

五感の研修が教えてくれるもの



なか道 代表取締役 **青江覚峰**
森と未来 代表理事 **小野なぎさ**

京都造形芸術大学
アート・コミュニケーション研究センター 副所長
岡崎大輔
ダイアログ・イン・ザ・ダーク 代表 **志村真介**

今回の特集では、企業事例のなかで取り上げた4つの研修の実施団体の方々にお集まりいただき、座談会を開催することにした。まだ一般的にはあまりなじみがない五感の研修を理解するには、それらを立ち上げ、運営している人たちの思いを聞き、また4者の重なる部分、異なる部分を知ることも有効だろうと考えたからだ。

座談会当日は、ダイアログ・イン・ザ・ダークの会場をお借りし、さらに志村さんとスタッフの方々のご厚意により、座談会の前に、出席者4人+石田（編集部）の5人で暗闇ワークショップを体験させていただいた。暗闇のなかでは、お互いをニックネームで呼び合い、アテンド役のランラン（足利幸子さん）に導かれて、いくつかのワークを行ったりもした。

直後に始まった座談会でも、青江さん=カクさん、岡崎さん=ザキさん、小野さん=ナギさん、志村さん=真ちゃんと、そのニックネームのまま、なごやかに会話がスタートした。

情報を引き算する研修

——最初に、それぞれの団体とご自身の紹介を、順番にお話いただけますでしょうか。カクさんからお願いできますか。

青江 よろしくお願ひいたします。青江覚峰と申します。本業はお坊さんをやっています。お寺はだいたい3時ぐらいには仕事が終わるので、アフター3の時間に、部活動のようにさまざまな活動を始めました。最初に手がけたのが、自らを料理僧として、料理を通じて皆さんに仏教的なもの、哲学的な価値観を取り入れていただく活動でした。

現代人はすごく忙しいので、朝食を食べているときでも「何時までに家を出なければいけない」とか、昼ごはんのときも「何時までに食事を終えて、デスクに戻ってメールを打って、午後の会議の資料を作って……」というふうに、常に食事をとりながら、

時間に追われている。

では、どうやったら食事と自分が一対一で向き合えるのかと考えていったときに思いついたのが「暗闇ごはん」というものでした。暗闇は、根本的には人間にとって怖いものです。恐怖があるから、一生懸命に何だろうと思いつながりながら食べる。すると、そのぶん感覚が研ぎ澄まされて、食事と向き合える。最初は、そういう体験ができる食育の企画として始めました。

結果として、食育としても高い評価を受けたのですが、同時にこれはコミュニケーションだねという話が出てきました。暗闇ごはんでは、われわれサーブするほうは何を出しているかわかるのですが、食べているほうはわからない。そうすると、オピニオンリーダー的な人が出てくるんですね。たとえばサツマイモと栗はよく似ていて、どちらかを出すと「わかった、これはサツマイモだ」と、誰かが自信たっぷりに言う。そうすると、それがあっていようが間違っていようが、ほかの人はリードされてしまいます。正解がわからないぶん、どこにリードされてもリーダー、フォロワーという形ができてしまう。

そういうことを話しているうちに、コミュニケーションの専門家の方にもかかわってもらうようになり、企業研修として実施するようにもなっていました。

小野 「TIME FOREST」という森のなかで行うプログラムを提供している一般社団法人森と未来の小野なぎさです。もともと私は、大学のときに林学の勉強をしていたのですが、森のなかに入ると気持ちがいいというところから、心理学に興味をもつようになって、森と健康という分野の研究を始めました。メンタルヘルスの問題が社会的に認識されるようになってきたところで、森を活かして人を元気にすることはできないかと考えるようになりました。

ですので、はじめはメンタルヘルス対策として森に人を連れていっていましたが、でも、IT化で世の中

のスピードがすごく速くなってきて、それに人間が追いついていない感じがしてきた。それで、森に入ってメンタルを治そうというよりも、われわれの生き物としての感覚をもう一回取り戻そう、森を活かしてそういうことができるのではないかと思って、いまは取り組んでいます。

