしない
- ・学年の違いによって発言がしにくい
- ・幹部からの情報が共有できず不満が生まれる

② 方向性がバラバラ

- ・組織全体が同じ方向を持つことが難しい
- ・自己の主張が少ない
- ・出席すべき行事に後輩が参加しない（OB会等）
- ・やりたい練習内容の不一致

③ 部活に対する意識の低下

- ・部活に取り掛かる時間が遅い
- ・練習に取り掛かる時間が遅いのに、終わる時間は早い
- ・バイトなどで人が集まりにくい
- ・個人の用事を優先させて、全員が集まらない

↓賛同意見を含め、ここから更に共通した部分がないかを各小グループに考えてもらった

① 組織内での意思伝達が出来ていない

上下間で言い分の差が生まれると部活に対する意識の低下につながる。
その原因は組織としての方向性が定まってないからであり、
組織内で“～したい”“～すべきだ”という意思伝達が出来ていない。

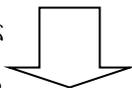
② 組織内で統一した目標がない

組織内で一つの目標が定まっていないと向かうべき方向性がバラバラになり、
部活に対してやる気がある人とない人の差が大きく開く。結果、組織として機能しなくなる。

③ 意識の低下

組織内で発言力があるのは意識が高い人で、それ以外の人には決定権がなく、
上下間での言い分が溜まり、組織として意識の低下につながる。

賛同意見を求めたが、それぞれの小グループが自分たちの意見を推して中々まとまらなかったため



議長団より、各小グループから出してもらった3つの問題点はすべて「コミュニケーションの不足」から起こるものなのではないかと意見を提案

- (↑①意思伝達できていないから
②統一した目標ができず
③意識の低下につながる
という図式になり

しかし、参加者側から“具体性がない”、“漠然としている”という意見が上がり、
「コミュニケーション不足」が原因で起こる問題点をもう少し具体的にまとめることにした。

この3つは「コミュニケーションの不足」から起こるのではと提案)

そうして出た意見が以下の通りである。

「連携が取れてない」「雰囲気が悪い」「目標が定まっていない」「人間性の理解が出来ていない」

賛同意見を求め、議論をした結果、「雰囲気」「目標」2つのキーワードに絞ることが出来た。
良い「雰囲気」を作れば話し合いがしやすい場が作られ、組織の「目標」が立てやすくなる。
「目標」を作れば自ずと組織としての「雰囲気」(士気)が高まり、連携も取れるようになる。

雰囲気を作れば目標づくりにつながる？

目標を作れば雰囲気づくりにつながる？

雰囲気 ⇄ 目標

第一分科会の中で意見が二つに大きく分かれ、これ以上はまとまらなると判断。

第3分科会は問題点として・・・

「雰囲気がつくれていない」

「一つに目標が定まっていない」

以上2つに決定した。

テーマ：「雰囲気がつくれていない」
「一つに目標が定まっていない」

「雰囲気がつくれていない」

解決策

- ・お互いの意見に向き合う
- ・先輩は後輩の意見を聞く姿勢を見せる（気遣い）
- ・先輩が後輩に積極的に声をかけ、コミュニケーションをとることを重視する
- ・懇親会など、イベントを行い、腹を割って話せる環境を作る
- ・挨拶を徹底する

効果

- ・相手を理解することが出来る
（例）先輩が後輩に対し理解しようとすることで、後輩からも先輩に対する理解が深まる
- ・ある程度の上下関係を保ちながらも互いの意見を尊重し合えるようになる
- ・会話が自然と生まれる

「一つに目標が定まっていない」

解決策

- ・先輩やOBが立ててきた、過去の目標を参考に
にする
- ・話し合いをしやすい環境づくり
- ・まず組織内全員の意見を聞く
- ・それぞれの意見を踏まえた目標をつくる
- ・一週間に一度組織全体で意見交換（目標や現状についての確認、改善）出来る場を設ける
- ・先輩の意見だけでなく、後輩の意見も尊重する
- ・目標の最終決定をみんなに信頼、尊敬されているリーダーにしてもらう

効果

- ・目標が決まることにより組織全体の士気が高まる
- ・話しやすい環境を作れると話し合いが自然とスムーズになり、目標が決まれば1人1人の意識が高まる
- ・決めた目標について定期的に確認する場を設けることにより意識が薄れることがなく、組織全体で団結しながら活動することが出来る
- ・信頼できるリーダーに目標を定めてもらうことにより全体にまとまりが生まれる

第1分科会

□うまくいったこと（要因は何か）

- ・流れがスムーズにいった。
 - 今回の分科会が身近な議題であること、参加者にとってためになる時間となることを強調できた。
 - 小グループに議長団が入ってみんなが話しやすい雰囲気にした。
 - 参加者に意見を出してもらう前に参考として例などを上げてわかりやすい説明をするよう心がけた。
 - 休憩時間など、積極的に参加者とコミュニケーションをとり距離を縮めた。
(意見が言いやすい雰囲気づくり)
- ・一つ一つの小グループが仲良かった。
 - アイスブレイキング、グループワークの入り方が良かった。
- ・参加者に意見の背景を聞くことが出来た。
- ・書記について、参加者の意見を聞き、戦略会議のときに役立てた。
- ・時間を見つけて参加者、先生に分科会に参加しての感想を聞くことが出来た。

□うまくいかなかったこと（どうできたと思うか）

- ・意見がまとまらず、提案した案も通らなかったときに議長団が硬直しかけた。
 - 休憩を咄嗟に取ったのは正解だったが、もっと色々な意見が出ることを予想しておくべきだった。
- ・質問を参加者からされたときにスムーズに答えられなかった。
 - 自分たちが理解した上で答えられるように、時間をかけて確認の質問等すればよかった。
- ・1つの小グループにずっといたわけではなかったので、意見の背景を2回説明させてしまった。
 - 議長団の中でもコミュニケーション（情報交換）をとれば同じ説明をさせることはない。
- ・分科会の時間配分が少し強引になってしまった点がある。
 - 参加者に良い話し合いをしてもらうために予定を組む際にもっと余裕を持たせた時間配分にする。

□工夫した点

- ・分科会時の議長団の入り方（タイミング）
 - グルーピング出来ていない小グループに議長団がフォローで入り、上手くいっている小グループにはあまり入りすぎないように気を付けた。
 - グループの進行状況を良く見て議長団が動く。
- ・参加者に“分科会＝難しい、堅苦しい”のイメージを持たせない。
 - 分かりやすい説明、全体の雰囲気の作り方、ためになると思えるような内容づくり。
- ・休憩時間の取り方
 - 議長、副議長が煮詰まってきたと感じたら休憩を提案した。
- ・雰囲気のつくりかた
 - 休憩時間に参加者と話し、仲良くなることによって分科会をスムーズに進めた。
 - 議長団が笑顔を忘れないように議長団内で笑顔チェックをした。
- ・自分たちが何回も参加者側の立場で練習したことで、コミュニケーション不足という問題点に促そうとしたところ。
- ・最初に分科会の人とコミュニケーションをとり、仲良くなることでファシリテーターとしての意見を共感させやすくした。

□全体の感想

当日入りは良かったが、やはり分科会としての問題点を絞るのが難しかった。しかし、参加者に話し合いをしてもらう、充実した良い時間を過ごしてもらうというスタンスを最後まで取っていたので、最後に感想を参加者に聞いたときに“良い話し合いが出来た”“色々な意見が聞けて新鮮だった、勉強になった”という嬉しい言葉を頂くことが出来た。一年間準備してきて本番前日まで不安で仕方なかったが本番はこれまでしてきたという自信と根性でどうにかなったので第2グループのみなさんにもたくさん練習してほしいし、した分だけ安心するということを知ってほしい。参加者に満足という言葉をかけてもらえて本当に涙が出るくらい嬉しかった。今後も今回で学び得たことを生かしていきたいと思う。

分科会全体を通して、時間配分で大幅なずれがあったが、分科会にいた参加者の人たちと（仲良く）なることができ、ファシリテーターとして話し合いがしやすくなったので十分な巻き返しが出来て良かった。参加者は共感をよくしてくれる人ばかりで、議長団側からも意見が言いやすく、良い雰囲気だった。

分科会 I でのアイスブレイキングのおかげで分科会の雰囲気はすごく良くなった。会議では議長、副議長がメインで進めてくれたので私は 2 人のサポート、参加者のサポートが出来た。書記として参加者の意見もまとめて書くことが出来た。しかし、議長、副議長がパンクしかけたとき 2 人の助け船が出せなくて自分自身も固まってしまった。3 日間が終わって、私は参加者の助けになれていたか、議長団内で役に立てていたか不安になっていたが、参加者からの感想もよく、リーダーズトレーニングをやってきて良かったなと思った。

自分は初めてのリーダーズトレーニングですごく緊張して分からないことばかりで出来たとは自信を持って言えないけれど、分科会の中で先生方や参加者が良かったと言ってくくださったので自信がついてきた。参加者とも仲良くなれて、たくさん話をすることができ、交流会も楽しく過ごせ本当に良かった。自分的にはもう少し議長団をサポート出来たらよかったと思う。日が経つにつれ参加者と話すことが楽しくなっていた。またこういうことが出来たらいいなと思う。

第2分科会

【議長団】 西山 加菜子 ・ 福園 小夏 ・ 山口 紗愉香 ・ 柄本 咲子

<進行予定表>

分科会 I

- ①挨拶・自己紹介（議長団一参加者）
・名前・学年・ニックネーム・大学名・出身地
- ②グループワークの説明
- ③アイスブレイキング
説明→個人ワーク→グループワーク→確認
- ④分科会の流れ、分科会 I の説明
- ⑤小グループに議長団が入り、小グループ毎に
今抱える問題点について各自ポストイット
にまとめる（1人2枚以上）
- ⑥ポストイットを分類、分類名を付ける
- ⑦小グループごとに問題点として取り上げる
ものを一つ決定 → 分科会全体で共有する

分科会 II

- ①挨拶・自己紹介（二日目からの参加者のため）
・名前・学年・大学名・将来の夢→確認クイズ
- ②分科会 I の流れ確認→分科会 II の流れ説明
- ③分科会 I の振り返り（グループ内）
- ④グループ内で出た意見の背景を発表させる
- ⑤共通する問題点を議長団側から質問する
- ⑥グループ毎に共通点を出し、紙に書いて発表
してもらう
- ⑦全体で賛同意見を見出しながら、意見を一つ
にまとめる
- ⑧休憩（5～10分：当日の進捗、参加者の状況
に応じて変更）
- ⑨一つに絞った問題点の解決策を考える
- ⑩リーダー、構成員、第3者の立場で
どの視点にたった意見か見極める

分科会 III

- ①解決策と効果について全体で見直す
- ②ブラッシュアップする
※解決策が多すぎたら、絞ることも考える
※目安：解決策3つ、効果3つ
- ③発表者の決定
※発表内容は大筋を分科会内で調整しながら、
最終打ち合わせは、個別で行う

分科会 IV

- ①コンセンサスゲームの実施

<当日の流れ>

分科会 I

- ①挨拶・自己紹介（内容は左列参照）
- ②アイスブレイキング
説明→個人ワーク→グループワーク→確認
- ③グループワークの説明
- ④分科会の流れ、分科会 I の説明
- ⑤小グループに議長団が入り、小グループ毎に
今抱える問題点について各自ポストイット
にまとめる（1人2枚以上）
- ⑥ポストイットを分類、分類名を付ける
- ⑦小グループごとに問題点として取り上げる
ものを一つ決定 → 分科会全体で共有する

分科会 II

- ①挨拶・自己紹介（二日目からの参加者のため）
・名前・学年・大学名・将来の夢+確認クイズ
- ②アイスブレイキング（新聞紙で島ゲーム）
- ③分科会 I で示した論点をまとめ直し、
論点の題目/項目の説明
- ④各班で出してもらった意見を1つにまとめ
られないと判断。意見交換の時間を設ける
- ⑤それぞれの班が折り合いをつけることが
出来ず、意見交換の時間にすることを決定。
※この時に議長団で各班の主張を共有する
※出してもらった意見を基に、議長団からの
提案ということで、今後話し合っていく論点
を提示すると判断
※昼休憩の時間を使って、論点を絞る

分科会 III

- ①論点を提示
- ②解決策を練る
※各班で進捗にばらつきが出たため、誘導
- ③効果の考え方について説明
- ④グループワークで解決策、効果を考える

分科会 IV

- ①解決策、効果について発表
- ②まとまる見込みがないと判断し、次の日の
報告会に照準を合わせるように話を進めた。
※意見の尊重をしすぎてしまい長引いたが、参
加者の積極的意見で、まとまる

<問題点：小グループ A>

★コミュニケーション不足

- ・意見の行き違い
- ・部活動方針や考え方が定まらず、まとまらない
- ・引き継ぎが上手くできない

●モチベーションを保てない

- ・やる気が個人で違う事
- ・部内の集まりがない
あっても来ない人が多い
- ・(会長が) 責任がない
→モチベーション低下要因

●連携不足

- ・団体が多いのでまとめ難い
- ・サークル生の出席率

<問題点：小グループ B>

★個人のモチベーションの差

●受け身

- ・レベルの差から発するもの
- ・意見のある人に流される
- ・決断が遅い

●主体性の問題

- ・決断が遅い
- ・やる気に差がある
- ・積極性がない
- ・指示待ちになっている
- ・幹部に任せきりになりがち
- ・何をすべきか分からず、動けない・動かない。更に分からないと伝えない

●個人のモチベーションの差

- ・会議で全員が揃わないと次も同じ話をするようになる
- ・新しい役職に不満を持ったり、活動が目的でない人がいたりする

●先輩としての仕事

- ・雰囲気が悪くなるのが怖く強く注意出来ないでいる
→周囲から不満が出る
- ・仕事を役員に振れない
- ・先輩として後輩への伝え方

●集団と個人の考え方

- ・立場と個人で考え方が違う
- Ex) リーダーとしては A を選択すべきだが、個人では B という選択をしたい

●横のつながり

- ・他の幹部の仕事を知らない

<問題点：小グループ C>

★引き継ぎの問題点

- ・仕事を完全に理解せずに時間が過ぎていく
- ・1年生の時から次期委員長を命じられているが、何をしたらいいのか分からない

●自分の立場の認識不足

- ・協力しようとしてくれない
- ・組織の中で上に立つ人の役職権の使い方
- ・責任感に欠ける
- ・組織の中で意見が決まらず、次の段階に行かない

●情報伝達不足

- ・連絡が回らない
- ・情報共有が出来ていない
- ・物事が正確に伝わらない

●目的が明確に出来ていない

- ・行事の参加率が悪い
- ・集合になかなか集まらない

<問題点：個々のモチベーションの差によるコミュニケーションのとり方>

<解決策案：小グループ A>

- 定期的に会議をし、客観的な意見を聞き、互いに理解し合い、補い合う
 - ・組織内の雰囲気をよくする
 - ・互いに信頼し合う
 - ・安心する環境・存在を作る(同学年間で悩み相談、上下間において交流等)
 - ・何事にも優しさを持つ(出来ない人が、出来ないと言える環境を作る)
 - ・出来ないことは出来ない伝える。意思表示!
 - ・その組織の改善点や意見を確認できるように定期的に話し合いを設ける
- 役割分担をはっきりさせ、仕事に責任を持つ
 - ・組織の目標や方針を明確に定め、それに基づいて秩序ある雰囲気を作れるように皆が意識する
 - ・組織内での役割分担を明確にし、それぞれ仕事に責任を持つよう、その組織の目標や方針を明示する
- 客観的に捉える
 - ・メリハリをつける(息抜きも大切に)
 - ・コミュニケーションを取る際、優先すべき立場を考慮

