

この本の目的

この本は、解決志向（ソリューション・フォーカス）の考え方や手法を、ビジネスの領域で活用することを目的としています。

私は、人材開発コンサルタント、企業研修の講師として、さまざまな企業・組織で解決志向についてのお話をする機会に恵まれてきました。

テーマは、職場におけるコミュニケーション、モチベーション向上、能力開発、キャリア開発、問題解決、新規ビジネスの開発など多岐にわたります。

職場におけるコミュニケーションでは、上司と部下の対話、特に人事評価に関連した面談について、相手のモチベーションを高めながら伝えたい内容をうまく伝えるにはどうしたらいいか？という悩みが評価者から聞こえてきます。また、ここ20年で普及してきた「ビジネス・コーチング」についても、「実践でうまくやるためのヒントが欲しい」という問題意識を多くの上司、指導役の方が感じているようです。

モチベーション向上については、パワハラ、モラハラなどのハラスメントへの対応や世代間の価値観ギャップの拡大などが、現場のマネジャー、リーダーの足かせとなっています。「ほめることは相手を甘やかすことになるのではないか？」という声も多く聞かれますが、私のように昭和に育った世代には、「厳しく叱って伸ばす」という価値観が前提にあるように思います。学校でも、部活でも、会社でも上下関係が厳しい組織や集団では、相手の誤った点を指摘して改善を指導することが善であり常識なのです。しかし、「ゆとり世代」の方たちは上下関係の厳しい環境に身を置いた経験が相対的に少なく、上から叱責され

ることに慣れていないと言われています。もちろん、叱ることが悪いわけではありません。いったい、「ほめる」と「叱る」をどう考えればいいのか？ さらに、相手のモチベーションを高めるにはどうすればいいのか？

能力開発やキャリア開発においても、「できないところ（弱み）を克服していくことが成長である」という考え方が主流です。私たちは、ビジネスにおいて「あるべき姿」と「現状」のマイナスギャップを「問題」として認識して、そのギャップを埋めるために原因を突き止め解決策を実行することを学習してきました。これは一般的な問題解決の考え方であり、仕事を進めていく上では必須の考え方・スキルです。しかし、この考え方を人間の能力開発やキャリア開発にそのまま適用することで、うまくいっていない事例は枚挙にいとまがありません。個人や集団が今後さらに成長、発展していくためには、どのようなアプローチが適切なのか？

解決志向の考え方とスキルは、このような疑問に対して解決の方向性と可能性を引き出してくれます。

さらに、仕事の問題解決、部門間の葛藤を融和する、社内、職場の一体感を高める、新たな商品やサービスの開発など、ビジネスに関わる「解決」を構築するための考え方が解決志向です。

「解決志向」（ソリューション・フォーカス）の手法は10年以上前に日本にも紹介されて着実に普及しています。

私自身が解決志向に出会ったのは12年前でした。最初に解決志向の考え方に触れたときは、大きな衝撃でした。コンサルタントとして仕事をしている自分とは正反対の考え方であり、それまでの常識を覆された記憶がよみがえります。

その後、ビジネスやプライベートの場面でも解決志向を使っていくうちに自分と周囲に起こる劇的な変化を感じるようになりました。「解決志向が組織マネジメントを革新する」という信念を抱き、10年以上にわたり、企業の研修やコンサルティングの場面で解決志向を紹介してきました。多くの共感をいただき、それぞれのお立場での活用に希望と可能性を見いだす姿に触れることができました。また、「ビジネスのみならず、プライベートの人間関係や親子関係、夫婦関係など普遍的な場面に活用できそう」という声も多くいただいています。

この本は、これまで実施してきた企業内研修で実際に行った講義をワークショップ風に再現しています。

読者の「こうなりたい」に向けた解決構築をお手伝いできれば幸いです。

なお、私に解決志向を教えてください、日本で解決志向の普及に尽力していらっしゃる青木安輝先生（株式会社ソリューションフォーカスコンサルティング代表）に深く感謝いたします。また、解決志向の実践事例をご提供いただいた株式会社ピーアイエックス社長の龍至岳夫様、企画、編成に協力いただいた株式会社アイエムジェイ代表の佐藤拓哉様、コスモの本の石田伸哉様、本書出版の機会をご提供いただいたギャラクシーブックスの東平様に厚く御礼申し上げます。

株式会社クエストコンサルティング
増田 崇行