岡崎 京都造形芸術大学アート・コミュニケーション研究センターの岡崎大輔です。私が取り組んでいるのは、アート作品の対話型鑑賞というものです。

ふだん美術館に行くと、一人で作品をみるのがほとんどだと思いますが、このプログラムでは15人から20人ぐらいで1つの作品を囲んで、みんなで意見交換をしながら作品を鑑賞します。作者、題名といった情報や知識ありきではなくて、鑑賞者同士のコミュニケーションをとおして、1作品あたり30分ほど時間をかけて鑑賞する手法です。

もともとは、ニューヨーク近代美術館（MoMA）で開発された、コミュニケーションを介した鑑賞教育プログラムです。このプログラムをベースにしたACOP（Art Communication Project / エイコップ）というものを、2004年度から本学アートプロデュース学科の授業としてスタートさせました。アートプロデュース学科では、アーティストが制作した作品を人々や社会とつなげる、活かしていくプロフェッショナルの育成を行っています。そのなかで、学生たちが作品の価値や面白さを理解する力、作品を人々や社会につなげるためのコミュニケーション力を身につける基礎科目として、ACOPを行っています。

はじめは学科内の授業でしたが、次第にこの手法はアートの世界以外でも応用できる教育プログラムではないかと、学外の方々から連携依頼をいただくようになりました。そこで、学外での活動を展開する機関としてアート・コミュニケーション研究センターが立ち上げられ、美術・博物館のほか、学校や企業、地域・行政などさまざまな領域で事業を行っ



▲青江覚峰さん

ています。企業研修の取り組みは2012年度からスタートしました。

じつは、私の前職は鉄道系の企業グループの人事担当で、社員教育や採用にかかわっていました。この経験を活かして、現在は主に企業領域の事業を担当しています。

志村 ダイアログ・イン・ザ・ダーク（以下、DID）の志村真介です。よろしくお願ひします。皆さん方はご自身で始められている場合が多いと思うのですが、私の場合は1993年に新聞を読んでいてDIDと出会ったんですね。小さな囲み記事なんですけど、ウィーンの博物館を借りて暗闇をつくり、そのなかに森とか都市とかさまざまな日常生活ができる空間をつくって、それを視覚障害者が案内して、楽しんでいる。これは、ドイツ人のアンドレアス・ハイネッケという人が考え出したもので、これから世界中をまわろうとしている、という記事でした。

当時、自分はマーケティングの仕事をしていたのですが、これはすごいと思いました。成熟したヨーロッパ社会では、すでに形のないものに価値を認めて、一般の人びとがそういう時間消費をしているのだなと感動したのです。それで、すぐにハイネッケに手紙を書いて、そこからはずっとDIDをやりながらここまで来ています。

ハイネッケという人は、お父さんがドイツ人で、お母さんはユダヤ人なんです。そのことを世間の皆に対しても、そして子どものハイネッケに対しても告げておらず、あるとき彼はその事実を知って、非常にショックを受けた。人間はもともと対等なのに、どうして文化が違ったり民族が違ったりすると、壁をつくってしまうのだろうかという疑問がわいてきて、哲学の勉強をするようになります。そして、マルティン・ブーバーの対話の哲学に出会う。これは、人は対話によって違う文化を融合する可能性があるという考え方です。そこから彼は、人と人とが遭遇することによって何らかの学びを得るということを考え始めます。

そのころ彼はラジオ局で働いていたのですが、事故で失明したジャーナリストの同僚になります。最初は視覚障害者は社会的に何もできないだろうと思っていたのですが、一緒に働き始めると、彼ら固有の優れた文化に気がつきます。そこで、彼らの文化を体験するためのごくシンプルな方法として、部屋の電気を消すことを思いつくのです。それがいま、41カ国、800万人が体験しているDIDの始まりです。