<解決策案：小グループ B>

- 会話力を対話力に
 - …普段から組織への考えを持たせて意識を高める。普段の会話を、何か論点を見つけて話し合うきっかけとするような工夫をする
- 経験から拘りを見つける
 - …自分の強み、経験することで新しい発見がある
これまでの経験を振り返り、自分の行動の軸を見つける
- 理解を深める(人も仕事も)
 - …互いの考えを知ること
同じ組織で活動するなら、協調性が必要。そのために相手を知る必要がある

<解決策案：小グループ C>

- 引き継ぎを計画的に行う
 - ・モチベーションが高い人材を見つけて育成する(引き継ぎを見据えて行う)
 - ・引き継ぎマニュアルを作る
 - 連帯感を持つ
 - ・責任を一任せず、協力して行事等を考える
 - ・行事の達成感を互いに共有・共感できるように
 - 立場に伴う責任を自覚する
 - ・仕事は仕事と割り切り、自分のすべきことを明確にして行動する
 - ・公私混同しない
 - ・目的や責任、立場を明確にする(上下関係も含め)
 - ・教える側も教えられる側もそれぞれが自覚を持つ
 - 相互の距離間の調整を図る
 - ・適度な距離感を保つ
 - ・密接な関係の人を大切に
- ※周囲との関係をどう保つか
が難しい。無論、特定の人との関わりだけを持つのは逆効果。距離感が必要

<解決策、効果：まとめ>

- ①会話力を対話力に・・・普段から組織に対する考えを持たせて、意識を高める
- ②様々な経験からこだわりを見つける・・・自分の強みになる。経験することで、新しい発見がある
- ③互いを高めあう環境を作る・・・お互いの考えを知ることができる
自分では分からない自分の置かれている状況を知る

<分科会全体で上手くいった点>

・アイスブレイキング

分科会Ⅰと分科会Ⅱで行った。「口」に2画付け加えて、漢字を作る、というお題を分科会Ⅰで、自己紹介と新聞いかだを分科会Ⅱで行った。漢字の方は、個人で行ったあと、グループで行い、グループワークを行う事による効果を身を以て実感させることが出来た。

分科会Ⅱで行った新聞いかだは、前日仲良くなっていたことを踏まえ、体が触れるものにした。全体を通して、メリハリが出来、会議の入りがスムーズだったと思う。さらに仲良くもなれた。

<分科会全体を通して上手くいかなかった点>

・時間配分

思ったよりも話し合いに時間がかかり、焦らせてしまった。予め時間を伝えておき、それから5分ずつでも伸ばしていくとよかったと思う。

※結果、これが全ての原因となるかたちで、

議論が分科会Ⅳの時間を使ってぎりぎりですべてを終えることとなってしまった。

議長団も焦りをかくすことが出来ずに、空回りをしてしまうシーンがあった。

<分科会を進行するに当たって工夫した点>

- ・自分たちの自己紹介で、名前、大学、学年をセットにして、分科会Ⅰと分科会Ⅱで言うようにし、分科会Ⅰでは出身地、分科会Ⅱでは将来の夢を加えて、興味を持ってもらうようにした。
- ・議長の役割（グループワークの意義説明、アイスブレイキングルール説明、自己紹介時の進行など）を振り分けた。そうすることで、みんなで分科会を作り上げるということを意識した。
- ・場面、場面で、個人のみよりグループワークなど大勢で考えた方がアイデアが出ることを伝え、発言を多くするように促した。

<分科会全体を通してどうだったか>

直前まで分科会の議長団がそろそろことができなく、細かいところまで決めることが出来なかったため、明確な当日のイメージを立てることができていなかった。更に当日、急にメンバーの変更があり、事前の計画と少し違う部分が出てきた。

しかし、事前に自己紹介の内容、分科会Ⅰ・Ⅱのアイスブレイキングの内容を決めていたことで、ある程度の当日の方向性をつけることができていたことは良かったと思う。

第3分科会

【議長団】 山口 貴大 ・ 重信 水紀 ・ 新屋敷 航 ・ 江口 優理

予定の流れ

- ・ 議長団の自己紹介
- ・ 参加者の自己紹介
(名前、大学、学年、所属)
- ・ 分科会全体の流れを説明
- ・ 3つの小グループに分かれる
- ・ 小グループでニックネームや呼び名を決定
- ・ アイスブレイキング
(☒の中に漢字がいくつあるか)

当日の流れ

- ・ 議長団の自己紹介
- ・ 参加者の自己紹介
(名前、大学、学年、所属)
- ・ 分科会全体の流れを説明
- ・ 3つの小グループに分かれる
- ・ 小グループでニックネームや呼び名を決定
- ・ アイスブレイキング
(☒の中に漢字がいくつあるか)

分科会 I

目標: 問題点と理由と背景を各グループで出す

- ・ 個人で意見を考える (5分)
- ・ 班で出た意見をグルーピング (20分)
- ・ 班で問題点を一つに絞る (10分)
- ・ 各小グループで絞った問題点の発表
(10分)

分科会 I

ほぼ予定通りに進行

- ・ 個人で意見を考える (5分) → 予定通り 10分
 - ・ 班で出た意見をグルーピング (20分) → 時間が30分かかった
 - ・ 班で問題点を一つに絞る (10分) → 時間が20分かかった
 - ・ 各小グループで絞った問題点の発表 (10分) → 予定通り 10分
- 最後に先生方からの意見を頂戴した

夜

90分

(10分)

・ 議長団なりに分科会 I で出た意見と背景をまとめ、最終的にどのような問題点に絞るのかを話し合う

「モチベーションの違いによるコミュニケーション不足」に絞れるようにする。

分科会 II

- ・ 途中参加者の自己紹介
 - ・ アイスブレイキング
(□に2画加えて漢字を何個作れる)
 - ・ 分科会 I の振り返り
 - ・ 分科会 II の流れの説明
 - ・ まとめていくために、何か共通なものはないか呼びかけて、個人で発表してもらう
 - ・ グループごとに問題点を一つに絞ってもらう
- ※絞れる場合: 共通なものがないか呼びかけて、まとめる。
- ※絞れない場合: 背景を聞きながら、共通なものを探し、解決策・効果も一緒に考えながらまとめる。

分科会 II

→ アイスブレイキングをお絵かきゲームに変更
※あとは全て予定通りに進行した

分科会 III

- ・ 理由とテーマを明確にする。
- ・ 具体的な解決策と効果をまとめる

分科会 III

※全て予定通り

分科会 IV

- ・ コンセンサスゲーム
- ・ 発表者と発表内容の打ち合わせ
(発表者以外は、アイスブレイキング)
- ・ 発表の練習

分科会 IV

※全て予定通り

分科会 I

<小グループ①の意見>

●無責任

- ・役職に責任感を持っていない
- ・引き継ぎが出来ていない
(仕事をする人が少ないため)
- ・委員会役員の中での温度差

●人が集まらない

- ・時間通りに集まらない
(部の特性上個人練習のみ)
- ・人が集まらない
(毎回決まった人しか来ない)
- ・メンバーが集まらない
(練習・能力の差で来なくなる)

●その他

- ・部の目標に全員が向いてない
- ・金銭トラブル
- ・練習の意識の違い
- ・自分の意見を言わない

★無責任

人が集まらないという意見が結論、一人一人に責任感がないからという意見に繋がった為。

<小グループ②の意見>

●情報伝達

- ・情報共有出来ているか不明
(メールを読んでも返信なし)
- ・連絡、報告が上手くいかない
- ・イベント情報の伝わりが悪い

●モチベーションの違い

- ・時間にルーズ、守らない
(練習の集合が悪い)
- ・やる気に差がある
- ・忘れ物が多い
(練習時の忘れ物)

●その他

- ・怒り方が悪く、場の雰囲気が悪くなる
- ・組織にどんな方法で興味を持ってもらうか
- ・部内でグループが出来る
- ・意見を言う人が限られている
- ・意見が出づらい環境

★モチベーションの違い

「情報伝達」と迷ったが、話し合いの中で「情報伝達」は大会要項が伝わらなかったこと、自分だけ知らされていなかったらモチベーションが下がる、何を始めたらよいか分からないという意見が出た。

また、「モチベーションの違い」は、やる気がないと始まらない、モチベーションがないと情報もまわらないという意見が出て、最終的に「モチベーションの違い」の方が重要と考え話し合うべきだと考えたため、この問題点に絞った

<小グループ③の意見>

●優先事項

- ・他の活動を優先し、部員が集まらない
- ・練習が最優先にならない

●指示不足

- ・幹部内で仕事をするため、後輩が仕事を把握出来ない
- ・仕事を理解出来てない

●意識の差

- ・人によって意識の差がある

●連携不足

- ・役職の不透明さ
- ・役職外の連携がない

●情報伝達

- ・情報が回ってくるのが遅い

●消極的

- ・意見がなかなかまとまらない

●消極的

- ・意見が出ない、まとまらない
- ・主体性がない

●コミュニケーション不足

- ・コミュニケーションをとる場がない

★コミュニケーション不足

最初は、情報伝達が出来ていないかという問題点に全部が繋がるのではないかと考えたが、情報伝達が出来ていないということは、人とのコミュニケーションが取れていないからだという意見にまとまったため

分科会Ⅱ

<小グループ①の意見>

★無責任

- ・役職に責任感を持っていない
- ・引き継ぎが出来ていない
(仕事をする人が少ないため)
- ・委員会役員の中での温度差



温度差
(組織中)



連携不足 → 情報伝達の遅れ

この負の連鎖の大きな原因が
コミュニケーション不足で
あるという意見にまとまった

<小グループ②の意見>

★モチベーションの違い

- ・時間にルーズ、守らない
(練習の集合が悪い)
- ・やる気に差がある
- ・忘れ物が多い
(練習時の忘れ物)



「先輩と後輩のつながり」とい
う意見が出て、限定されている
ので、背景や理由などを聞いて
いくと、コミュニケーション不
足からこの問題が生まれると
いう事だったので、「コミュニ
ケーション不足」であるという
意見にまとまった

<小グループ③の意見>

★コミュニケーション不足

- ・情報伝達が遅くなる
- ・連携不足
- ・意識の差が生まれる
→優先事項が低くなる



人対人



最初の意見と変わらず、コミュ
ニケーション不足という意見
にまとまり、人対人のコミュニ
ケーション不足によって組織
がまとまらないという問題点
が一番改善すべきだと考えた



第3分科会の問題点は…コミュニケーション不足

(理由)

負の連鎖 (スパイラル) の原因として、温度差、連携不足、情報伝達の遅れ等
はコミュニケーション不足から生まれるものであるという事から、ここを改善
すべきだと考えたから。

テーマ：「コミュニケーション不足」

理由：負の連鎖（スパイラル）の原因として、温度差、連携不足、情報伝達の遅れ等はコミュニケーション不足から生まれるものであるという事から、ここを改善すべきだと考えたから。

解決策

効果

<リーダー>

- ・名前を覚えて、積極的に声をかける
(下の名前やニックネームで呼ぶ)



- ・信頼関係を形成できる
- ・後輩や横のつながり等で親しみやすくなる

<構成員>

- ・リーダーの補助、修正役になる



- ・組織の方向性が定まる

<第3者>

- ・雰囲気作り
(新歓やサークル活動で自分たちからも雰囲気を作る)



- ・話しやすくなるため、活動しやすくなる

<全体>

- ・交流の場を設ける
- ・SNS (LINE) の活用
- ・自分をPRする
- ・お互いが相談やサポートしやすい時間を作る
- ・組織の共有ノートを作る



- ・接する機会が増える
- ・自分の意見が聞いてもらえる
- ・自分が何をすべきか理解できる
- ・コミュニケーションがとりやすい場になる
- ・組織全体がまとまる

第3分科会

☆うまくいったこと（要因は何か）

- ・予定通りに進行が出来た。なぜなら、当日までに流れの予定をしっかりとみんなで共有出来ていたから。
- ・参加者が小グループ内で仲良くなった。
- ・小グループ内でメンバーが打ち解けたので、自分が思っていた以上に活発な意見交換が出来ていた。
- ・意見がまとまっていたところが、休憩後、さらに意見が増え、考え方が少し別な方向へ行きそうで、行き詰っていたところを、うまくフォローして、一つの意見にまとめることができた。
- ・自分の意見を言わないという人がいなかった。なぜなら、付箋の時やグルーピングをする場合を除いて、自分の意見を言えない人や、2日目からの参加でちょっと馴染めてない人がいた時にフォローに入って、その人に〇〇さんはどう思いますか？など呼びかけることで意見を言いやすくなって、全員の意見を聞けたと思うから。

☆うまくいかなかったこと（どうできたと思うか）

- ・途中、「先輩と後輩のつながり」という限定された問題点が出てきたので、今ならもっと多くの人にあてはまるような問題点を出してほしいと前置きすればよかったと思う。
- ・小グループごとの意見のまとめ方が違ったので、早く終わったグループと、終わらないグループでの時間が結構空いてしまった。話がまとまらないグループは、フォローに入っていたが、もう少し人数を割いて意見をまとめても良かったと思う。
- ・小グループの中で、1,2年生だけの小グループがあって、意見などが第3者からの視点になっていたので、小グループに分ける時に、名簿を見て上の学年と1,2年生の混合の小グループにすればよかったと思う。そうすることで、また違う意見が出たかもしれない。

☆工夫した点

- ・話し合いの合間に参加者が雑談をしていたが、無理に止めず仲良くさせた。
- ・最初から参加者の雰囲気が良かったので、それをキープできるように小グループに入るときは議長団としての指示よりもメンバーとしての意見を言うように心掛けた。
- ・時間が余ったら、雑談を自由にさせたり、先生にもアイスブレイキングを一緒にしてもらって楽しんだりなど様々な細かい配慮をした。
- ・議長団で進み具合など、これからの進行のことなどを話し合っただけでスムーズにできるようにした。
- ・全員、小グループの中に入って、フォローしたり、雑談を一緒にしたり、まとめるところはまとめたなどメリハリをつけた。

☆全体の感想

・参加者が仲良く出来て良かった。また、やる気のない発言をする人が誰もいなくて楽しく進められた。今回の進行の手伝いは、ただ指示するのではなく、自分も半分参加者側のつもりで発言すると、それが小グループのヒントというか参考になったみたいで良かった。

・3日間、参加したメンバーが途中で意欲を無くしたりせずにコミュニケーションをとれていたのが議長団の進行もとてもスムーズに進めることができた。話し合う時に小グループに分けたことで、全員の意見を共有しやすくなっていたと思う。

・3日間の分科会を通して、不安で当日を迎えたけど、当日までの議長団同士の念入りな話し合いや参加者とのコミュニケーションが支えとなって、自分たち議長団も先生たちも参加者全員、楽しく分科会が出来たと思う。まとめや意見の背景などを掘り下げるなど、自分は出来るのか？とっていたが当日は、これまでの練習もあってうまく意見の背景を掘り下げることができたのでよかった。うまく一つの意見にまとまったし、報告会での参加者の発表を見て、感動した。今回、小グループでやったが、小グループの方が意見も言いやすいし、様々な視点からの意見がたくさんあったので、もし、こういう機会があれば活用していきたいなと思った。練習の時から思っていたが、アイスブレイキングは仲良くなるためには凄い影響を与えるものだと思った。

第4分科会

【議長団】 新井 梨花 ・ 岡島 裕介 ・ 藤井 娵由里 ・ 中光 美乃莉

<進行予定表>

分科会Ⅰ

- ・挨拶、自己紹介等
- ・今年の方科会の趣旨説明
→アイスブレイキング
グループワークの意義を伝える
- ・論点テーマ発表
- ・グループワーク開始
- ・各小グループで出た意見を発表、共有
- ・意見交換
- ・2日目の流れ告知

