



Yes, And

2025

ビジネスパーソンのための Yes, And（イエス・アンド）実践ホワイトペーパー

WHITE PAPER

一般社団法人 日本即興コメディ協会

TABLE OF CONTENTS



- 03 Yes, And とは
- 04 Yes, And の実践
- 05 Yes, And の効果
- 06 Yes, And 実践の課題
- 07 Yes, And の応用例
- 08 コンタクト情報

ABOUT "YES, AND"

はじめに

ビジネス環境が急速に変化する現代において、企業が成功を収めるためには、柔軟な思考と創造的なアプローチが不可欠です。ここで注目されるのが「Yes, And」（イエス・アンド）の原則です。この原則は、即興コメディや演劇の世界で起源を持ち、相手の意見を受け入れ、それを基にさらなるアイデアを展開することを促します。

ビジネスシーンにおいては、コミュニケーションの質を高め、チームワークを強化し、問題解決能力を向上させるための強力なツールとして活用できます。本ホワイトペーパーでは、「Yes, And」がどのようにビジネスの様々な場面で応用可能かを詳しく解説し、その実践を通じて企業が持続可能な成長を遂げるためのガイドラインを提供します。

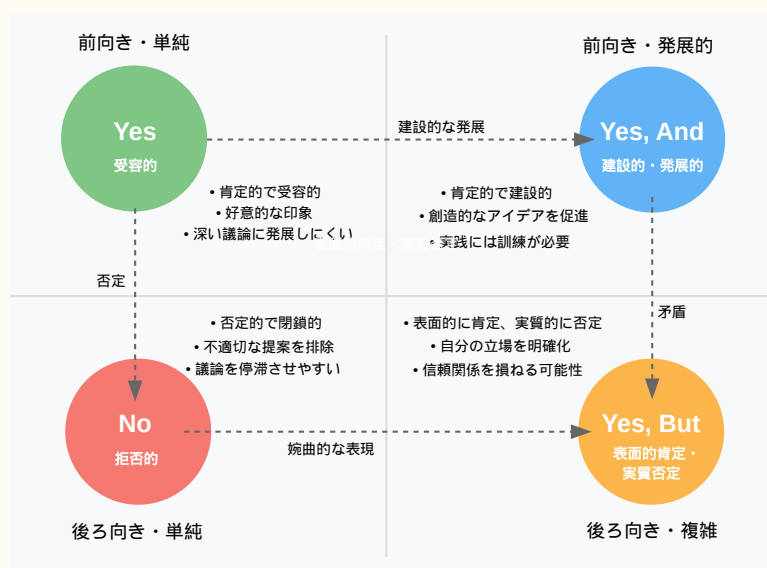
「Yes, And」の基本原則

「Yes, And」には二つの重要な要素があります。「Yes」は、相手の意見や提案を受け入れることを意味し、これにより相手を尊重し、信頼関係を築くことができます。このプロセスは、否定を避け、まずは理解しようとする姿勢を促進します。一方、「And」は、受け入れた意見に自分の考えを追加し、議論を深めることを意味します。このアプローチは、チーム内での新しいアイデアの創出をサポートし、共同での問題解決を促進します。

反対に、「No, But」といった否定的な反応は、議論を停滞させ、新しい発想を妨げるため、注意が必要です。「No, But」は相手の意見を否定し、自分の考えを押し通す傾向があり、これが創造的なプロセスを妨げる原因となります。



「Yes」、「No」、「Yes, But」、 「Yes, And」の4つの違い



PRACTICE OF YES, AND

職場での「Yes, And」の実践

職場において「Yes, And」を実践する具体的な方法は多岐にわたります。ブレインストーミングでは、アイデアを即座に評価せずに受け入れることで、すべての意見を歓迎する環境を作ります。これにより、参加者は安心して意見を出し合い、斬新で多様なアイデアが生まれやすくなります。