ですから、DIDは暗闇がテーマというよりは、対話をするために情報を引き算していったら、シンプルにお互いが出会う場を求めていったら、それがたまたま暗闇だったという感じです。それを企業研修に活かしているというのが現状です。

いったんフラットな関係性に戻す

—ありがとうございます。では次に、企業研修として実施する場合には、さまざまなテーマや課題があってオーダーされることが多いと思います。ただ、企業の担当者がこういう研修を導入したいというときには、根底に本質的なニーズのようなものがあるように思うのですが、いかがでしょうか。

今度は真ちゃんからいいですか。

志村 本当にさまざまなオーダーがあるのですが、人はそれぞれ信頼できる、尊重しあえるなかで働くことが、いちばんパフォーマンスが上がるんだと思います。

でも、現実はどうなっているかというと、氷山の一角、海面から出ている部分しか、その人の認識はないのですね。たとえば部長は、部長という役割のところしかみえていなくて、水面下にあるその人の生き方やベースにある考え方までは、通常はみえていない。新入社員でも管理職でも、あるいは役員クラスの場合も、みんなそうだと思います。

ふつうは、社員の水面から出ているところでチームビルディングしようとしています。でも、それだとうまくいかない。そこで、その水面を下げていくことをオーダーされる場合があります。

暗闇のなかに入っていくと、関係性がフラットになります。一人の人に帰れるんですね。社長の誰々、部長の誰々から、個人に戻っていったときに、ふだんはお互いに知り得ない、水面より低いところにあるものを共有する体験ができます。部長という存在が、指示命令するいつもの役割のことではなくて、「こういう体温をもって、人なんだ」という、当たり前といえば当たり前なんだけど、そういうことに気づく。部長の〇〇さんではなく、一人の人としての〇〇さんと出会える。

最近、企業合併やM & Aが多いですよね。企業はお互いのメリットのために合併するんだけど、出資比率などによって、いろいろなことがえらく違ってくる。もとの組織の方程式を持ち込みすぎてしまって、それぞれの文化がうまくミックスできない。それで、合併の時期にDIDの研修をする企業は多いのです。そうすると、どっちの会社出身といったことから離れて、これからこのチームで何をするのかというふうに、思考を未来に向けることができるようになる。

以前は、飲み会をしたり皆で社員旅行に行ったり



▲小野なぎささん

するなかで、こうした共有体験ができたのだと思いますが、いまはなかなか難しい。それをDIDを使って、時間を圧縮した形でやってみたいというオーダーです。それが言葉になると、チーム・ビルディングとかリーダーシップとかコミュニケーションとかダイバーシティ研修になるんですけど、本当の核のところはそういうものだろうと思います。

岡崎 企業からの具体的なオーダーとしては、セルフ・ラーニングやダイバーシティ、チーム・コミュニケーションという形が多いです。ただ根本的なニーズとしては、複雑化していく社会のなかで、どうやって組織として成果を上げるか、そのために、いかに組織のコミュニケーションの質を高めていくか、というものがあげられると思います。

私たちの研修の特徴の1つとして、アート作品を題材に扱っているということがあります。アート作品に1つの正解はありません。たとえば、ある人が「この作品はきれいだ」と言ったときに、私が「いや、それは違うでしょ」と否定はできません。アート作品の前では、立場や経験などに左右されず、誰もがフラットにコミュニケーションできる場が生まれます。

加えて対話型鑑賞では、お互いの発見がお互いの気づきを促す、グループでみるからこそその相乗効果

が起こります。そのプロセスはいたってシンプルで、「みる・考える・話す・聴く」という、ふだん私たちが行っていること4つの繰り返しです。

まずは一人ひとりで作品をじっくり観察する。次に直感も大切にしながら、その作品は何を意味するのだろうか、どんな印象を受けるかなど、問いを立てながら考える。そこから、ほかの人にきちんと伝えるように、自分の意見とその根拠をセットにして話す。そして、まわりの人の意見に耳を傾けながら、さらに別の可能性はないかと再び作品をみるという、このサイクルを繰り返していきます。