分科会Ⅱ

- ・自己紹介、他己紹介
- ・途中参加の人のために再度説明
分科会の流れ、分科会Ⅰの内容
- ・分科会Ⅰの振り返り
- ・分科会Ⅱの説明
- ・アイスブレイキング
2班対抗インパルスゲーム
2班対抗ラインナップ
- ・グループワーク① 共通点を見つける
個人の意見→班で話し合い
→紙に書く→1つに絞る
- ・休憩
- ・グループワーク② 解決策、効果考える
付箋に書きだす（1人1~2枚）
→班でまとめる→効果を考える
→全体で解決策、効果をまとめる

分科会Ⅲ

- ・プレゼンの内容の検討
- ・発表者を決める

分科会Ⅳ

- ・NASA ゲーム

<当日の流れ>

分科会Ⅰ

- ・挨拶、自己紹介等
- ・今年の方科会の主旨説明
→アイスブレイキング
グループワークの意義を伝える
※否定の禁止を伝え忘れる
- ・論点テーマ発表
- ・グループワーク KJ法
- ・各小グループで出た意見を発表

分科会Ⅱ

- ・自己紹介、他己紹介
- ・途中参加の人のために再度説明
分科会の流れ、分科会Ⅰの内容
- ・上記を踏まえながら、Ⅰの振り返り
- ・アイスブレイキング
インパルスゲーム
ラインナップ
- ・グループワーク
①共通点を見つける
→紙に書く→班で話し合い→2つに絞る
(議長側でまとめる)
- ・休憩
- ②解決策、効果を考える
→付箋に効果も考えて書き出す
→班でまとめる

分科会Ⅲ

- ・解決策、効果について考える
- ・分科会全体の意見としてまとめる

分科会Ⅳ

- ・議長側でまとめた解決策を提示
- ・提示した解決策について、みんなで話し合い
- ・まとめる
- ・NASA ゲーム
- ・知恵の輪ゲーム
- ・写真撮影

<問題点：小グループ①>

- 意識が低い
 - ・一人ひとりの責任感が薄い
- さぼり
 - ・活動に来る人が少ない
 - ・参加人数が少ない
 - ・部員は多いが参加が少ない
- 人数不足
 - ・人数不足
 - ・さぼる人が多いため
公式試合欠場続き
- ★団結力がない
 - ・情報交換が上手くできない
- ※組織のメンバーが会費を持ってきたときにどうしたらいいか不明
 - ・まとまりが悪い
- ※部活への出席率
 - ・会議が否定的で進まない
- ※他人の意見を否定する
 - 1年生は発言できない空気
- ☆初めに「さぼり」「かけもち」がこれに含まれると思った
 - 次に、人数不足について考えたところ、背景に「さぼり」があることに気付き、論点を「団結力の無さ」にすることに至った。加えて、意識がないから、団結力がなくなるという意見に合意。
- ↓
- ※※※人間関係のメリハリがない
 - 自分たちの所属している組織は、縦と横の関係から成立しており、団結力のなさはこのメリハリがないことから引き起こされていると考えた。結果「人間関係のメリハリがない」という問題点を抛出
- かけもちあり
 - ・部会と別の会議での出席がバラバラ

<問題点：小グループ②>

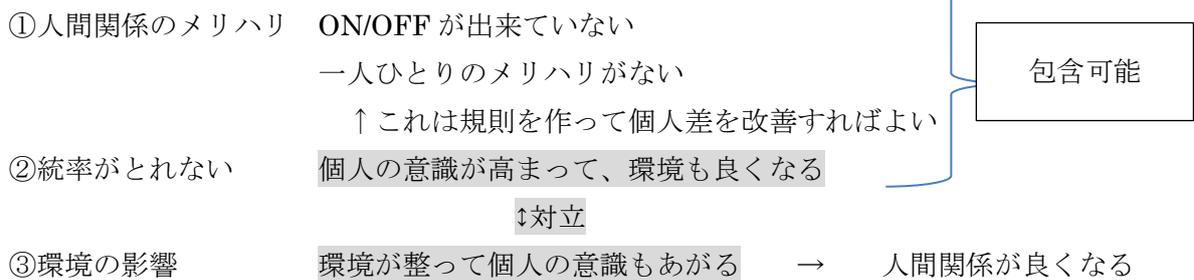
- コミュニケーション不足
 - ・連絡に対する反応が遅い
(ギリギリに連絡が入る)
 - ・意思の疎通
(本番に練習を發揮×)
 - ・上下関係の中に亀裂が入り
修復出来ず
- 統率がとりにくい
 - ・伝統というルール
(意味不明なルール)
 - ・いじめ(上下関係、暴力等)
 - ・カリキュラムの違い
- 部活内部の問題
 - ・部費などの会計(収支×)
 - ・部員集め
(人数が集まらず廃部へ)
- ★統率力がない
 - 統率がとりにくいのは、コミュニケーション不足によるもの。組織という枠で捉えた時、それを運営していく上で最も必要とされるのは、コミュニケーション能力よりも統率力。コミュニケーションが取れない要因は、上の指導力に問題があるからと考える。
- ※※※小グループで出た問題点を分科会で一つの問題点として出すために絞ろうとしたが、小グループごとの意見の主張が強く、時間内に終わらなかつた為、議長団からの提案として環境の影響と個人の意識の差を提示した。その結果、分科会メンバーからの同意が得られたので、この2つを第4分科会、全体の問題点として話し合いを進めていくことが決定した。

<問題点：小グループ③>

- 集合時間を守らない
 - ・遅刻をするのが当たり前となり時間を守らない
- 練習にメリハリがない
 - やる気の差
- 情報共有が出来ていない
 - ・上から連絡が来ず、伝達×
 - ・連絡がつかない
(メールを読んでも返信なし)
 - ・練習に無断で休む
- 指導力
 - ・指導方法が分からない
(下級生を導くには?)
- ★上下関係
 - ・仲が良すぎて…
(タメ語など礼儀がない)
 - ・けじめがついていない
- ☆上から3つの論点は指導力不足の中に入り、指導力は上下関係に包含される。以下2つの論点はコミュニケーション不足に包含される。これは、上下関係がしっかりしていれば解決される問題点なため、これをグループの論点とした。
- 人間関係
 - ・人と合う、合わないがある
(しょうがないことではあるが…)
- コミュニケーション不足
 - ・同学年同士で固まる
(派閥。別学部、学年の関係)
- ※※※小グループごとにでた意見と小グループ③の意見をすり合わせて考えた結果、環境の悪化が問題点であり、論点を環境の影響とした。

これらのように、分科会の論点をどうするかとなった時に、それぞれの班がきちんと考えて出した意見であったため、どこもこだわりが強く、妥結点を見出すことが出来ずに、議論の時間がただただ過ぎるだけとなってしまった。そのため、それぞれの班で出した意見のバックグラウンドを考慮に入れて、議長団で第四分科会の論点を提示することとした。そこで提示した論点は、**①環境の影響 ②個人の意識の差** の2点である。そうして、次の段階では、各小グループでこの2点の解決策と効果について話し合ってもらったこととした。

※問題点を2つにした理由



<解決策、効果：①>

2点をひっくるめて、ライバル意識を持つという結果に至った。この効果として、ライバル心によって個人の意識を高め、組織全体を成長させ、ライバル関係を持つことにより、適度な環境（緊張感であったり、上下関係であったり…）をたもつことが出来るようになる考えた

<解決策、効果：②>

・伝達網の作成
（所属が明確に分かるもの）
→連絡が容易にとれるように
・らくらく連絡網の活用
→組織内で情報共有ができる
・連絡の仕方を定める
→組織の統一感を図る
・交流会を開く
その場で組織内のルール、目標を設定
→みんなで話し合っただけで決めたルールならば守れるはず！

※環境を改善するために、それぞれの組織に合ったルールを作ることを挙げ、ルールの具体的な例として、挨拶をすることを挙げた。

※個人の意識の差を埋めるためには、ルールを伝える機会を設け、情報を共有するという解決策を出した。具体例として、交流会や会議を開き、掲示物や連絡網をつくる。

<解決策、効果：③>

基本的礼儀作法の徹底をする。

グループの意見として、リーダーの立場として、集会や会議をこまめに行うという意見、詳しいルール設定、節目を機に組織の運営・ルールを変えろという意見、メリットを与えること、目標を定めること、規則をつくるといった意見は、基本的なことが出来ていないことが前提となっている意見であるため、基本中の基本である、あいさつや礼儀、感謝を徹底し、基礎を作ってから他の解決策を作っていくべきだと考えた。

これのもたらす効果としては、組織の人や、知人、別の組織の人に対してあいさつをすることで、様々な人間関係を作ること、誰かに何かしてもらった時の感謝をすることで、最低限度の礼儀を身につけることが出来ること、これらを徹底することで、個人の意識向上、更に発言力や発言できる環境を作り、改善することを出来るようにすることが出来る。

これら、意見を議長団側で精査して、解決策と効果を整理すると、

「環境の影響を最小限にするために、それぞれの組織にあったルールを作り、個人の意識の差を埋めるためにルールの情報共有をする」という解決策に至った。

<分科会を進行するに当たって上手くいったこと>

- ・アイスブレイキングをしたことにより、互いが打ち解けあうことが出来、スムーズに意見がまとまった
- ・班のメンバーの仲が良く、良い意見が出せた。
(班員に助けられた。全員が気さくで、発言力があったから)
- ・無言の時間があまりなかった。(世間話をする機会を作った)
- ・意見がたくさん出た。(参加者が積極的だったから)

<分科会を進行するに当たって上手くいかなかったところ>

- ・小グループでの話し合いの際、時間内に意見がまとまらなかった。
→話の論点がずれた際に、打ち解けるなら、と会話を続行させてしまった。
ある程度で見切って、話を元に戻すべきだった。
- ・たくさん意見を出してもらったのにもかかわらず、理解できずに上手くまとめることが出来なかった。
→練習をもっとたくさんしておくべきだった。
- ・具体的な意見に持っていけないときがあった。
→もっと例を出して、意見を引っ張り出せばよかった。
- ・参加者に議論を託し過ぎて、論点からそれていた。
→もう少し早く、もとの問題に戻すようにすればよかった。
- ・意見をそのままにってしまった。
→言葉の投げかけ方でもっと深く掘り下げて考えることが出来たのではないかと思う。
- ・共通点を絞るのに時間がかかった→ある程度、運営側で絞っておけばよかった。
- ・否定しないという一番大事なルールを伝えそびれてしまった。

<分科会を進行するに当たって工夫した点>

- ・初対面の人たちばかりで、話しづらい雰囲気があったかと思ったので、自分から話しかけ、意見を出しやすいように雰囲気作りをした。
- ・論点を一つに絞らないということに切り替えることを早い段階で行った。

<全体を通して>

みんなの意見が組み込める分科会になれなかったのが、参加してくださった皆さんに非常に申し訳ないと思う部分です。話し合いのはずが、意見を戦わせることになってしまい、最終のまとめを議長個人の意見できめてしまう結果になってしまったのが悔しい。ただ、最後の最後には、全体で写真をとるなど良い雰囲気で終わることが出来たのでよかったと思います。ありがとうございます。

第5分科会

【議長団】 木口 美妃 ・ 喜納 功起 ・ 松浦 大輔 ・ 片小田 鈴菜

進行予定表

当日の流れ

分科会 I

- ・分科会進行説明
- ・アイスブレイキング
- ・問題点を付箋に書く
- ・分類
- ・分類名
- ・小グループで1つに絞る

※小グループは2つにする

分科会 II

- ・分科会進行説明
- ・アイスブレイキング
(新聞紙：島ゲーム)
- ・小グループで一つに絞ったものを
分科会の問題として1つに絞る
- ・解決策について考える
(ブレインストーミング)
- ・班ごとで考える
- ・全体で共有する
- ・分科会として整合性をもたせる

分科会 III

- ・発表に向けて、パワーポイント用に
原稿を作って発表の仕方を決め、練習

分科会 IV

- ・コンセンサスゲーム (NASA ゲーム)

※時間がおしたとしても、

次の分科会で修正予定

※1つに絞る作業が不安であったが、
2つのグループなので、最悪2つの
問題点でもよい

分科会 I

- ⒶⒷ2つの小グループに分ける
- Ⓐ…問題点を付箋で挙げる
分類する/分類名を付ける
1つの問題点に絞る
- Ⓑ…分類名まで終わったが、1つの問題点に絞
れなかった

分科会 II

- アイスブレイキング等で40分
- Ⓐ1つに絞った意見の背景について聞き、
文章を具体化する作業をしてもらう
→その作業に白熱!!!
- Ⓑ20分与えて、1つに絞る (予定)
→意見を出しやすいよう Ⓑを2つに分け、
意見を引き出す。それでも全然出てこない。
→時間延長

11:30 意見出揃う

- Ⓐから1つ Ⓑから2つの3意見
発表してもらい、3意見が1つに包括できそう
だったため、それを伝え、残り15分となった
ところで解決策を付箋に書きだしてもらい、
軽く話し合い。

分科会 III

- ⒶはⒶの意見について、ⒷはⒷから出た2つ
の意見について全員で解決策を考えてもらう
- ※2グループそれぞれ白熱していたため、
それを1つに絞る時間がないと判断。それぞれの
意見についてのみの解決策を考えさせる。

分科会 IV

- 解決策を1つにまとめる。
発表用に役割も決める。
- Ⓐはまとめ、発表用に詰める
- Ⓑ上手くまとめきれない
→終了時間過ぎても続ける

21:45ⒶⒷ発表・感想言って 22:00 終了

④グループ

<目標> ・目標の強制（独裁者の出現） ・目標の変化についていけない
 ・ビジョンの共有が出来ていない ・ルールが守れていない

<報連相> ・連絡、確認不足 ・意思伝達の難しさ ・連絡が行きにくい ・連絡が通らない

<自己中心的> ・動く人、動かない人、動こうとするけど動けない人、動くけど役立たない人
 ・話し合おうとしない ・空気読めない人 ・人の文句ばかり言う ・短気が多い
 ・1人1人の我が強い ・時間にルーズ ・興味を示さない ・人前での言葉遣いが悪い
 ・つまらないことになったら話を聞かない

<意識> ・役職における仕事に対する温度差 ・自分の意見を言わない ・意識の差
 ・仕事をしない ・やる気をどう出すのか ・言われないと行動しない
 ・民主的過ぎて何も前に進まない ・競争することを嫌がる ・Bチームのモチベーション
 ・人が集まらない ・客観的になれない

<その他> ・学年が仲良しすぎて注意できない ・学生室が汚い ・身軽さが無い
 ・後輩への引き継ぎ ・会長、委員長って何？

<要相談> ・いびつな上下関係（特殊な事例のため、空き時間に話し合う）

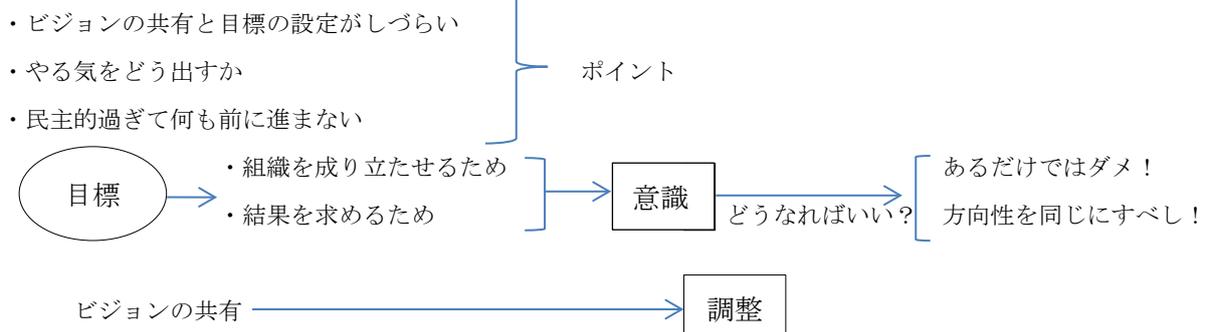
意見の出た背景（学生の所属する組織の特色、学生の役職等）

・参加者の1人は、バスケットボール部の学生コーチという立場からの意見として、目的ということ意識しての発言が多かった。代表として、チームが「ビジョンを共有できていない」と結果につなげることが難しいというものがあつた。