会議では、他の人の意見を遮らず、全員が発言できる雰囲気大切にします。発言が少ないメンバーにも積極的に意見を求めることで、全員参加の環境を構築します。問題解決の場面では、既存の解決策に固執せず、新しいアプローチを試すことが推奨されます。これにより、チームは柔軟な思考を育み、多角的な視点から問題を捉えることができます。

顧客とのコミュニケーションにおいても「Yes, And」を活用し、顧客の不満や意見をしっかりと受け止め、具体的な解決策を提案することで、顧客満足度の向上を図ります。チーム内でのフィードバックでは、批判ではなく提案を心がけ、建設的な意見交換を行うことが重要です。



01

アイデア出しでの活用

- **アイデアを即座に評価しない：**
出されたアイデアをすぐに評価せず、まずは受け入れる。
- **全てのアイデアを歓迎する：**
どんなアイデアも価値があると捉え、積極的に取り入れる。

02

会議での意見交換

- **他の人の意見を遮らない：**
相手が話し終えるまでしっかり聞き、発言の機会を尊重する。
- **発言を促す：**
発言が少ないメンバーにも積極的に意見を求め、全員が参加しやすい雰囲気を作る。

03

問題解決

- **既存の解決策に固執しない：**
過去の成功例にとらわれず、新しい視点やアプローチを積極的に検討する。
- **新しいアプローチを試す：**
様々な解決策を試し、失敗を恐れずに改善を繰り返す。

04

顧客とのコミュニケーション

- **不満や意見を受け止める：**
顧客の感情や要望を理解し、共感を示す。
- **解決策を提案する：**
顧客のニーズに応じた具体的な解決策を提示し、満足度向上を目指す。

05

チーム内のフィードバック

- **批判ではなく提案をする：**
相手の行動を非難せず、具体的な改善案を提示する。
- **建設的な意見交換をする：**
ポジティブな言葉遣いを心がけ、相互成長を促すフィードバックを行う。

EFFECTIVENESS OF 'YES, AND'

「Yes, And」の効果

「Yes, And」を実践することで得られる効果は多岐にわたります。まず、チームの創造性が向上し、多様なアイデアが生まれやすくなります。

心理的安全性を高め、メンバーが安心して意見を出せる環境を作ることで、チーム全体のパフォーマンスが向上します。次に、コミュニケーションが円滑化し、相互理解が深まります。

これにより、否定的な言葉を避け、肯定的な言葉で対話を進めることで、より建設的なコミュニケーションが生まれます。さらに、問題解決能力も向上し、柔軟な思考と迅速な意思決定が可能になります。リーダーシップ開発にも寄与し、リーダーが部下の意見を尊重し、積極的にサポートすることで、組織全体のパフォーマンスが向上します。



チームの創造性向上

- 多様なアイデアの創出：「Yes, And」の原則は、参加者が安心して意見を出しやすいため、斬新で多様なアイデアが生まれやすくなります。
- アイデアの発展：他者のアイデアを受け入れ、さらに発展させることで、既存のアイデアをさらに洗練させ、革新的な解決策につながります。
- 心理的安全性の向上：他者の意見を尊重する姿勢は、チーム内に安心感をもたらし、メンバーが安心して創造性を発揮できる環境を作ります。

チームワーク強化

- 協力的な文化の醸成：「Yes, And」の原則は、相互尊重と協力を重視するため、チームの一体感が高まります。
- 信頼関係の構築：チームメンバーがお互いのアイデアを尊重し、協力して問題を解決することで、チーム内の信頼関係が深まります。
- 共通目標への意識向上：個人の意見よりもチーム全体の目標達成を優先する意識が生まれます。

リーダーシップ開発

- オープンな姿勢の促進：「Yes, And」の原則は、リーダーが新しいアイデアを受け入れる姿勢を促進します。
- チームのエンゲージメント向上：リーダーがメンバーの意見を尊重し、サポートすることで、チームのモチベーションとエンゲージメントを高めます。
- 共感力と決断力の強化：リーダーは共感力を高め、不確実な状況でも自信を持って決断できる能力を養います。