対話型鑑賞の題材はアート作品ですが、構造としては、正解がない1つの題材について、まわりのメンバーとフラットな関係性でコミュニケーションを取り、ともに意味や価値を生み出すプロセスです。これは、ビジネスのなかで行っていることと共通しています。

たとえば、チーム内で意見の対立が起こったとする。それは真ちゃんのいうとおり、お互いの氷山の一角だけを見て、相手の判断は間違っている、こちらのほうが正しいと思い込んでいるにすぎないのかもしれない。研修の経験で得た学びを職場に持ち帰ると、どちらが正しいかではなく、どうすれば質の高いアウトプットを生むかという点に意識を向けられ、建設的なコミュニケーションにつながっていきます。

——企業からのオーダーの入り口はいろいろあるけれども、コアの部分には「フラットな関係性づくり」がねらいとしてあるというところで、真ちゃんとザキさんの話はつながります。では、ナギさん。

小野 うちの業種でいうとIT関連や製造業が多いのですが、よくいわれるのは、まず環境を変えたい、少し職場から離れたところでやりたい、それから、リラックスしてほしいというのも多いです。いつもすごく仕事に追われているので、ちょっと休憩の意味も込めて、ということもあります。

対象層としては、次世代リーダークラスが多くて、人材開発の担当者からは、本来自分がもっている強みとか感覚みたいなものに、もう一度気づいてほしい。自分の原点に触れてほしい。上司にいわれたからどうこうというのではなく、自分はこれが楽しい、わくわくするとか、そういう感覚をどんどん引き出したい。そういった言葉が出てきます。

それから、共通体験と、共通言語ということも、私が大切にしていることです。会社のなかでダイバーシティの話をするよりも、森で輪になって座り、目の前にある木から葉っぱが落ちて、その葉っぱは腐って土の栄養となり、循環していくとか、森にはいろいろな種類の木があって、動物がいて微生物がいて、それが多様性であり森の命の循環なのですよという話をすると、「みんな一緒に生きているんだね」と（笑）。そこでは、強い者が勝っていくけれど、異なる生命がそこで一緒に生きているからこそ、森が成り立っているのだということが、皆、感覚としてわかる。それが共通言語になるし、そこで同じものを見て、同じことを感じる、ということがとても大切です。部長の山の格好を初めて見たよねとか、あんなかわいいシャツ着るんだね、みたいなことも含めて、それは会社では体験できないことですよね。

青江 うちも、人事の方から研修として話が来るときは、ダイバーシティ研修やチーム・ビルディング、あとはノン・バイアス・コミュニケーションといったところに集約されますね。これとは別に、個人的に興味をもって体験しに来られた方が、自分の会社の人事に開催を提案してくださるパターンがあって、そういう場合は、暗闇で食事をとることによって自己との対話、内省、マインドフルネスというところが意識されることが多いですね。

真ちゃんの話していた「共有体験」というのは、うちも本当に同じことを考えていまして、うちの場合はアイマスクをつけるという違いはあれども（といいながら、袂からアイマスクを出す）。

小野 面白い！（笑）。

青江 暗闇ごはんでは、アイマスクをした状態で席についていただいて、いちばんはじめにやっていたのが“孤独”なんです。僕は、「大宇宙一人きり状態」というんですけど、向かいに座っている人が誰かもわからない、隣が誰かもわからない状態で座ってもらう。そこから、じゃんけんをします。暗闇じゃんけんといって、右手でグー、チョキ、パーをつくって、左手でお互いに触り合うんです。そうすると、左手で「あ、これはチョキですね。僕はグーなので勝ちました」というふうにわかる。これはじつはすごいアイスブレイキングで、ふだんと両手を握り合うということってないじゃないですか。ここで、大宇宙一人きりが2人になって、友達なんだよ、敵じゃないんだよということを共有する。そこから、一緒に食事をとるところに入っていきます。