一方、同じ目的でも、学友会の委員長などの組織を作る側からの参加者からは、「目標の設定がしづらい」などの意見が出て、同じ目標でも教える立場の目標なのか、組織の作る側の目標なのかの議論があつた。

・全体として意見は、目に見える部分のことも挙げられた。例えば、「学生会室が汚い」ことが挙げられた。また、「頭でっかちである」ことや「会長、委員長って何？」という実際行動するに当たって、スムーズな動きに結びつけられない等、行動面で支障をきたすような意見も見受けられた。

↓
 グループで一つ出したテーマ：<組織において個人の意識の調整が出来ていないこと>



■意識の調整→どうなっていかなければならないかをはっきりさせる

■個人かリーダーか→リーダーも個人である。どう考えるかがミソ

解決策案とその背景

●目標設定

- ・目標設定と確認
- ・目標・目的を明確にする
- ・細かい目標の設定
- ・自分での目標

●コミュニケーション

- ・報連相をしっかりと行う
- ・報連相を意識的にする機会を設ける
- ・毎日ミーティング、毎日目標設定
- ・意思疎通
- ・コミュニケーション

相手の意見も聞き入れる

●役割分担

- ・適材適所に配置できること
- ・役割意識
- ・その人の特性を見て、ほめて伸ばしたり、個性にあうように伸ばしたりする方法を考える
- ・リーダーの役割を確立する

●リーダー論

- ・“なぜ、その仕事をしなければならないのか”
“それによってどんな効果が得られるのか”を仕事を指示する前に明確にさせる
- ・してもらったことや成果を上げたことに対しては、必ず礼を言う。
一言かける

●自己犠牲

- ・積極性
- ・妥協
- ・自己犠牲
- ・自己犠牲の心を持つこと
- ・個々に意識の差があることを理解すること

●その他

- ・行動の徹底と継続
- ・考え方を変える
- ・情報収集
- ・客観的立場からの解析
- ・サークルの分裂

⑤グループ

■ブレインストーミングで出た意見

★金銭面

- ・一人暮らしの人で、遠征費が高く、大会に行けない … 部（学校）のサポートが少ない
- ・後輩が部費をなかなか出さない

★指示待ち

- ・相手が行動するのを待ち、自分は動こうとしない
- ・言われるまで何もしない、言われてからしか行動しない

★リーダーシップ

- ・人数が多いのに、上手くいかせない
- ・仕事の分担が難しい
- ・一人で責任を負ってしまう

★自己中心的

- ・一点に集中しすぎて、身の回りの気遣いが出来ない
- ・自分の意見ばかり発言して、相手の意見を聞こうとしない
- ・単独行動をとる人がいる

★意識

- ・上手いのに練習に来ない ⇨ レギュラーは練習に来るが補欠はなかなか練習に来ない
… レギュラーが固定メンバーである
- ・集まりが悪い
- ・一人ひとりの意識の差が激しい
- ・優先順位の違い
- ・時間を守らない
- ・締め切りを過ぎても連絡してこない … 催促の連絡をしても、それでも効果なし

全体的に“意識”というワードが中心となっているように感じ、その意識のなかでどういった意識なのか、特にどの意識について改善すべきか、という所で話を聞いたが、意見が出なかったため、小グループを二つに分け、全員の意見を聞けるようにした。そうすると、意識でくるのもいいが、一つ何かをきっかけとして、**組織の歯車がかみ合わなくなってくるのが問題**という答えに行きついたため、すべてに問題意識をむけるために、問題点を

<組織をよりよく、円滑に運営出来ていない>と設定

■解決策案

★コミュニケーションを図る場を設ける

- ・飲みニケーション … 飲み会というフランクな場での交流で後輩がどんな考えを持っているのか知る
- ・フォーマルな話し合いの場を用意する … 定例会など、定期的に行う場を設ける

★目標の設定

- ・組織がどうありたいか意見を聞く
- ・チームで1つ大きな目標を設定する
- ・チームでの目標設定

★役割分担（リーダー側から行う）

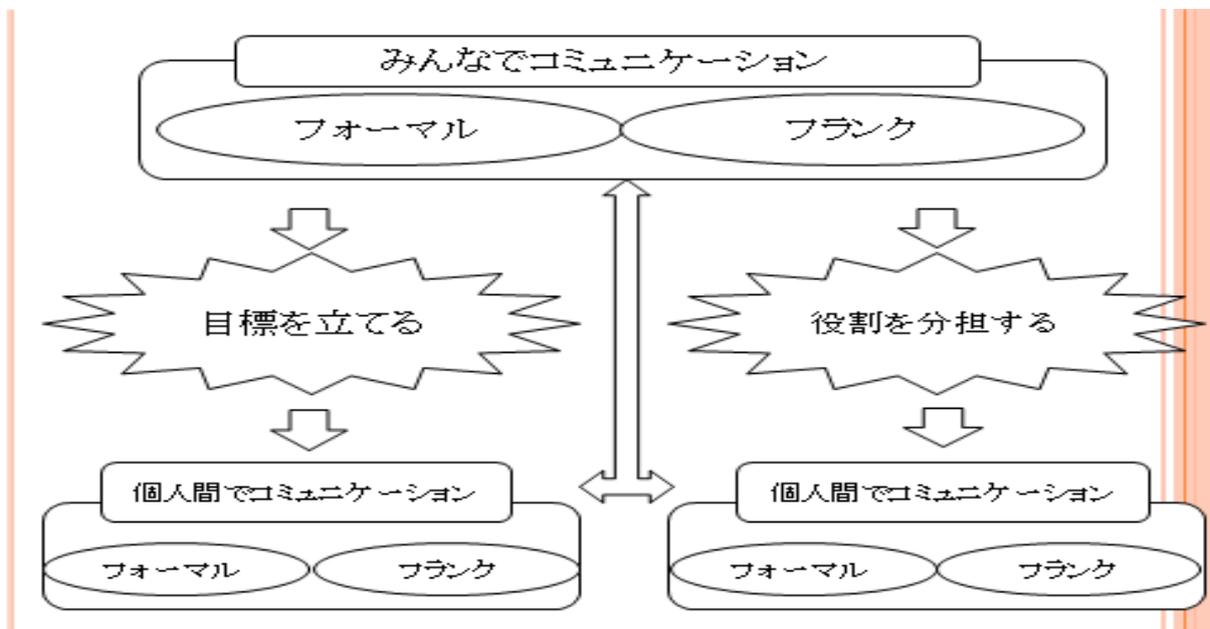
- ・仕事を任せる … あまり参加していない子でも仕事を任せてみて責任感とかを知ってもらう
- ・経験を積んだ人が後輩に手本を見せる … 後輩は何をすればいいのかわからないから先輩が手本を示すことは当たり前
- ・リーダーからの声掛け … 積極的な声掛けを行う事で良い上下関係（誤解のない）が築ける

★その他

- ・場の雰囲気を作る … 話しやすい雰囲気を作る
- ・個人的な意思疎通の強化 … 一人ひとりの意見をちゃんと聞く、団体では言えないことがある

■まとめ

- ・コミュニケーションを図る場を設ける
フランクな場（飲み会、鍋…）→上下関係を良好に出来る・意見が言いやすい環境
フォーマルな場（ミーティング、定例会）→目標設定の場、仕事の割り振りが出来る場
- ・チームでの目標
大きな目標から小さな目標を設定する→ビジョンの鮮明化
目標の共有→一体感を出す→士気の向上・指示待ちの減少
- ・役割分担
仕事の割り振り→リーダーの負担減、構成員の組織内での自覚・必要性



～全体をとおして(A B共通)～

■上手くいったこと

- ・4年生の上手くまとめられる人に途中からまかせたら、その人がまとめていってくれた。
→最初、入り込み過ぎていたのかもしれない。
- ・小グループを二つにしたことで、話に加わっていない人を見つけることが出来、声のかけ方を工夫することが出来た。
- ・話すスピードを考えることにより、話し合うペースを調節することが出来た。

■上手くいかなかったこと

- ・情報共有（議長団内での）が出来ていなかった。
→議長と他の議長団との進もうとする道が違って、突っ込まれた。
- ・時間配分→もっと時間をきちっと決めるべきではなかったか。
- ・例えを交えて表現したかったが、上手く伝えることが出来なかった。
- ・1日目は時間にとられ過ぎて、余裕を保てなかった。
→参加者のことを第一に考えるべきであるが、運営側のやりやすい様にと考えてしまった。

■工夫した点

- ・分科会Ⅱのアイスブレイキング
→みんなの空気があたたまっていないようなので、他己紹介ゲームにチェンジした。
- ・ファシリテーターがある程度流れを見て、重視することを心掛けた点。
- ・分科会Ⅰで一方の意見がまとまらなかったなので、個人の意見を聞くために小グループ内でさらに2つのグループに分けた。

■感想

- ・話し合いが上手く行ってなさそうだからと言って、自分が入ってしまったばかりに、話が途中でこじらせてしまい、申し訳ない。
- ・もっと参加者の立ち位置を見極められたらよかったと後悔している。
- ・みんな最後まで、納得するまで話し合いを続けて、頑張ってくれたことは、本当に涙が出るほどうれしかった。
- ・多くの人と出会い、めったにない経験をすることが出来、感謝しています。
ありがとうございました。
- ・自分が話をふって和やかな雰囲気を出せたと言われて、とてもうれしかった。
これからの自信につなげたい。

第6分科会

【議長団】 秋月 柚佳里 ・ 飯田 睦 ・ 住田 孝造 ・ 宮嶋 歓喜

<進行予定表>

分科会 I

- ・ 議長団の自己紹介
- ・ メンバーの自己紹介（大学名/学年/名前）
- ・ 分科会全体の流れの説明
- ・ 分科会 I の到達点の説明
- ・ アイスブレイキング
→□に2画足して何個違う漢字を作れるか
- ・ 小グループで、自分の所属する組織の問題点を複数挙げる ※KJ法を用いる
- ・ 小グループ内で発表し合う
- ・ 問題点をグループに分ける
- ・ 分類名をつける
- ・ グループ内で一つの問題点に絞る
- ・ 絞った問題点を全体に発表、共有
※問題点の背景も含めて発表

分科会 II

- ・ アイスブレイキング →島ゲーム
- ・ 共有したそれぞれの問題点の背景を考える
※他グループが発表した問題点の背景も同様
- ・ 背景の中から共通点を見つける
- ・ 小グループ毎に見つけた共通点の発表・共有
- ・ 第6分科会全体としての問題点を一つに絞る

分科会 III

- ・ 小グループに分かれ、解決策を考える
※KJ法を用いる
- ・ 小グループ内で発表し合う
- ・ 解決策をグループに分ける
- ・ 分類名をつける
- ・ グループ内で一つの解決策に絞る
- ・ 絞った解決策を全体に発表、共有
※効果や具体例も含めて発表
- ・ 共有した解決策を一つにまとめる
- ・ 報告会の発表者を決める

分科会 IV

- ・ コンセンサスゲームをする

<当日の流れ>

分科会 I

- ・ 議長団の自己紹介
- ・ 分科会全体の流れの説明
- ・ アイスブレイキング
→□に2画足して何個違う漢字を作れるか
※①個人で考える→発表
②小グループで考える→発表
- ・ 小グループで、自分の所属する組織の問題点を一人3つ挙げる ※KJ法を用いる
- ・ 小グループ内で体験談を通して発表し合う
- ・ 問題点をグループに分ける
- ・ 分類名をつける
- ・ グループ内で一つの問題点に絞る

分科会 II

- ・ 自己紹介
- ・ 他己紹介
- ・ アイスブレイキング →島ゲーム
- ・ 絞った問題点を全体に発表、共有
※問題点の背景も含めて発表
- ・ 共有したそれぞれの問題点の背景を考える
※他グループが発表した問題点の背景も同様
- ・ 背景の中から共通点を見つける
※2～3人言った後に小グループに持ち帰る
- ・ 小グループ毎に見つけた共通点の発表・共有

分科会 III

- ・ 第6分科会全体として問題点を一つに絞る
- ・ 小グループに分かれ、
一人2個解決策を考える ※KJ法を用いる
- ・ 小グループ内で発表し合う
- ・ 解決策をグループに分ける
- ・ 分類名をつける
- ・ グループ内で一つの解決策に絞る
- ・ 解決策を全体で共有（効果や具体例も含め）

分科会 IV

- ・ 共有した解決策を一つにまとめる
- ・ 報告会の発表者を決める
- ・ コンセンサスゲームをする

A 班

問題点・背景

<参加率の減少>

- ・練習の人数が集まらない
- 練習に必要な人数が揃わず練習ができない
- ・集会への参加率が悪い
- 呼びかけても参加が少ない

<協調性>

- ・皆の我が強く協調性がない
- 話し合っても、我が強い人が多いため、まとまらない
- ・向上心に個人差が生じる
- やる気があり練習を頑張る人についていけず、練習をサボる人がいる

<人間関係>

- ・派閥がある、仲が良くない
- 喧嘩をし、派閥ができた

<分類されなかった問題点>

- ・練習内容が悪い
- コーチが不在のため、個人練習のようになっている
- ・情報伝達が上手くできない
- 情報の伝え方が適当なので、全体に伝わっていない
- ・時間にルーズ
- 当たり前のように遅れる
- ・役職ある人に責任感がない
- 役職に就いているのに、自分の仕事できていない
- ・毎回同じ人に頼ってしまう
- 3.4年の真面目に来る人に毎回仕事をして貰っている
- 1.2年に仕事を任せたいが、任せられない。

B 班

問題点・背景

<個人の意識の問題>

- ・集合時間集まらない
- 会議を知っていて来ない
- ・会議中に私語をする
- 参加しても、私語をする
- ・部活よりもバイトを優先
- 試合前でもバイトを優先
- ・行事の日にバイトを入れる
- 会議の日程を忘れてバイトを入れる

<情報伝達の問題>

- ・情報伝達
- 行事や会議の連絡がこない
- ・伝えたいことが伝わらない

<部の意識の問題>

- ・方向性、意識の違い
- 部活での個人の目標が噛み合わず、方向性がバラバラ

<人間関係の問題>

- ・人間関係（同級、上下）
- 仲が悪く、連絡も来ない

<制限の問題>

- ・部の縛りが強い
- （“大学の中の部”ではなく、“部が独立している”感じに）
- 学祭などの準備で部活を休むと怒られる

<時間の使い方>

- ・時間の使い方
- 人が集まらない

<まとまりの問題>

- ・協調性がない
- 人はいるのに、協力してバレーコートを作らない。
- ・役割分担ができていない

C 班

問題点・背景

<コミュニケーション>

- ・周りのことを見ていない
- サークルで踊りをしており、列が整っていなければ綺麗に見えないのにも関わらず、自分のことしか考えていないためまとまらない
- ・コミュニケーションがとれない
- ・コミュニケーション不足
- ・幹部のコミュニケーションがとれていない
- 先輩同士で連絡を取り合うことができていないため、チーム全体がまとまらない

<意欲>

- ・会議に人が来ない（理由を言わない）
- 学友会に所属しており、会議実施の呼びかけをするが皆反応してくれない。
- ・行事に参加しない（やる気がない）
- 詳しい説明やプリント配布をしたが学祭に来ない。
- ・練習にあまり参加せず、試合だけ参加する人がいる
- 野球部でコーチが不在で、練習に来なくてもいい、という緩い雰囲気がある
- 練習に来なくても上手な人は試合に出ることができる

