



# オープン・スペース・テクノロジー (OST)の簡単な解説

この大会のメイン・テーマは、対話と反想を原理として、  
オープンダイアログと反想法（リフレクティング）の可能性を考えよう  
ということですが、それにオープンスペース・テクノロジーという手法を  
一部取り入れて全体をデザインすると宣言しています。  
このOSTとはん（何？）でしょうか？

## ★出発点としての問題意識

今日あらゆる組織やグループで実に多くの会議が開かれ、その準備のために膨大な時間とエネルギーが費やされています。しかし、規模が大きくなればなるほど、公式なものになればなるほど、会議の生産性は低くなり、予め決められたことが、儀式のようにスケジュール管理とともに進められ、なにひとつ新しいことが生まれることもないような会議やカンファランスが圧倒的に多いようです。そして、話し合いで一番面白かったというのが、コーヒー・ブレイクや懇親会や会議の後の二次会のひと時だったなどと、よく言われます。

それでは、そうした雰囲気のある場と時間をメインの場に入れ込んで会のやり方そのものを全面的に見直してみようと始まったのが、オープンスペース・テクノロジー(OST)です。

## ★OSTの起源と実際

それまで、NPO や行政、そして企業から依頼されたさまざまな会議やイベントの企画実行や運営管理などに携わっていたアメリカの Harrison Owen が、大変な準備にも拘わらず、そうした会議やカンファランスは事態に新しい展開をもたらすことなく、疲れるだけでうんざりしていた頃に、話し合う原点に戻って、またコーヒー・ブレイクがもたらすことを組織文化の変革のためにワークショップのなかにシステムとして組み入れることを考え、賛同者に呼びかけることから始まったものです。1985年前後のことです。

そこでは、プログラム化され、予定されている結論が出てくるような会議、あるい



はメンバー間の上下関係によって発言そのものが自由ではないといった話し合いとは正反対のもので、自由で実質的な話し合いが目指されます。

基本的な主題は提示されるが、それを解決または改善するための具体的なテーマは、参加者が最初の全体会で自主的に掲げ、それによって全体のアジェンダがつけられるが、それもまた途中で変更可能という柔軟な形になっています。

話されたことは、パソコンを使って、すぐに全て文字化されて会場内の壁にポスターとして掲示され、また全体に口頭でも発表されます。同時に問題の解決法に関しても、具体的なプランが提示されて、それに対する、コメントも受け付けられます。

## ★OSTの原理原則と条件

OSTは基本原則と4つの原理に基づいて行われます。

### ★基本原則

参加者は、どの課題に参加することも自由であると同時に、自分が選択した課題に貢献できないと感じた時には、その課題が話し合われる場から他に自由に移動するというものです。law of two feet と呼ばれるもので、みな、二本の足があるのだから、自由に動き回っていいと、ということです。

### ★4つの原理

- 1) ここにやってきた人は誰でも適任者である、
- 2) 何が起ころうと、それしか起こることはない、
- 3) それがいつ始まろうと、始まる時が適切な時であり、
- 4) それが終わった時は、本当に終わったとなる、ということである。

### ★この大会での注意点

0) 今回は学会大会という枠のなかに、STの精神を入れるということで、OSTでやるということではなりません。反映されるのも一部にすぎません（OSTだけで行うものでも、通常3日間以上を通して行われます）。

- 1) 話題（問題）提起は、この学会のテーマに沿ったものであることが大原則です。ただし、オープンダイアログと反想法（リフレクティング）についての体験や知識のない人でも、社会的排除と差別の問題に関しての、問題を提起することは、認められることがあります。



2) 話題(問題)提起)のグループによっては、途中からの参加と退席はお断りの条件がつくことがあります。オープンダイアログと反想法の実習のグループ・ワークでは、そうです。他のグループに関しては、グループの始まる前にその条件はお知らせされます。

3) 集まった小グループでの自由な話し合いでは、一様の同じ考えだけのものでは、意味がありません。思いもよらなかったことが出現したことを中心に、後ほどで口頭と文章で報告してもらいます。

4) その後の学会誌での報告にも、各グループの展開は、少なくとも一部分は載せたいと考えていますが、報告のすべてがそのまま採用だれるとは限りません。

日本で行われている通常の会議や話し合いからすると、この説明★では、実際に想像できにくく、このようものが果たして意味あるか、そもそも成立するのかと思えますが、しかし、1985年から始まったこの方式は、世界中のさまざまな組織やグループで応用され、組織やグループのさまざまな問題解決に大きな貢献をしたと評価されるなど、それなりの実績が既にあります。インターネットでは、その膨大な例が簡単に見つかります。

日本語でも出てきますが、外国語では具体的な事例の動画もたくさんあります。言葉が分からなくても、グループワークの雰囲気はかなり分かります。

## ★うまく行くための条件

この特別なスタイルのミーティングは、特に、グループや組織が問題を抱え、どうしたらいいのかわからない状態にある場合などには、大いに力を発揮します。つまり、グループや組織全体が本当に困っていて、どうしたらいいのかわからないとはわからないという状況にある場合にこそ最も有効なのです。逆に、秩序が出来上がっていたり、誰かが既に正解を知っていると思われていたりする場合、そして自由な話し合いが保障されていない場合には、また、グループのなかに派閥があり、それに絡んで様々な抗争が潜んでいる場合もOSTはうまく機能することはまずありません。OSTをその抗争を有利にするために利用しようと考えたり、主催者や上位の者がメンバー評価のために利用しようと考えたり、が少しでもあったら、もうその時点で、OSTは全く活かない、それどころかマイナスに働くこともあると思った方がいいでしょう。



## ★追加と補足

実は、この OST は日本に紹介されたのは、かなり早いですが、日本の組織やコミュニティと集団では、その精神はあまりにも違っており、これまでに何回か試されたこともあったが、成功したという例はあまり聞いていません。この学会でもこれは紹介され、一度ならず試されたが、元々の条件から整えないことには、話にならないということが確認された。それにも拘わらず、今回これを再び取り出してきたのには、いくつかの理由があります。

オープンダイアログと反想法との背後にある集団の学びのプロセスを徹底的に大切にするという思想は、この OST の参画型の直接民主主義に通じているからです。

手法とテクニックを覚えるというのではなく、うまく行く行かないというより、新しい試みを皆で体験することを通して、根底にある哲学、臨床哲学とっていいものを考えるきっかけにはなるという希望です。

### 【参考文献 他】

■くの（うまく行く？）は、次の4つと言われます。

- 1) グループが抱える問題・課題が複雑であること
- 2) 事態が緊急であること
- 3) 参加者が多様であること
- 4) 決断して実現へと機動力がある。

■うまく行かない場合は、もっとはっきりしています。

- 1) グループワークにおいて、誰かが答えを知っていると思われたり  
実際知っている場合
- 2) 組織上や役割上で、参加者が自由に話ができない雰囲気がある
- 3) 参加における動き発言などが、密かに評価の対象になっている
- 4) そんなことをしてどうなるのかといった無気力感を参加者がもっている  
などです。

オープンスペース・テクノロジーのワークショップに不可欠なことは、情熱、責任、ヴォランティア精神である。これに面白いと思い、学びたいと思い、積極的に関わろうとしたい人は、グループに何らかの貢献ができ、そのことで大きな学びの糸口をつかめると思います。