それは、おそらく会社に入ったときとか、新しい環境に行ったときに誰もがもつ不安なんですよ。僕が出していきたいのは、忘れていた自分の原点を思い出して、そこに立ち戻ってみること。それができれば、あとは皆さん、研修というよりも、思って、感じて、いろいろなことがまたできるようになるのではないのでしょうか。初心に戻れば、やりたかったことや夢も取り戻せるし、そこからまたスタートができるのではないかというのが、最終的にこちらで設定しているゴールです。

小野 ある記事を読んで、なるほどと思ったのが、「一人と孤独は違う」ということ。いまの社会では、一人になる時間は意外となくて、たとえば一人でカフェにいても、スマホを触ってFacebookを見てるとか、メールを書いているとか、誰かと、何かとつながっているんですよ。

研修では、森を一人で歩く時間をつくります。セルフ・ウォークというワークで、一人で森を歩くのですが、この時間は孤独ではないんです。まわりには生き物がいっぱいいたりして、そのなかで考える

ことは寂しさではなく、本当に自分のことを考えられる。

——ネットを介してつながっている一人のほうが、むしろ孤独感がある。

小野 そう。本当の一人ではないんですよ。常に何次元かわからないですけど、つながっている、現実の世界では一人だけ。ずっとそうじゃないですか。寝るときぐらいですよ、一人になれるのって。

暗闇も、自分というのがすごくわかる感じがしました。自分とあなたという感じ。

向こう側にいる人を思う力

志村 これまで20年ぐらいDIDをやってきて、だんだんわかってきたことですが、暗闇と、暗闇+ランランがいる空間は、まったく違う。彼女がいることによって、絶対の安心感が生まれるんですよ。でも、ランランは明るいところだと、どちらかという弱い人なんですよ。頭のなかでは弱者に位置づけられている存在が、暗闇では絶対の安心感をもたらすキーになっている。たぶん、そういうことが必要なんですよ、人をひっくり返すには。

ここでも、常時接続の携帯電話を持って入らないでくださいというだけで怒り出す人がいます。

小野 不安になっちゃうんでしょうね。

志村 ええ。俺は経営者なんだから、何があるかわからないしとかいって。ここに来られているぐらいなんだから、かかってくるわけないと思うんですけど（笑）。だから、常時接続を手放すということだけでも、ここに来る意味はあると思います。

青江 ちょっと話がずれてしまうかもしれませんが、さっきの孤独のお話で思ったのが、食事をいただくときの言葉です。「いただきます」というのは、戦後に食前の言葉として定められた言葉で、その前はいろいろな言葉があったのです。お寺の世界で使われていたのは「五観の偈」という5行の短いお経で、



▲岡崎大輔さん

その1行目が「功の多少を計り彼の来処を量る」という言葉なんですね。これは、「目の前の食べ物どこから来たのかを徹底的に想像しなさい」ということです。たとえばみそ汁があります。みそ汁は大豆からつくられています。大豆ができるまでには、雨が降って、お日さまがあって、豆が育って、それを乾燥させて大豆になります。これをもう一度水で戻してふやかして、発酵させて、塩を加えて……とみそになります。そのための職人がいます。いまだと流通があって、トラックで移動します。トラックをつくる人がいて、設計する人がいて、道路をつくった人がいる等々、じつは本当に多くのつながりがあるということであらためて感じる、考える。それを食前の言葉である五観の偈の1行目で行うのですね。

ネット上での匿名のコミュニケーションなどでは、その向こうにいる存在が、存在として認識されていないのではないのでしょうか。向こう側には人がいて、その人には家族がいたり、いろいろ生活があったりするところまで想像できれば、罵倒や中傷もそんなには出てこないと思います。それが無機質なつながりになってしまうと、自分の殻と相手の殻がぶつかってしまう。