<分類されなかった問題点>

- ・飲み会がきつい
- ・コーチなどがいないため練習がうまくまとまらない
- ・メリハリがない
- ・会長が仕事を一人で行う



グループ A：挙げた問題点

『組織における協調性の欠如』
 →「協調性」以外の問題点は、個人の問題ではないかという意見が出た。組織で考えると、「協調性」が無いことが一番の問題ではないか、これが、克服出来れば、「人間関係」や「参加率の減少」などの問題がすべて解決するという結論に至った。



グループ B：挙げた問題点

『やりがいを感じない』
 →まず、「個人の意識の問題」と「情報伝達の問題」が挙げられた。「情報伝達の問題」は個人が意識をすれば改善することができるという意見が出たため、「個人の意識の問題」に着目した。その中で、『楽しみを知らないから、やりがいを感じることができていないのではないか』という意見が出た。これより、『楽しみを知ることができればこの問題は解決できる』という意見が出たが、皆が楽しめるとは限らないという意見が出た。結果、『やりがいを感じていれば解決することができるのではないか』という考えに行き着き、問題点として挙げることとなった。

- ・無断遅刻、欠席が多い
 →部活でラインを作っているが、連絡事項を回しても反応がない。一方、個人で連絡を取ると反応がある。
- ・提出物等の期日を守らない
 →学友会に所属しており、提出期限を守らないため、行事がまわらなくなる
- ・チームにまとまりがない
 →水泳部ではチーム毎に練習のため、まとまりがない
- ・メンバーの意識が違う
 →学友会で会議に出席する人と欠席する人の差が激しい
- ・チームをまとめられない
 (自分勝手が多い)
- 野球部で連絡をしても反応がないため、試合に出るメンバーを決めることができない。練習がうまく進まないため、チーム全体がまとまらない。



グループ C：挙げた問題点

『情報の共有ができていない』
 →「無断遅刻・欠席が多い」、「提出物等の期日を守らない」などの規則を守らないという根本の原因は「意欲がないからなのでは」という意見にまとまる。なぜ、意欲がないのかを考えていくと、「組織内で情報伝達が上手くいっておらず、参加する人が少なくなっているのが原因である」という結論に至った

『組織の体制の不備』

→情報の共有ができていないことも、組織の協調性がかけていることも、仕事にやりがいを感じることができないことも、組織の体制が整っていないからで、これを解決すれば組織も良い方向に進むと考えたから。

解決策

<環境作り>

- ・共通意識と個別の目標との差を埋めるルールを作る
- ルールを作り、それぞれがバラバラに行動しない。
- ・幹部が良い環境を作る
- 後輩のために話し易い環境を作る
- ・幹部が後輩に意識や雰囲気作りの気配りをする

<対処法>

- ・直接話をして、解決を図る
- 何か問題があれば、幹部が直接話を聞き、解決する

<仕事に対する意識付け>

- ・個人の役職、役割の再確認
- 自分の仕事を理解していない人ややる気のない人のために、役職・役割を再確認し、仕事をさせる
- ・自分への仕事の意識付け
- 仕事を理解していない人ややる気のない人のために、役職・役割を再確認させる

<上下間との連結>

- ・幹部引継ぎの見直し
(OBとの連携)
- OBと相談、引継を行う。
- ・上下間の情報交換
(仕事内容の提示)
- 上下間が情報を共有し、仕事内容などを全員が理解出来ているようにする

解決策

<目標>

- ・ぶれない目標
- チームで一つの目標を作り、チームを一つにまとめる
- ・全体目標を明確にする
- 個人の目標ではなく、組織に所属する全員の目標が何であるのかを明確にさせる
- ・明確な目標
- 学祭などで達成したい目標などを明示すること

<コミュニケーション>

- ・コミュニケーション
- コミュニケーションが不足しているからまとまらない人間関係で解決できる

<役割分担>

- ・明確な役割分担
- 「今、何をすべきなのか」が認識出来れば改善可能
- ・役割、役職を明確にする
- 会議などを開いて話し合い、すべき事を明確にする

<規則・ルール>

- ・規則やルールを定める
- 規則やルールなどを作り、制約を与え、守らなければ罰を与える。これによって解決するのではないか



グループで挙げた解決策

『コミュニケーションを通して相手を知る』

解決策

<雰囲気作り>

- ・雰囲気作りをする
- 様々な交流会の機会を設け、コミュニケーションをとる場ができ、一致団結できる。また、悩みを聞く

<ルールを作る>

- ・原則を作る
- 組織の体制を作るために原則が必要である。幹部に決められると守らない人がいるため、合意を得ながら作ると良い
- ・全体の規則、ルールを作る
- 当たり前を守ることを徹底

<ルールを守る>

- ・報連相を確実にする
- 組織内での情報伝達を確実にする。コミュニケーションや体制作りにもつながる。
- ・規則、ルールを守る
(方向性の確認)
- 組織のルールを守ることを徹底する。少しずつ段階を踏める目標を定め、組織としての方向性を確認する。

<目標設定>

- ・大きな目標を立てる
- 部活で一つ目標を設定し、全員が目指す方向を決める
- ・具体的な目標を作る
- <組織の理想>
- ・共通意識を高める
- 目標を作り、意識を高める。

<役割分担>

- ・仕事の分担の徹底
- 仕事をしない人にも仕事を与え、全員で仕事を行う



グループで挙げた解決策

『コミュニケーションをとる』
 →まず、解決策を一つに絞り始めた時に最初に出た意見が「上と下が話せる環境を作る」という意見であった。これができていなければ、役職の再確認や情報交換ができないということになる。次に上と下が話せる環境を作るには何をすれば良いのかについて話し合う時に、「コミュニケーションの場を設ける」という意見が出た。コミュニケーションがうまくとれていれば、小グループ内で出されたすべての問題が解決する。また、どの解決策にも共通するため、『コミュニケーションをとる』という解決策に議論がまとまった。

→このグループでは、「目標」と「規則やルール」が必要だという案が出た。中でも委員会という場面でこれらの解決策がどのように効果を発揮するのかを考えてみることにした。まず、いきなり「目標を立てよう。」と提案しても委員会がまとまるわけがない。また、いきなり規則やルールを作ってもみんなが従うとは限らない。…このようにたくさん掘り下げていくと、「コミュニケーション」が根本的な解決に繋がるのではないかという意見が出た。これより、3つの解決策の案に対してそれぞれの効果を考えた。

- | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>○効果
 ~目標から得られるもの~</p> <ul style="list-style-type: none"> ・やる気が出る ・役割分担の明確化 ・向上心 ・協調性 ・団結力 <p>~規則やルールから得られるもの~</p> <ul style="list-style-type: none"> ・結束力 ・サボる人の減少 ・制限ができる ・統率力 <p>~コミュニケーションから得られるもの~</p> <ul style="list-style-type: none"> ・信頼関係 ・相手を知ることができる
(今まで知らなかった部分や性格等) <p>⇒役割分担に活かすことが可能に (適材適所)</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

これら3つの中で、最も大切なものはコミュニケーション



グループで挙げた解決策

『コミュニケーションをとる』
 →組織を運営していく上で、まずその組織に所属している人を知ることが大切である。人を知るためには、会話・メール・電話・一緒に遊びに行く・ご飯を食べに行くなど同じ時間を共有してコミュニケーションをとることが必要になるため、この解決策にまとまった。

○効果

- ・信頼関係が生まれる
 →役割分担ができるようになる
 適材適所に人を置くことができる
 周りとの協力し合う
 ルールを守るようになる
- ・組織内の仲が良くなるため、雰囲気良くなる
 (例)・寝坊した人がいたら迎えに行きあげてあげる。お互いに声かけをする。
- ・上級生ともコミュニケーションをとることで、先輩の引退試合の時に「先輩のために頑張る」という気持ちが生まれる。
 →目標に向かって頑張ることができる
- ・One for all, all for one の精神が生まれ、一致団結できる。

ではないかという意見が出た。
一方で、コミュニケーションがとれていても「規則やルール」、「目標」などの解決策とは繋がらないという意見も出て悩んだ。最終的には、コミュニケーションがとれていなければ何もできないのではないかと、コミュニケーションなしでは目標もルールにもたどりつかないということで落ち着いた。

第6分科会全体の問題点

『組織の体制の不備』

→情報の共有ができていないことも、組織の協調性がかけていることも、仕事にやりがいを感じることができないことも、組織の体制が整っていないからで、これを解決すれば組織も良い方向に進むと考えたから。

第6分科会全体の解決策

『コミュニケーションをとる』……交流会、飲み会をする・会話をする・同じ時間を共有する等

- 〈効果〉
- ・信頼関係が生まれる
 - ・相手のことを知ることができる
 - ・役割を任せることができる
 - ・きまりを守るようになる
 - ・仲良くなれる
 - ・組織の環境づくりに良い影響を与える

○工夫した点

- ・状況を見ながら、2日目はアイスブレイキングや自己紹介に時間を取り、分科会の話しやすい雰囲気作りに心がけた。
- ・アイスブレイキングの島ゲームは、新聞（＝島）に乗る時、男女に分けて初対面でも抵抗なく盛り上がるよう工夫した。
- ・常に笑顔で会議を進めるようにした。→いつも顔が怖いと言われるから。
- ・1日目で名前を覚えるようにし、また、ニックネームをつけて、分科会全体の距離感を縮めた。
- ・黙っている人に名指しで話かけるようにした。
- ・沈黙を作らないよう心がけた。

○うまくいったこと

- ・参加者が出した意見に対して、掘り下げて聞くことができ、参加者の組織への思いや問題点、その参加者がどのようにしていきたいのか、自分はどのようにしていくべきなのか、ということを深く聞くことができていたと思う。
- ・意見を2つの意味に捉えられる場合をはっきりと聞くことができた。
- ・発言をしなかった参加者が、積極的に話しかけていくうちに自分から意見を言うようになった。
- ・最初は受け身だったが、次第に参加者たちで意見をまとめてくれるようになった。
- ・沈黙が少なく、みんなが常に意見を出しており、話が止まることがなかった。

○うまくいかなかったこと、改善点

- ・問題点を一つにまとめる時に、一人の意見に戸惑い、なかなかまとめられなかった。
→休憩をとるなど、議長団で話し合う時間をとる。
- ・意見を聞いても理解することができない部分があり、異なった解釈をしてしまった。
→質問や問いかけをして理解することができるまで聞く。
- ・意見が出ない時に積極的に仕切りすぎてしまった。
→もっと自発的に発言することができるような問いかけをする。
- ・一つの小グループばかりについており、他の小グループの進行状況を把握できなかった。
→もっとすべての小グループに入り、どの様な状況なのか聞いておくべきであった。
- ・報告会の練習をもっと一緒にしておくべきであった。

○感想

何回も練習をして、これだけ出るであろうと予測される問題点や意見のレポトリーを用意しておいても、予想外の意見が出てきた。そして、その時の対応等に困ってしまった。また、意見が出ず、少しでも展開するようにと議長団が積極的にいきすぎた場面があったので、もっと参加者が発言しやすくなるような問いかけの方法があったのではないかと思う。自分たちでは一生懸命したつもりでも、他の人から見たらどのように見えたのか、分かりにくかったのではないかな不安に思う点も多くあったが、議長団内でのフォローや先生方、分科会リーダーの方々のアドバイスのおかげで自分たちも納得のできる会議にすることができたと思う。また、参加者たちの積極的な発言や意見、さらに今後につなげていこうという姿勢を感じることができたので嬉しく思った。

今年は、新しく「KJ法」を使った会議方法で、全体を見ていて普通の話し合う会議だけでは発言することができなかった人や、それによって出てくる意見を取り入れていくことができたと思う。また、3日目にすべての分科会の会議内容を共有することができて良かった。

第7分科会

【議長団】 村山 修平 ・ 田川 花栄 ・ 大城 一成

<進行予定表>

分科会 I

- ・挨拶、自己紹介等
- ・分科会の趣旨説明→アイスブレーキング
グループワークの意義ややり方を伝える
- ・論点テーマ発表
- ・グループワーク（問題点の洗い出し: KJ 法）
- ・各小グループで出した意見を発表、共有
- ・意見交換
- ・2日目の流れ告知

分科会 II

- ・挨拶、自己紹介、
アイスブレーキング（2日目からの人のため）
 - ・分科会 I で出した意見の整理
 - ・意見を絞り、第七分科会の論点を設定する
一つに絞るのではなく、二つになっても良い
という柔軟な対応が出来るようにしておく
 - ・解決策、またそれを行う事での効果を探る
グループワーク、KJ 法で行う
- ※15分くらい時間を残しておくことが理想

分科会 III

- ・分科会 II で出した解決策、効果を振り返る
- ・各グループの意見を全体で共有する
- ・意見交換
- ・発表者選出
- ・発表内容推敲

分科会 IV

- ・コンセンサスゲーム
NASA ゲーム

<当日の流れ>

分科会 I

- ・挨拶・自己紹介等
- ・分科会の趣旨説明→アイスブレーキング
※20分程度で済んでしまい、白けた
- ・論点発表
- ・グループワーク（問題点の洗い出し: KJ 法）
※ポストイットに意見を書いて終わるの
ではなく、各班内で簡単に意見交換をするよ
うに促した。
- ・各グループで出した意見の中で議題を選択
- ・発表、意見交換
- ・分科会 II 以降の流れ告知
※夜の反省会で問題を絞れないと判断、問題
点を2つにする方向で行くことにした

分科会 II

- ・挨拶・自己紹介、アイスブレーキング
 - ・解決策案を考えるテーマを決める
※分科会 I での論点を整理する事を忘れる
※分科会 I で出した問題点を一つにまとめら
れるか、まず話し合ってもら
※まとめようになかったため、2つの問題
点に絞れないか話し合ってもら
- ※ここで、分科会 I で出した各班の
問題点の背景を確認。→進行

分科会 III

- ・前半は、論点を絞る作業
※小グループによって進行にばらつき
- ・後半から、解決策、効果を考え始めた

分科会 IV

- ・最初の30分を使って、分科会 III で残ってい
た論点の解決策、効果を話し合った。
※開始して直ぐに小グループで解決策を考え
たが、疲れが見られたため、出してもらった
意見を基に議長団でまとめ、決議で意見の決
定という策をとった。
- ・残りの時間を使って、コンセンサスゲームを
行った

<問題点：小グループ A>

●適材適所

- ・部長が口だけで周囲からの信頼がない
- ・リーダー格じゃない人がリーダーをすることでまとまりがなくなる
- ・上達スピードの違い→個人の適性に応じたところでポジションを設定すべき

●優先順位

- ・授業の取り組み度
授業優先が当たり前だが部活に熱中する余り部活優先になりがち

●人間関係

- ・人間関係
—適切な上下関係とは？
- ・人間関係—仲が悪い
- ・組織なのにグループ化派閥化している
(人数の多い部活に顕著？)

●情報の共有

- ・目標への取り組み方
- ・意志の疎通
組織全体が同じ方向性をもつことが出来ていない
- ・情報の共有が出来ていない
- ・リーダーとそうでない人の温度差
リーダーは役割を把握しているが、他の情報把握に少し欠けている構成員側は、仕事を振られるのを待っている状況で、言われないと動かない

<問題点：小グループ B>

●責任

- ・会長の立場として、仕事ぶりを疑ってしまう
- ・部室が汚い
- ・準備をする人と、しない人
- ・立場・ポジションが想像と違う

●協調性

- ・部員がコミュニケーション連絡を上手く取り合えない
- ・活動外での交流が薄い
- ・決して仲が悪いわけではないが、仕事を行うときなど、バラバラで動くため情報の共有が出来ていない

●意識レベル

- ・会議に人が集まらない
- ・集中力が続かない
- ・部員1人1人の意識が違う
- ・返事をしない
- ・会議の欠席理由を言わない
- ・組織の中に入っているけど活動に参加をしない