つながりのなかで生きているということを常に感

じられるのが、僕の場合は食だった。日常的に、複数回行う能動的な行動なので、そこで感じたものはフラッシュバックしやすいと思うんですよね。

暗闇も同じで、夜寝るときは必ず目を閉じるわけです。森もアートも、じつはわれわれの生活のすぐ隣にあるのに、なかなか気がつかないようになっていっている部分があると思うんです。そこに気づくと、本来人間がもっている根源的な感覚を呼び覚ますことができるのではないかと思います。

小野 皆がリアルをすごく求め始めているのかもしれないですね。

志村 森とか山に行くと不思議なことがあって、知らない人でも、会うと「おはようございます」とか「こんにちは」とかいうじゃないですか。私たちがやっていることは、要は他者とコネクトできる力の醸成です。ビジネスの場でも「助けて」とか「ありがとう」といえるようにトレーニングをしているわけです。でも、山に行くと誰でも、向こうから来る人に「こんにちは」と言う。あれはすごいですよね。

小野 みんなこの山を愛しているとか、山が好き、楽しんでいっているという、誰でもそこに入るだけで共同体になれる感覚がありますよね。

でも私は、会社も同じだと思うんです。みんながそこにやってきて、一人ひとり違う考え、個性もあるけど、同じところで考え、取り組むから楽しかったり、豊かな時間をすごせたりする。そういう感覚がある組織はいいなと思いますね。

志村 DIDでは、暗闇のなかでどういう言葉がいちばん多いかを世界中でリサーチしていて、最も多いのが「アイムヒア」、あなたはどこですか、私はここですという言葉なのです。今日も、皆さん、「ランランはどこですか、私はここです」と言ったでしょう。世界中、みんなそうなんです。それは、位置情報をいっているのではないんです。もう少し深いことをいっていて、「私の存在はまさにここにいます」ということなのです。

青江 仏教にもそれに通じる言葉があって、「即今、当処、自己」。いま・ここ・私という意味で、これだけはうそじゃない、リアルだと。だから、ここにいる私というものを常に考えていくことが人生の軸になるというのが、仏教でよくいわれることです。

岡崎 企業でいえば、これまでの慣習とか既存のルールにしばられてしまう、あるいは声が大きい人が「これでいくぞ」というと、なんとなくその声に従ってしまう、といったことが起こりがちだと思います。なんとなくの解がふんわり漂っているような場を経験したことがある人は少なくないはずです。そんな場では雰囲気の影響されて、なかなか自分なりの意見を表明すること、「アイムヒア」は言いづらと思います。

それを打破するために、われわれがやっているような研修で、いま・ここで体験することを味わってみる。そこで感じたことや対等な関係性を日常に持ち込んでいくことができれば、「なかなかここではこれは言えないよね」みたいな窮屈さを、少しは変えていくことができるかもしれません。

——たとえば絵を見て何か自分がコメントするというのは、通常は企業のなかの業務にはないことですよ。1枚の絵が目の前にぼんと置かれて、隣に部長がいて、その隣に本部長がいて、「何か言いなさい」といわれたときに、忖度する余地がないというか、何を言っても正解ではないし、何を言っても正解だしという意味で。そういう体験には、結論の見えている会議の窮屈さから、人を解き放つ効果があるということでしょうか。

岡崎 経験上、そうだと思います。しかし、人それぞれの解釈が何でも正解とってしまうことは、場合によっては何でもありの状態になってしまいます。作品の解釈は人それぞれあってかまいません。ただ、自分が解釈を導き出した根拠として、作品のなかにある客観的な事実をまわりと共有するプロセスは必要で、セッションのなかでもそこは強く意識しています。



▲志村真介さん

——セッションの最初の問いかけとしては、どういうものになるんですか。

岡崎 最初は、基本的にはオープンなクエスチョンで、作品をみた第一印象や気づいたこと、感じたこと、疑問など、何でもいいので話していきましょと、できるだけフラットに投げかけます。質問を絞ってしまうと、ときにそれが思考の制限になります。さまざまな可能性を取り出してもらうため、オープンな場であることを大切にします。

——そこから方向づけをしていく？

岡崎 方向づけというよりも、参加者から出てきた意見や話題の交通整理です。ファシリテーターは「○○について、もう少し詳しく話してください」、「いまこういう話題が出てきていますよ」など、その場で起こっていることに基づいて、参加者の思考を促していきます。基本的に、こちらから誘導するということはありません。だからセッションの内容は、同じ作品でも毎回、全然違います。何十回もみている作品もありますが、絶対に同じ展開にならない。そこが面白いと思います。

自分の物差しを増やしていく

——ビジネスパーソンにとっての五感を研ぎ澄ませたい

くことの意味というか、個人として感覚的なものを取り戻していくことと、企業の組織を強くしていく、あるいは豊かにしていくこととは、どんなふうにつながるのでしょうか。

小野 五感というと、ふつうは5つの感覚のことをいいますが、森に入ると、香りと触覚が合わさってほかの感覚が生まれるといったことが起こる。「動物の気配がする」というのも、音やにおいだけでなく、全部の感覚がつながることで感じるができるもののような気がします。そういう感覚は、本当は皆もっているけど、使わないから忘れてしまっている。

久しぶりに運動すると、以前はできていたことができなかつたり、筋肉痛になったりしますよね。感覚もそれと同じで、使っていないと鈍ってしまって、気がつかなくなってしまう。

森では、歩いていて道に倒木があったり、虫がどこからか突然ブーンと飛んでくるのがよくあります。突然のことでも、人はシャッとよけたりできるはずなのに、気づかずにつまづいたり、避けることができなかつたりする。街中を歩いていて、危ない道というのはほとんどないですよ。だから携帯を見ながらでも歩いていられる。そういう、どこかしら安全と思っている感覚がやばいなと思いますね。退化しているなど。

志村 ふだん私たちは、社会的な立場とか、頭で理解していることにガチガチになっているんですね。まず五感をぐっと広げて、やわらかくしてやらないと、対話にならない。

たとえば、今日、私たちも暗闇から出てきたとき、あれだけなかでランランに助けられたのに、ここに戻ってきて椅子に座ろうとなったときに、自分たちだけで座ってしまう私たちがいるんです。「ランラン、椅子はここだよ」と言ってあげればいいんですよ、暗闇での経験を活かして行動を変えようとするならば。

これは、子どもたちだとまったくもって違うんで

す。子どもたちは、ランランにぶら下がって暗闇から出てきて、「ランラン、ここに椅子があるよ」と叩きながら座らせて、それから自分が座る。それはやはり五感がやわらかいんですね。

大人たちは、非日常を経験しても、ゴムのようにヒュッと日常に戻ってしまう。なぜそうなるかというと、たぶんこれまでの経験のデータからくる、物差しがあるんですよ。

岡崎 決まった文脈だけで物事を考えていると、1つの物差しだけで自分のことを評価してしまいがちです。物差しを変えれば、まったく別の可能性もみえてくる。暗闇のなかでは大活躍だったランランさんが、暗闇から出てくると視覚障害者となるというのも、どの物差しで測るかの違いによって起こることで、本当は変えられることだと思います。

それが1つの物差しだけになってしまうと、やがてそれにしばられてしまう。人によって物事の価値基準やスケール感は違うわけで、自分と合わないのはある意味、当然です。そこに不満を言っても仕方ありませんが、それぞれが好き勝手にやっても、組織で価値を生み出すことはできません。フラットな立場で対話をしていくなかで、自分の物差しも、相手の物差しも増えていく。そうした個人の変化が、組織のさまざまな可能性を広げることにつながっていくと思います。