<問題点：小グループ C>

●意識の低さ

- ・学年ごとの壁
代が変わりしてからでないと感じる責任感を持たない人がいる
- ・部活のやる気が感じられない人がいる
- ・各サークルの意識統一が図れていない

●上下関係

- ・幹部が下級生を恐れている
何が良い上下関係なのか
- ・基本的な上下関係がない

●話し合い

- ・自分の意見をはっきり言えない人間が多いため、会議でも議論が深まらない
- ・一人ひとりの我が強く、個人の主張が激しい
- ・話し合いへの参加が積極的でない人がいる

●ルール

- ・役職の引き継ぎが出来ていない
- ・封書の提出期限を守らない
- ・お酒の注ぎ方が悪い

●優先順位

- ・全員が他の団体にも所属しているため、体育会に対して意識が低い人がいる
- ・行事等の参加率が悪い
- ・バイト優先で、部活に参加をしない人がいる

<問題点①：適材適所に人材が置かれていない>

<問題点②：組織の中での協調性の個人差>

<問題点①に対する解決策、効果>

<理由>

リーダー格ではない人がリーダーにつくなどの理由により、組織の中でも派閥が生じる。そのため、組織内の人間関係にも悪影響を及ぼす。

<解決策>

サポートと人材育成

→向いていない役職についている人をサポートしていき、組織の成熟が図れる。

<問題点②に対する解決策、効果>

<理由>

会議や行事に積極的に参加する人もいれば、そうではない人もいる。その背景には、組織の活動の目的や目標を共有できていないというものがある。

<解決策>

目的を決め、協調性を作るサイクルを作る

→個人の責任が増し、団体として動き易くなる。
さらに、リーダー不在でも組織が動く。

<分科会全体を通して上手くいった点>

- ・場の雰囲気作りは上手くいった。緊張している参加者もいたが、全体でほぐすことが出来たと思う。
- ・問題点を一つに絞らずに、二つにした点が良かった。
参加者の意見を反映することが出来、更に議論も進めやすかった。
- ・ONとOFFの切り替え。疲れていると思ったら休憩をはさむことを最初から心がけており、いいタイミングでとることが出来たし、議論を議長団で集約するという分科会Ⅳの時間の判断も良かったと思う。
- ・誰の意見でどんな背景があるかを整理出来ていたこと。あとで議長団で振り返るときも、全員に配慮した振り返りが出来ていた。

<分科会を通して上手くいかなかった点>

- ・話を振ることは出来たが、振りっぱなしになってしまった。
→話を振ったのであれば、最後まで話を聞いたり、話に突っ込んだりするべきであった。
自分で振ったものの、自分の意図しない方向に話が進んでしまったので、その場からはなれてしまった。自分が進めなきゃ、シナリオの通りに、という感情が先行した結果だと思う。
そのため、思いもよらないところに、話題であったり解決の糸口だったりがあるという発想の転換が必要であった。気持ちの余裕をもてなかったことによる感情起因のため、練習・シミュレーションを振り返る必要あり。
- ・話を振ることに精一杯になり過ぎて、論点からずれたり、内容把握を怠ったりしてしまった。
→話を振らなきゃ、という思いや、話していない人はいないかという調整ばかりが気になってしまい、内容に突っ込むということが出来なかった。ただ、話を振ることは出来たので、練習やシミュレーションを重ねておく必要があった。
情熱だけではカバーできないスキルがあることを知った
- ・話合い、休憩のメリハリをつけることは出来たが、話題の中の山場を作ることが出来ずにダラダラしたテンポになってしまった。
→話し合いの中でも、ぐっと集中してほしい場面、ゆるくていい場面があったはずだが、一本調子で進めてしまった。和やかな雰囲気には出来たが、議論をより実りあるものにするには必要なことであると考える。

<分科会を進行するに当たって工夫した点>

- ・議長団に人見知りの人が出たため、話しかける回数のノルマを設定しておいたこと。
→ 使命感が出、目標達成できた。
- ・キャラの立つ人を存分に活かして雰囲気作りをすること。
→ スキルとして備わっているというよりも、性格が人を和ませることが出来る人、人からの注目を受けやすい人、誰とでも仲良くなれる人と、それぞれの性格を理解して、適材適所の役割を果たした。

<全体を通して>

とにかく、責任感の強いメンバーであったことが最後のまとめまでたどり着くことが出来た最大の要因だと思う。成功させたいという意欲と、参加者に必ず学びを得て欲しいという前向きな姿勢を前面に出して取り組むことが出来たことは、これから先、壁が立ちはだかったときの立ち向かい方として一つの選択肢となりえるだろう。それだけ、今回の分科会の練習、本番運営で成長出来たと自負できる。参加者にとって有意義な時間になったかどうかは、よく分からないが、報告会が終わったときの達成感のある表情であったり、時間を重ねるごとに“チーム”としての意識が芽生えてきたことであったり、運営していてとても楽しかった。この場を借りて、厚く御礼申し上げます。誠にありがとうございました。

第8分科会

【議長団】 山本 一人 ・ 西俣 駿 ・ 中島 弘樹 ・ 中田 涼太

<進行予定表>

・大まかな流れは、全体で統一された流れで進める
しかし、指定された流れのまま進めるのではなく、場の雰囲気を読みながら進めていくことを意識した。

※2 日目からの進め方を複数のパターンで想定しておく。

※司会・説明・アイスブレイキングの担当割を決定

※アイスブレイキングでどの程度仲がほぐれるかを想定して、パターン化

<当日の流れ>

・座る場所を考えた
学年、男女比、地域を考慮して、なるべくバラバラになるように、配置し、議長団もどこに座るか考えた。

・参加者に話しかけながら、場の雰囲気を作る。

・前回参加者の意見を聞きながら、今回の進行の仕方を、前回と違う点を強調しつつ説明する。

・アイスブレイキングを用いながら、参加者を巻き込んで、議長団も含めて仲良くなるように進めた。

・話が出易くなり、グループワーク(ブレスト)がスムーズに進み、何を小グループの意見とするかすんなりと決定する。

・選択された言葉は、似ている言葉も、背景を把握するため、意見1つ1つを掘り下げていく。

・背景が違うものは、小グループ単位で議論をする時間を設けた。

・背景が違うだけで、問題の根源は同じと判断し、シーンに合わせたところで解決策を考えるように提案する。

・意見の違う理由も明確となり、解決策を考えることがスムーズに進む。

・解決策を考える時は、一つの問題点に対してシーン別に考えることにより、それぞれの問題点に対して解決策を考えることが出来た。

<問題点：グループ A>

○人間関係

- ・上級生の集まりが悪い
- ・先輩が全て仕事をしてしまうので、後輩への引き継ぎがスムーズでない
- ・元々仲が悪い
- ・コミュニケーションがとれない

○サークルに対する責任感
(上級生)

- ・口だけで自分は仕事をしない
- ・楽な役職に就きたがる
(サークル全体を通して)
- ・期日・時間を守らない
- ・集合に来ない
- ・言い訳が多い

○組織や活動に目的や意義を見いだせない

- ・他の活動を優先する
- ・目的、モチベーションが活動の中に見いだせない

↓

組織や活動に目的や意義を見
いだせない

<問題点：グループ B>

○チームワークが出来ていない

- ・報連相が出来ていない
- ・上下関係ができていない

○意識の違い

- ・熱の入り方の違い
- ・マイナスな方向への同調
- ・時間に遅れてくる人がいる

※この2つには、大きな共通
点があることに気付く

↓

意識の違いによりチームワ
ークが出来ていない

<問題点：グループ C>

○意識の差

- ・仕事の内容が理解されていない
- ・やる気の温度差
- ・報告・連絡・相談の不十分
- ・仕事に対する意識の違い

○自己中心的

- ・バイトや用事によってイベントに来ない
- ・人任せにして行動している
- ・相手の立場で考えない
- ・自分勝手な行動をとる
- ・会議や集合するとき、
当日に遅刻や無断欠席
- ・無駄な会話、会議中の私語

○情報伝達の不足

- ・情報が上手く伝わっていない
- ・準備物などの確認不足が多い

※意識の差でまとめようとし
たが、他の項目も意識の差
で網羅できたため、どんな
意識の差であるかを考えた

↓

所属している組織に対する意
識の差

<解決策案：A>

●幹部側

- ・構成員とのコミュニケーションを取る
- ・行動、仕事の見本を見せる
- ・効果的な飴と鞭の使い方を考える

●構成員側

- ・上に意見を伝える
- ・横同士のつながりを大事にする
- ・行動や仕事の全てに目的を決める

●組織として

- ・目標を設定する
- ・スケジュール（年間計画）管理を行う

<解決策案：B>

●幹部側

- ・やる気を上げるように働きかける
- 組織が目指す目的を決めるための話し合いの場を作る
- ・情報を確実に伝える
- 時間、場所、目標を出来るだけ細かく明確に示す
- ・周りの人に信頼される心配りや感謝
- 心配り、感謝を忘れない

●構成員側

- ・積極的に参加する
- 集まりに来ることでやる気を示す
- ・相談できる関係を築く
- まず不満などを聞き、不満を取り除く
- ・責任感を持つ
- ルールやマナーを守る

●組織として

- ・明確な目的を決め、全員が把握する
- 組織の明確な目標を決める
- ・しっかりとした情報伝達
- 報連相を欠かさない
- ・いつも笑顔(^_^.)
- 楽しめる要素をみんなで作る

<解決策案：C>

●幹部側

- ・コミュニケーションをとる
- ・目的を確認して、共有する
- ・行事に参加するように促す時には強制させる

●構成員側

- ・先輩と関わりをもとうとする
- ・仕事を聞きに行く

●組織として

- ・組織改革
- 適材適所によって仕事の効率 UP

<分科会全体を通して上手くいった点>

- ・たとえ話をすることで理解して意見が出易かった。
- ・シミュレーションを重ねていたため、参加者の立場を理解し（どのタイミングで躓くか、話がそれるか、意見が出なくなるか）、ヒントを与えるタイミングが分かった。
- ・メリハリ（話しを詰めるとき、休憩したり雑談したりする時間）の使い分け。
- ・小グループに議長団から1人ずつ固定してつけることで、意見を全て把握することが出来、スムーズに話し合いを進めることが出来た。
- ・議長が、場を和ませたり、積極的に会話に入っていたりといったリーダーシップを取れたこと。
- ・時間配分を議長団でしっかり把握出来ていたため、時間調整が上手くできた。

<分科会全体を通して上手くいかなかった点>

- ・意見が多くなりすぎて、まとめるのが難しいと感じるシーンがあったため、ブレインストーミングする際の付箋の枚数を設定しておいて、出た意見すべてに対してアプローチする方法をとれば良かった。

<分科会を進行するに当たって工夫した点>

- ・仲良くなるための雑談の時間と議論する時間のメリハリをつけたこと。
- ・全員に話を振る（話を振る際は名前と呼ぶ）。
- ・意見が出ないときに、話題に沿った経験をはなしてもらうように促した。
- ・無駄に思われる話も無駄にすることがないように、一緒になって盛り上がった結果、場の雰囲気づくりに生かすことが出来た。
- ・議長団の準備の時の苦労話をして、話の主旨を理解してもらうと同時に、議論への積極的な参加を呼び掛けた。
- ・喫煙所といった場の雰囲気が変わったところでも話すことで、打ち解けやすくなった。

<全体を通して>

- ・練習をしっかりとしたため、本番に焦ることなくスムーズに運営することが出来た。
- ・準備の大切さを知ることとなり、練習をしっかりとしておいてよかったと思えた。思いもよらない展開があったものの、少し冷静になれば練習でも経験したようなことであったため、複数の選択肢を持ちながら、どのパターンでまとめるか考えることが出来た。そのため、進行しながらも議論を楽しむことが出来た。
- ・1年間をとおして、それぞれのキャラクターやパーソナルな部分を理解することが出来ていたため、チームワークをいかんなく発揮することが出来、実際に運営する際にもスムーズにいった大きな要因となった。本番を迎えるまでに、定例会議だけでなく、下見の合宿や日帰りでの下見、飲み会など様々なイベントをともに過ごしたことも仲良くなった要因と言えらると思う。
- ・今回、単純なことかもしれないが、「仲良くなる」ことが大きなキーだったと考える。

分科会発表



平成25年度
九州地区大学学生体育協議会
体育系学生リーダーズ・トレーニング

平成25年11月8日(金)～11月10日(日)
福岡県立社会教育総合センター

第1分科会

テーマ 「組織を考える」

<問題点>

- ①雰囲気を作れていない
- ②ひとつの目標が定まっていない

<理由>

- ①意思伝達が容易にできる雰囲気がつくれていない
 - ・上からの情報が伝わらない
 - ・下の意識の低下 } 物事が円滑に
進まない
- ②ひとつの目標が定まっていない
 - ・方向性が定まらない ⇒意欲の衰退・全体の意識の低下

①雰囲気がつくれていない

<解決策>

- ・他人の意見に向き合う
- ・イベント等できっかけを作る
- ||
- ・懇談会などを開催&話せる環境づくり

<効果>

- 他者理解ができ、良い雰囲気になる
- 会話が生まれる
- ||
- 上下関係を保ちながら互いの意見を尊重できる
- ||
- 上下間での相互理解の発生

②ひとつの目標が定まっていない

<解決策>

- ・リーダーを決めて話し合う
- ・経験者が大まかな道筋を提示
- ・目標を定めるための話し合いが全体でしやすくなるような環境作り

<効果>

- 目標が定まる
- ・経験を生かした目標設定ができる
- ・合意がとれる目標に促がせる
- ・目標が定まる
- ⇒一人一人の意識の向上により、組織として動く。

第2分科会

テーマ 「組織を考える」

問題点：個々のモチベーションの差による、
コミュニケーションのとり方

- ①会話力を対話力に
- ②様々な経験からこだわりを見つける
- ③互いを高めあう環境を作る

テーマ 「組織を考える」

①に対する効果
普段の会話から組織に対する考えを持たせて意識を
高まらせる

②に対する効果
自分の強みになる
経験することで、新しい発見がある

③に対する効果
お互いの考えを知ることができる
自分では分からない自分の置かれている状況を知る

テーマ 「組織を考える」

- ① 会話力を対話力に
- ② 様々な経験からこだわりを見つける
- ③ 互いを高めあう環境を作る



自覚 責任



第3分科会

テーマ 「組織を考える」

問題点：コミュニケーションの不足

<理由>

やる気の温度差が仕事をする上で連携不足となり、
情報伝達の遅れが生じる

それが、組織内でのやる気がある人ない人との
温度差が広がってしまうという負の連鎖が永遠と続く。
この負の連鎖が大元の原因がコミュニケーションの不足。



テーマ 「組織を考える」

(リーダー)

名前を覚えて、積極的に声を掛ける→信頼関係を形成できる

(構成員)

リーダーの補助、修正役を配置する→組織の方向性が定まる

(第三者)

雰囲気作り(新歓・サークル活動)をする

→話しやすくなり、活動しやすくなる

(全体)

情報を共有することが出来る
組織全体がまとまる
コミュニケーションを取りやすい場になる
自分を知ってもらえる

第4分科会

テーマ 「組織を考える」

問題点：環境の影響、個人の意識の差

<理由>

上下関係→コミュニケーション不足→

発言しづらい**環境**が組織に**影響**を及ぼす

統率がとりにくい→コミュニケーション不足

→**個人の意識**

団結力がない→一人一人の組織に対する意識が弱い

→**個人の意識**

テーマ 「組織を考える」

・環境を改善するためにそれぞれの組織にあったルールを作る

(例) あいさつする

・個人の意識の差を埋めるために
ルールを伝える機会を設け、情報を共有する。

(例) 交流会、会議、掲示、連絡網

第5分科会

テーマ 「組織を考える」

問題点1：組織をよりよく、円滑に運営出来ていない。

<理由>

事前に催促の連絡をしているにもかかわらず、期限を守った報告・連絡をしない

リーダーの指示の伝達が出来ていない

言われてからしか行動しない

「部活を優先したい」「バイトを優先したい」という優先順位の違いから、遅刻者や欠席者が出る。

構成員が多いにも関わらず人数を生かせずに、リーダーが一人で責任を負ってしまう。

テーマ 「組織を考える」

■コミュニケーションを図る場を設ける

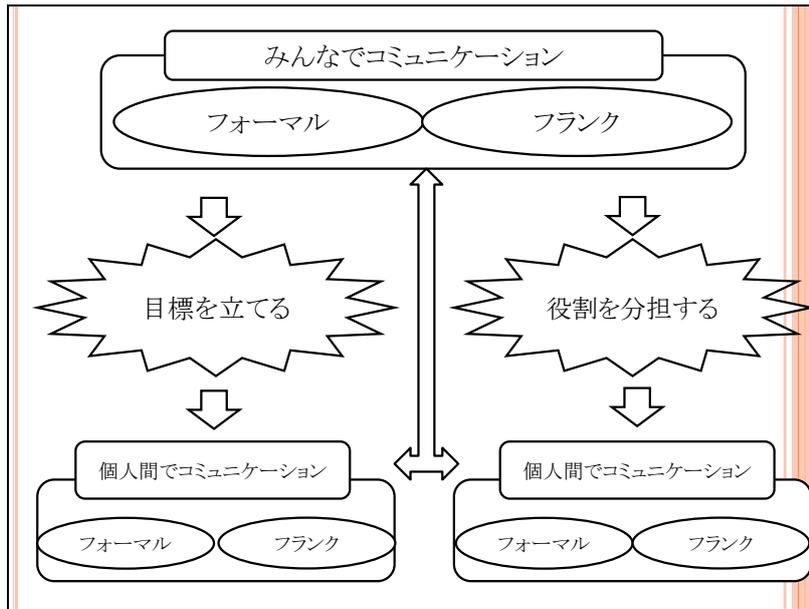
- ・ フランクな場（飲み会・鍋etc…）
→ 上下関係を良好に出来る・意見が言いやすい環境
- ・ フォーマルな場（ミーティング・定例会etc…）
→ 目標設定の場・仕事の割り振り

■チームでの目標

- ・ 大きな目標から小さな目標→ビジョンの鮮明化
- ・ 目標を共有→一体感を出す→士気の向上・指示待ちの減少

■役割分担

- ・ 仕事の割り振り→リーダーの負担減
構成員の組織内での自覚・必要性



テーマ 「組織を考える」

問題点2：組織における個人の意識の調整が出来ない

<理由>

- ・意識の差
- ・仕事に対する温度差
- ・目標の設定がしづらい
- ・コミュニケーションの不足
- ・組織を成り立たせる意識がない

テーマ 「組織を考える」

3本の軸

①目標

- 1、実力を知る→目標を立てやすくする
- 2、全員で決める場を作る→目標の共有化
- 3、長・中・短期目標の決定→目標を見失わないようにする
モチベーションを保つ

見える場所に目標を置く→常に目標を目にすることで、常に意識する

②役割分担

- ・自己分析→できること、出来ないこと、やりたいこと…を把握する
- ・適材適所→引き継ぎの場面（メ：効率化、デ：責任感のギャップ）
話し合って決める（メ：モチベーションが上がる
デ：円滑に決められないかも）

③コミュニケーション

全体ミーティング（目標・確認、報告・連絡・相談）

小さなグループにおける信頼関係

交友関係→飲みに行き話しやすく

大前提

サービス精神
責任感
挨拶

第6分科会

テーマ 「組織を考える」

<問題点>

組織の体制の不備

<理由>

- 課題
- ・ やりがいを感じていない
 - ・ 組織における協調性の欠如
 - ・ 情報の共有ができていない
- 背景
- ・ 責任がない
 - ・ 情報がうまく伝わらない

= 組織の体制が整っていない！

<解決策>

コミュニケーションをとる

<効果>

- ・ 組織の環境作りに良い影響を与える
- ・ 信頼関係が生まれる
- ・ 相手のことを知れる
- ・ 役割を任せられる
- ・ 決まりを守るようになる
- ・ 仲良くなれる
- ・ One for all , all for one

第7分科会

テーマ 「組織を考える」

問題点①：適材適所に人材が置かれていない

<理由>

リーダー格ではない人がリーダーにつくなどの理由により、

組織の中でも派閥が生じる

そのため、組織内の人間関係にも悪影響を及ぼす

<解決策>

サポートと人材育成

→向いていない役職についている人をサポートしていくことで、組織の成熟が図れる。

テーマ 「組織を考える」

問題点②：組織の中での協調性の個人差

<理由>

会議や行事に積極的に参加する人もいれば、そうではない人もいる。その背景には、組織の活動の目的や目標を共有できていないというものがある。

<解決策>

目的を決めて協調性が出来上がるサイクルを作る

→個人の責任が増し、団体として動きやすくなる。さらに、リーダー不在でも組織が動く。

※サイクル：

目的の明確化→発言を促す環境→情報共有→協調性完成

第8分科会

テーマ 「組織を考える」

<問題点>

目的意識の差が大きい

<理由>

- ・ 個人の所属している組織に対する意識の差
- ・ 個人間の意識の差が大きすぎる
→チームワークが取れなくなってしまう

テーマ 「組織を考える」

①幹部

解決策

効果

- ・ コミュニケーションをとる。 → 縦の関係が縮まり、組織として動きやすくなる
- ・ 情報・目的を確認・共有 → 皆の目的を統一する
- ・ メリハリをしっかりとってモチベーションを保つ → 効率的に作業ができる

テーマ 「組織を考える」

②構成員

解決策

効果

- ・先輩と積極的に関わろうとする →仕事内容の把握が可能
相談しやすくなる
- ・横同士で何でも言い合える雰囲気づくり →本音で向き合えるから楽しい
- ・責任感を持つ →仕事が円滑に進み信頼関係が生まれる

テーマ 「組織を考える」

③組織

解決策

効果

- ・明確な目標・目的を設定&共有する
 - ・きちんとした日程管理&情報を共有する
 - ・組織改革
～適材適所～
- 仕事は明確
目的意識の差が縮まる
- ・適材適所により仕事の効率UP
・意識の差が縮まる

講 評

北九州市立大学 高西敏正

今年の分科会は、昨年度と違い、議論を小グループによるグループワークの方法に大きく変更しました。テーマに対して結論を出すことも重要ですが、むしろその話し合いでのプロセス（過程）を重視しようとの目的です。参加者の皆さんは、何か一つでも、何か小さなことでも発見や自分への気づきがありましたか。参加した皆さんに発見や気づきがあれば、今年の分科会は大成功だと思います。

最終報告会で、各分科会の解決策について報告してもらいました。いろいろな解決策がでて、有益な情報を皆さんは共有できたものと思います。しかし、リーダーズトレーニングに参加した人たちだけで情報共有するのではなく、各組織にもどり、今回の情報をそれぞれの構成員の人たちと共有することが一番重要だと思います。何か問題点にぶつかったら、ぜひ今日得た解決策を参考に実行してみてください。しかしながら、報告された解決策は絶対ではありません。自分たちの組織の問題解決にあうように自由にアレンジすべきだと思います。うまくいかなければ、なぜうまくいかなかったのか反省をし、改善をして再度実行してください。このように計画を立て、実行し、反省し、改善するといったPDCAサイクル（P：plan、D：do、C：check、A：action）を繰り返していけば、おのずと良い結果が生まれると思います。殻を打ち破って実行することが大事だと思います。

また、今年の分科会を行うに当たり、第一グループでは、4月から30回弱の打ち合わせをおこなってきました。参加した皆さんにとっては良いファシリテーターではなかったかと思います。しかし、経験もない、深い知識もないところで立派にファシリテーターとして分科会をまとめることができたと思います。ここまでまとまるのに、最初は何も分からず意見を交わすこともままならなかった状態から、次第に意見の対立が生まれ、そして最終的にお互いを理解し組織としてまとまるといった組織の形成を垣間見ることができました。このリーダーズトレーニングで第一グループは組織として大きく成長したものと私は自負しております。今年行った分科会の方法が必ずしも正しいわけではありません。次年度以降、このリーダーズトレーニングがさらに良いものになるように皆さんでいろいろ考えていってほしいと願っております。

最後に、参加した皆さんは、リートレで得た情報を、各組織に持ち帰り、必ず情報の共有をしてください。その役割はみなさんです。よろしく願いいたします。

レクリエーション

☆ウォークラリー☆

1. 担当割り

① 山口た	②首藤	③塩谷	④山口さ
住田	新井	木口	重信
江口	田川	宮嶋	福園
	澤口		飯田 (交流会)

【チームに入ってもらう人】

分科会 1	分科会 2	分科会 3	分科会 4	分科会 5	分科会 6	分科会 7	分科会 8
児島 江藤	西俣 藤井	新屋敷 中島	岡島 中光	松浦 喜納	秋月	村山 大城	山本

2. 開・閉会式〔担当：柄本、片小田、中田〕

開会式	閉会式
<ul style="list-style-type: none"> ・はじめの言葉 ・準備体操 ・ルール説明 	<ul style="list-style-type: none"> ・結果発表 ・商品渡し ・終わりの言葉

3. スケジュール

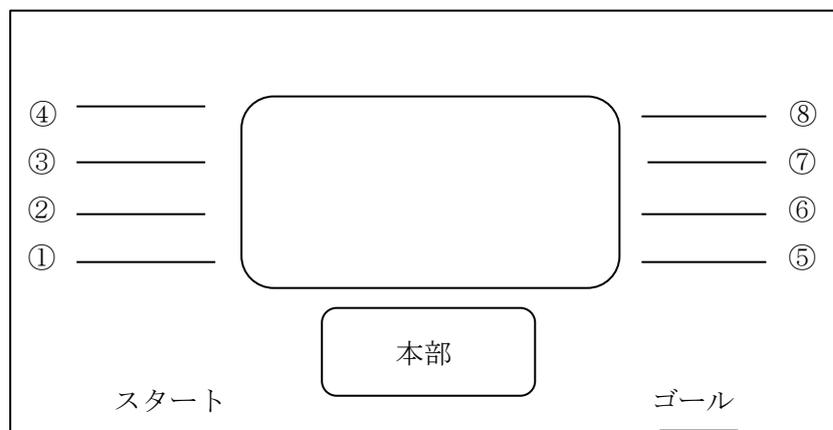
<開会式>

予定時刻	
14:50	整列完了
55	開会式
15:10	第1分科会スタート
15:38	第8分科会スタート

<閉会式>

予定時刻	
16:40	集計
45	閉会式
17:00	終了・解散

4. 整列・スタート・ゴールについて



※スタート・ゴールは体育館の扉の外とする。

体育館シューズは列のところに、上履きは用意した新聞紙の上においてもらう。

5. 自己紹介・ルール説明

- 自己紹介・・・第○ポイント担当、○○大学の○○（名前）こと、○○（あだ名） or
○○大学の○○（キャッチコピー）のような○○（名前）です。
- ルール説明・・・第○ポイントのゲームは、○○ゲームです。ルールを説明します。得点は
このようになってます。質問などはありませんか。それでは準備してください。
用意はいいですかゲームスタート。／ 終了です。ただいまの得点は○
点です。お疲れ様でした。次のポイントへ進んでください。

6. ウォークラリーのルール

今から皆さんには山に登ってもらいます。ウォークラリーのコースには4つの課題を用意して
います。課題にはクリアすると25点差上げます。総合得点の多い分科会が優勝です。また、ウォ
ークラリーの制限時間は1時間です。前後1分のずれで-1ポイントとします。スタート、ゴールは体育館の外にあり、第1分科会から4分ごとにスタートします。途中には、ボーナスゲームも
用意しているので、くれぐれも怪我のないよう頑張ってください。

7. 各ポイントでのゲームルール

① 【参加人数16人 足りない場合 交流会メンバーに入ってもらおう。】

まず、ジェスチャーをする代表1名決めてください。決まらない場合は、こちらで選びます。
その代表の人に、カードの中から1枚引いてもらい、そこに書かれているお題のジェスチャー
を1分間してもらいます。わかった人から、係に答えを言いに行ってください。間違えても、
何回答えてもOKです。

【お題】 ドラえもん・かき氷・ビートたけし・ドッチボール・ザブングル

② 【参加人数 全員 交流会メンバーも含める】

（見本を見せながら）まず、円になり、隣ではない人と手を繋ぎます。これで準備完了です。
スタートの合図で、手を離さずまたいだりくぐったりして一つの円に戻ってください。これで
知恵の輪ゲームは終了です。次に、あんたがたどこさゲームです。内側を向いた円を作り直し
ます。みんなで歌いながら、あんたがたどこ「さ」の部分でしゃがんでください。歌い切った
らおしまいです。手が離れた場合、その競技の最初からやり直してもらいます。

※知恵の輪が完成したら「知恵の輪が完成しました。」（拍手）などしてメリハリをつける。そ
の間のタイムは止める。

③ 【参加人数 全員 交流会メンバーも含める】

空き缶を20個用意しています。1人ずつ順番にみんなで協力して缶を積み上げていってくだ
さい。制限時間は90秒で、時間内であれば何度でも積み直しOKです。積み上げる場所は砂
利の上ならどこでもOKです。制限時間終了後、3秒間倒れずに耐えることができたなら得点と
します。今から作戦タイムを1分間あげるのので、どこに作るかなど話し合ってください。

④【参加人数 全員 交流会メンバーも含める】

代表者にお題のカードを引いてもらいます。制限時間5分以内に、お題のポーズを完成させてください。ポーズはこの範囲の中で作ってください。

〔お題〕モデルポーズ、SASAGURI ジャンプ

【隠れミッキー】

<第1ポイントが担当>

ここからはボーナスゲームです。第1ポイントから第2ポイントの間にこのようなミッキーが隠れています。このミッキーの裏にある文字をシートに書きこんでいってください。ミッキー1つにつき1点です。はずれもあるので、みんなで協力してみつけてください。

<第2ポイントが担当>

第2ボーナスゲームです。みなさんここに来るまでに何個のミッキーを見つけることができましたか。実は、みつけた言葉を並びかえると単語が現れます。ヒントは福岡といえば〇〇というものです。言葉を見つけることができたならボーナス点になるので、ゴールするまでに時間が余ればみんなで協力して並びかえてみてください。

〔お題〕めんたいこ、ひよこ、ほーくす、らーめん

7. 得点のつけ方

- ① 16人で全員答えられたら25点。答えられない人分-1点
- ② 1分40秒以内 25点、10秒遅くなるごとに5点減点
- ③ 20~15個 25点、14~10個 15点、9~5個 10点、4~2個 5点、1個 1点
- ④ 5分以内に写真を撮ることができたら25点、できなければ0点

8. 交流会の人の役割

- ① 列が長くなりすぎていたら注意（軽く声掛け程度で）
- ② 第2ポイントから第3ポイントへ行くまでの坂道で楽しめる遊びを提案
(例えば、写真撮影・だるまさんが転んだをする・グリコ・ミッキーの言葉を並びかえるなど…)
- ③ 道を間違えていたら教える。
- ④ 待ち時間にIQ問題の出題。

※交流会の人たちには、チーム内での盛り上げ役・人数が足りない場合の参加者役としてウォークラリーに参加してもらいます。とにかくテンション高め、チーム内で無言が続いていたりしたら積極的に声掛けをお願いします。山登りがきつそうな人がいたら休憩をはさむなどしてください。また、怪我人が出た場合はすぐに連絡してください。