小野 森に行って研修をするというと、皆、雨が降ったら中止という思い込みがあって、「晴れが正解、雨が不正解」みたいな感覚がある。でも、雨が降ることは全然ダメなことではなくて、雨のときにやれることがある。雨に濡れた葉や木々は、いまの季節はとくに美しく、「雨でもいいんですよ、雨の森に入ったことはありますか」という話をしていくと、「あ、雨でもいいんだ。雨の森ってどんな感じなんだろう?」と思考が切り替わり、想像が広がっていくのがわかります。

日本で生活していると、大体のことは人間がコン

トロールできるようになっていますが、森に入るとどうにもできないことがたくさんある。森は偶然の世界なので、そのなかでどうするかという発想でいくしかない。でも、仕事でも、思いどおりにいかないことはたくさんありますよね。

志村 多様性を認めたり、五感がやわらかく広がってくると、自己肯定感が上がる。日本は海外と比べて自己肯定感がものすごく低い社会なんです。

どうしてかという、たぶん私たちは、減点法で教育されてきているんです。100点満点のテストを受けて80点だとすると、「80点できたことがよかった」といわれて育ってきた人はほとんどいなくて、「なんで20点できなかったのか」というのを改善して、いまに至っている。企業に入ってから、20点もできなかったのかといわれ続けて、役職を上げていく。

自己肯定感を上げる方法は学校で教えてくれないし、企業でも教えられていないのです。だから、外部のこういう研修を通じて上げていくしかない。

小野 あるとき、TIME FORESTの参加者の一人が、開始前に参加する目的について話していて、「研修が終わったときに、来年度の私がどういうふうに進んでいくか、見通せるようになっていたい」ということを言っていて、「どうかなあ」と思いながら聞いていたのですが、帰り際に、どうでしたかと聞いてみたら、「いや、私、このままでいいんだなと思いました」と。

「いま、心がとても穏やかで、いまならまわりに優しくできそうです」とも話していました。森の時間を過ごすなかで、何か自分のなかに芽生えてくる気持ちに気づいてもらう。そういうことを、われわれは大事にしているんだと思います。

岡崎 究極的にいうと、生きる術を身につけてもらうということに行き着くと思います。企業のオーダーをきっかけに行われることから企業研修という形になっているわけですが、企業人としてのの

パフォーマンスというよりも、その人自身の人生レベルにもつながる気づきを得てもらう。そういう点で、私たちの活動は共通するのかなと思います。

青江 働き方改革も言葉先行型になっていますけれども、あれは本当は、働き方というよりも生きる姿勢というか、考え方が変われば、もう体感的にコロッと変わっていきだろうに、という気がしています。だから、新しい言葉をつくってそこに落とし込むよりも、体感できる人を増やしていく、リードしていく取り組みはとても大事だと思います。

——今日のお話にもあったように、立ち止まることが難しい社会になってきていて、傍らにはネットを介したつながりが常にあって、自分一人でゆっくり考えをめぐらせるような時間は、以前に比べてすごく減ってきているのだろうなと。

今回お集まりいただいた皆さんの研修では、そうしたつながりを遮断して、ただの一人から始めてみるというところが共通していて、そこから人間のな力を回復させることがねらいになっています。

ただそのときに、自分の物差しを増やしていく、状況に応じて変えていくということが、ある種のスキルのように受け止められてしまう危険性はある。こういう文脈ではこういう物差しで、というようなハウツーとしてとらえることもできるので、そこは言葉だけで説明するのが難しい。もう少し本質的なところを伝えられないと、本当の価値はなかなか理解されないのかなと思っています。

小野 石田さんにかかっていますよ。

——今日の宿題ということに（笑）。関心のあるご担当者には、実際に体験してもらおうのがいちばん早いと思います。

小野 そう。1回ね。

——ひとまずここで終わらせていただきます。今日は長時間にわたり、どうもありがとうございました。

（2018年4月25日・ダイアログ・イン・ザ・ダーク Tokyo Diversity Lab.にて。聞き手・構成：編集部・石田克平）