■上手くいったこと

- ・運営スタッフがルールをしっかり把握出来ていたため、参加者にちゃんとルール説明できた。
- ・スムーズにいくようにジェスチャーをする人を決めることが出来た。
- ・交流会担当のスタッフが上手く参加者をまとめていた。
- ・良い笑顔でできたと思った。
- ・ただ淡々とルールを説明するのではなく、楽しい雰囲気を作りながら参加者を迎え入れられたこと。
- ・交流会担当のスタッフが反応を返してくれたり、誘導をしてくれたためスムーズにゲームを始められた。
- ・写真の制限時間を設けたことから、混み合うこともなくスムーズにいった。
- ・ポーズはみんななじみのあるものだったから、楽しく盛り上がった。
- ・ポーズは誰でも楽しく出来るようなものだったと思う。
- ・靴置き（新聞紙）を用意することで、靴を取りに行く時間を設ける必要がなく、スムーズな進行に役立った。
- ・レクレーションを分科会の班で行うことで盛り上がった。
- ・交流会担当のスタッフをレクレーションの班に配置することで、ゲームの入りや盛り上がりが自然と行えた。
- ・IQ 問題が時間つぶしというネガティブな捉えられ方ではなく、ゲームの一つといった捉えられ方だったのがよかった。
- ・レクレーション全体で笑顔・おもてなしの心を心掛けた。
- ・何よりも、けが人が出なかった。

■上手くいかなかったこと

- ・想定よりも次の班が来るのが早く、待たせてしまった。
- ・最初から人数確認をしていなかったため、始めるまでに時間をかけてしまった。
- ・何度やり直してもインパルスが出来なくて、知恵の輪が出来なかった。
- ・インパルスが成功したはずなのに、知恵の輪ゲームで上手く輪にならないことが何度もあった。
- ・知恵の輪ゲームで、早くできるか、かなり遅く輪になるかで、差が激しかった。
- ・どうしても出来ないチームへの対応を考えていなかった。
- ・空き缶の積み方でやはり論争した→塔をたくさん作ってその合計を競えば？ 先生方が率先してくださって学生がおざなりに。
- ・一気に2~3班来た時の対応が出来ていなかった。 →待たせてしまう形に。
- ・ストップウォッチの電池切れ。 →携帯電話で代用。
- ・当日にルール変更があったため、少しバタついてしまった。
- ・景品の用意が出来ていなかったり、点数をつけるのに手間取ったり、閉会式ギリギリになってしまった。
- ・詰まった時のことを考慮しきれていなかった。
- ・隠れミッキーを探すお題に対して、参加者が熱を出してくれたため、ポイント間で追い越しがあり、対応できなかった。
- ・各ポイントで待たせてしまった分の時間の考慮が出来ずに、得点に反映させてしまった。
- ・隠れミッキーの答えを最後発表し忘れてしまった。 →後日、Facebookにて発表。

■運営の留意点

- ・みんなで出来るもの
- ・負けた後、暇にならないもの→負けた後も続けることが出来るもの
- ・人数が変更になっても対応できるもの
- ・体育館でも出来るもの（ウォークラリーなど外でしか出来ない競技を行う場合）
- ・ルールが簡単でみんな知っているもの、出来るもの
- ・気温、天候で左右されても、対策が立てられるもの
- ・早く終わった班のフォローをする→別のゲームを用意する

■1年間の流れ

5月：ウォークラリーに決定、ポイントの種目を考える

6月：レクリエーションと交流会の担当分け

8月：プレ合宿（1日目；コースの下見、ポイント設置位置 2日目；実践）

課題*****

- ・待機時間 ・けが人対策 ・ゲームのルールの再検討
- ・ポイントからポイントの距離が長いところで、無言になってしまい、間延びした感じになる

10月：雨の日用の運動会を中心にシミュレーション

プレ合宿 2回目 実践

最終確認（晴天時用、雨天時用）

11月：備品準備

■感想

- ・シミュレーションが出来たのはよかったが、大人数でのシミュレーションが出来ておらず、多くの想定外が起きてしまい残念。
- ・何度もルール変更があったが、その都度対応して理解することが出来たのは良かった。
- ・本番と同様に流してのシミュレーションが出来ていなかった（開会式、閉会式の時間を加えたうえでの）。
- ・参加者の荷物が少なく、身軽だったのは良かったとおもう。
- ・何度もやり直しや改善点を出して本番を迎えたが、練習通りにいかず、残念だった。
- ・表情を作ったり、笑顔を意識したりすることが難しいとは思わなかった。
- ・基本的に大きな問題なく終わったので良かった。
- ・準備はとても大変だったけれど、本番で参加者に楽しんでもらえてやりがいを感じる事が出来た。
- ・途中何度も変更があり、そのたびに対応する形になったが、最終的には全員で楽しめる内容になったと思う。
- ・自分たちも楽しく行うことが出来て良かった。

交流会

参加者 120名 1班15名 8班

交流会班 14名 MC 2名、タイムキーパー・景品 1名

各班付き 8名、盛り上げ・雑用 3名（共立組）

会場：食堂（他己紹介・ビンゴゲーム、名刺交換ゲーム）予定

1 他己紹介（15分）

①各班で二人組のペアを組む（右隣の人）

②ペアでお互いの紹介（各30秒ずつ）

内容：大学名、所属、名前、出身地、相手を全力で褒める

③班の中で紹介し合っていく

MCによる口頭の説明→共立組による実践（コント形式）

→各班付きによる補足説明（説明用のペーパーを用意）

2 ビンゴゲーム（60分）5×5マス

ビンゴ用のシートはあらかじめ各班に配布しておく

MCの説明は軽めで、各班付きによる補足説明

1題目 20分 シンキング：5分 回答：15分

*アップ程度に軽め

*都道府県と県庁所在地のセットで1マス消せる

都道府県のみではNG

2題目にうつる前に景品が出ることを告知

2題目 25分 シンキング：10分 回答：15分

ジャンル別の形式、各班付きでよく説明するように！

*ビンゴは、各班を半分に分けて行う。人数が奇数になることが予想されるが、振り分けは各班付きでお願いします。

*回答の方法は抽選。抽選箱を持った共立組に各班を回って回答してもらう。（共立組の中で、箱を持つ係・引かれた回答をコールする係をきめておいてもらう）

*景品の受け渡しについては、随時ビンゴが完成した班の代表1人に受け渡し場所まで来てもらい係が渡すようにする。

3 名刺交換ゲーム（30分）

- ①会場（食堂）に入る時点で、色別の輪ゴムをつけておいてもらう
- ②各班の席に3色の付箋を置いておき、自分の名刺に3セットずつ張っておいてもらう。（ゲー、チョコキ、パー3セット）
付箋：1人9枚

ルール説明

- ①同じ色の輪ゴムを付けた人を探す。
- ②見つけたら、じゃんけんの要領で付箋のついた名刺をお互いに出す
- ③勝った人は、じゃんけんに使った相手の名刺をもらう（付箋付きゲット）
負けた人は、相手の付箋が着いてない名刺をもらう。

- *相手から付箋付きの名刺をもらった場合は、付箋を自分の名刺に貼り替えてから次の対戦で使うようにお願いしておく！
- *交流会班も名刺を装備しておく！
- *付箋が全部なくなった人には、1ヶ所に集まってもらい普通の名刺交換をしてもらう。

■上手くいったところ

<1年間を通して>

- ・適材適所に人を置いていた。
→村山・秋月のMC、共立のコント…
- ・MC二人を中心にまとめることが出来た。
→特に、最後毎週集まることで団結力が上がった。
本番までの準備が出来た。
- ・みんなが積極的に役割を担っていた。
→誰かがやってくれるだろう精神ではなく、自分が行なければ精神で動くことが出来ていた。
- ・備品作りで協力出来た。
→大学、学年関係なく協力し合えた。
- ・みんな仲が良く、楽しく行うことが出来た。
→自分たちが楽しくなければ、参加者も喜んでくれない。
だからといって、自分たちだけの世界に巻き込むことにならないように配慮することも出来た。
- ・夏のプレ合宿などの下見を踏ん張れた。
→過酷な日程の上、準備不足から上手くいかないことも多かったが、皆で協力して乗り越えることが出来た。
- ・否定しないルールを守れたので、意見がスムーズに出せた。
- ・ゲームの内容構成がしっかりしていた。
- ・ゲームの内容が、やったことがないようなものばかりで、新鮮に行うことが出来た。
- ・台本が詳細まで書いてあったので、イメージがつかめた。

<当日を振り返って>

- ・上手く参加者を巻き込むことが出来た。
→グループに入って盛り上げたり、ゲームの説明を個別にしたりすることで巻き込んだ。
- ・準備の時にみんなが仕事を探して間に合わせようと協力した。
- ・直前で作り忘れたくじをみんなで協力して作ることが出来た。
- ・時間が予定通り進んだ→進行がスムーズに行えた。
- ・ルール説明に工夫を凝らし参加者を引き付けることが出来た。
→共立のコントや名刺交換説明がおもしろかった。
- ・各テーブルに運営スタッフがついたのが良かった。
→ビンゴになった時に一緒に盛り上がれたりした。
- ・移動は行いにくかったが、会場が狭かったおかげで、みんな密着して盛りあがる一因となった。
- ・テーブルの島ごとにも、会場全体としても盛り上がる事が出来た。
→運営が各テーブルについていたから、ルール説明が分かりやすく、ゲームにスムーズに入ることが出来た。

■上手くいかなかったところ

<1年間を通して>

- ・備品を準備するのに取り掛かるまで時間がかかった。
→リーダーからの指示待ちになってしまい、まだいいだろう、と全員が動かなかった。
- ・集合は出来ていたものの、遅れてからの参加や、終電の時間などの制約があり、なかなか全員の時間を合わせる事が出来なかった。
- ・リハーサルを活かすことが出来ず、1つ改善できては、他のことがおろそかになっていたり、そもそもの改善が出来ていなかったりと、リハーサルの度に問題点が抛出することを繰り返してしまった。
- ・授業で参加、欠席の差が開いてしまい、個人個人で不安を抱え込む状況を作ってしまった。
全体で不安の共有が出来なかった。
- ・役割分担に甘えてしまった。
- ・台本の把握をするタイミングが遅かった。
- ・メンバーが楽しかったことを言い訳に、なかなか本番モードに切り替えることが出来ず、遊び感覚をぬぐいきれないメンバーがいた。

<当日を振り返って>

- ・お菓子とジュースが足りなかった。
→気を配ることが出来ず、ジュースが空になっていることや、お菓子が少なくなっていることに気付かなかった。
- ・先生方を、グルーピングの中に入れていなかったため、別の空間に案内することで、上手く巻き込めなかった。
→結果、先生方を楽しませることが出来なかった
- ・食堂が暑く、200人が会場に入ることを見越して温度調整をしておくべきだった。
- ・MCの立ち位置を考えきれていなかった。
→最初、後ろの方まで声を届けることが出来ずに、参加者の方に迷惑をかけた。
位置を変更したが、そのことが仇となり、先生方を巻き込むことが出来なくなってしまう。
- ・机の配置の仕方を見直す必要があった。
→机のセッティングだけでみれば、問題なかったが、実際に座ってみると、椅子を引くことが出来ず不自由だった。
- ・当日の仕事内容に偏りがあった。
→何もしていない人がいた。
声を掛けて回るように指示をしても、人見知りか、一人に声を掛けたら終わり、となってしまう。
- ・名刺交換の時に運営スタッフも参加するべきだった。
- ・名刺忘れが多く、準備に時間がかかる場合の想定不足だった。

全体的に、シミュレーション不足、準備不足が否めない。

一つに、お菓子やジュースの分配ミスが挙げられる。誰がこれをするのかといった役割分担と、どこに何を置くのかという2点を詰めておく必要があった。運営スタッフの自主性に任せた結果、本番の緊張が先行してしまい、周りを見渡す余裕を保てる人は、そういない。役割として設けていけば、もっと参加者のところにお菓子やジュースを分配することが出来たと思う。唯一と言っていい、息抜きの時間であるからこそ、ここの気配り、目配りはもっとしておくべきだった。

もう一つに、MCの立ち位置の設定があるだろう。先生方を巻き込めなかったことも、動かないスタッフを生んだこともここに起因しているように考える。なぜならば、先生方を巻き込めなかったことに関しては、先生方に背を向ける形になってしまっていたこと、動かないスタッフを生み出した理由は、MCが全体を把握できる立ち位置にあったことが大きいと考える。MCがいるから大丈夫だと思ったという考えがあった。実際に、MCから見た全体と参加者側から見た全体と、運営スタッフからみた全体を把握しておき、どのように動くかを定める必要があった。

■交流会をする上での留意点

- ・各小グループについて、メンバーを巻き込んで雰囲気をよくした、盛り上げた。
- ・名刺交換の説明コントを分かりやすく、かつ、面白くなるようにした。
- ・全体に声が通るように注意した。
- ・小グループについて、お菓子やジュースの補給をすることで仲良くなるように努めることを課した。
- ・名刺交換の時に、説明のボードを持って回って、ルールの周知を徹底すること。
- ・名刺交換の時に、同じ色の人を探せない人がいたら、呼びかけを積極的に手伝うこと。
- ・景品なしの分、被り物をつけて記念撮影をするなど、形に残るように、盛り上がるようにすること。

■1年間の流れ

6,7月：交流会のメンバー確定、交流会の流れ決定—他己紹介

ビンゴ

いつ・どこで・だれが・何をしたのかゲーム

名刺交換

8月：プレ合宿—上記の流れのまま、名刺交換までシミュレーション

9月：ゲームの内容、ルール改正—班で意思統一ゲーム（連想ゲーム）

ビンゴ→お題の変更（郷土料理、観光地など）

名刺交換をじゃんけん制にした

10月：第2回プレ合宿、台本の書き直し

11月：備品の準備、お菓子・ジュースの買い出し

■感想

- ・大学生活を通して自分たちがパーティーのように盛り上げる機会はないので良かった。
- ・交流会の意味の本当の交流が出来て良かった。
- ・いろんな人と出会えることが出来て良かった。
- ・最後まで準備でバタバタしてしまったが、当日までになんとかすることが出来たのは、1年間の成果だと思う。・1年間で交流会の人たちの個性を分かり、適材適所で動くことが出来て良かった。

平成25年度九州地区大学体育協議会
 体育系学生リーダーズトレーニング
 第1グループ学生実行委員名簿

	大学名	氏名	学年
1	九州工業大学	新屋敷 航	3
2	九州共立大学	山本 一人	4
3	九州共立大学	喜納 功起	2
4	九州共立大学	大城 一成	2
5	九州共立大学	児島 龍樹	2
6	九州国際大学	山口 貴大	3
7	九州国際大学	岡島 裕介	3
8	九州国際大学	中島 弘樹	2
9	九州国際大学	住田 孝造	2
10	九州女子大学	西山 加菜子	4
11	九州女子大学	木口 美妃	4
12	九州女子大学	新井 梨花	3
13	九州女子大学	秋月 柚佳里	3
14	九州女子大学	平田 奈津美	3
15	九州女子大学	藤井 綾由里	2
16	九州女子大学	山口 紗愉香	2
17	九州女子大学	田川 花栄	2
18	西南女学院大学	片小田 鈴菜	3
19	西南女学院大学	江藤 朋美	2
20	西南女学院大学	中光 美乃莉	2
21	西南女学院大学	江口 優理	2
22	西日本工業大学	松浦 大輔	4
23	西日本工業大学	首藤 宏道	3
24	西日本工業大学	宮嶋 歓喜	1
25	九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学	重信 水紀	3
26	九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学	福園 小夏	2
27	九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学	澤口 結	2
28	九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学	福園 小梅	2
29	九州栄養福祉大学・東筑紫短期大学	田中 愛	1
30	北九州市立大学	村山 修平	4
31	北九州市立大学	中田 涼太	4
32	北九州市立大学	中園 友梨	3
33	北九州市立大学	柄本 咲子	3
34	北九州市立大学	塩屋 瑠菜	3
35	北九州市立大学	西俣 駿	2
36	北九州市立大学	飯田 睦	2