コミュニケーション円滑化

- アクティブリスニングの促進：「Yes, And」を実践するためには、相手の話を注意深く聞くことが不可欠であり、傾聴スキルが向上します。
- 相互理解の深化：相手の意見を受け入れることで、相互の視点や考え方を理解し、共感を深めることができます。
- 建設的な対話の促進：否定的な言葉を避け、肯定的な言葉で対話を進めるため、より建設的なコミュニケーションが生まれます。

問題解決能力向上

- 柔軟な思考力の育成：既成概念にとらわれず、新しい視点やアプローチを受け入れるため、問題解決の柔軟性が高まります。
- 迅速な意思決定：多様なアイデアを効率的に検討し、より迅速な意思決定を可能にします。
- チームでの問題解決能力向上：チームで協力して解決策を模索するため、より効果的な問題解決能力が身につきます。

CHALLENGES IN IMPLEMENTING ‘YES, AND’

「Yes, And」を実践する際の課題

「Yes, And」を実践する際にはいくつかの課題が存在します。たとえば、否定的な思考や自己主張の抑制がそれにあたります。

これらの課題に対処するためには、意識的なトレーニングやフィードバックの活用が効果的です。ロールプレイやゲーム形式のトレーニングを取り入れ、楽しみながら実践的なスキルを身につけることができます。

また、成功事例を共有し、他者の意見を尊重する文化を育むことが重要です。具体的なガイドラインを設定し、チーム全体で共有することで、組織全体で「Yes, And」が浸透し、柔軟で創造的な文化が醸成されます。



課題 #1

否定的な 思考の癖

課題：従来の思考パターンや習慣から、他者の意見を反射的に否定してしまう。

解決策：意識的な訓練を通じて、否定的な反応を抑制し、肯定的な視点を持つように心がける。

課題 #2

自己主張の 抑制

課題：自分の意見を主張することを躊躇し、他者の意見にただ従ってしまう。

解決策：自分の意見を積極的に発信する練習を重ね、他者の意見を尊重しつつ、自己主張をするバランス感覚を養う。

課題 #3

アイデアの 質の偏重

課題：実践する際に、アイデアの質ばかりを気にしてしまい、自由な発想を妨げてしまう。

解決策：質よりも量を重視し、自由にアイデアを発想できる環境を作る。初期段階では質の評価を避ける。

課題 #4

形式的な Yes, And

課題：「Yes, And」の原則を形式的に理解し、ただ同意するだけで、実際にはアイデアを発展させない。

解決策：本質を理解し、単なる同意ではなく、他者のアイデアを基に新たな価値を生み出すことを意識する。

課題 #5

過度な 曖昧さ

課題：「Yes, And」を意識するあまり、具体的な提案や方向性が曖昧になる。

解決策：アイデアを発展させる際に、具体的な要素や実行可能なステップを意識し、議論を深める。

CASE STUDY OF ‘YES, AND’

「Yes, And」を活用した様々な事例があります。

チームビルディング

01

事例: 「Yes, And」の原則を取り入れたチームビルディング研修を実施し、チーム内のコミュニケーションが円滑化し、協力的な文化が醸成された。

効果: 研修後、プロジェクトの進捗がスムーズになり、従業員の満足度も向上した。

製品開発

02

事例: 製品開発会議に「Yes, And」の原則を導入し、多様なアイデアが生まれやすくなった。

効果: 従来にはない革新的な製品が開発され、市場での競争力が高まった。

顧客対応

03

事例: コールセンターのスタッフに「Yes, And」の原則に基づいた顧客対応研修を実施した企業がある。

効果: 顧客の不満を丁寧に聞き、共感を示すことで、顧客満足度が向上し、クレーム件数も減少した。

リーダーシップ開発

04

事例: 管理職向けに「Yes, And」の原則を取り入れたリーダーシップ研修を実施した企業がある。

効果: リーダーが部下の意見を尊重し、積極的にサポートするようになったことで、チームのエンゲージメントが高まり、リーダーシップ能力も向上した。

組織文化の変革

05

事例: 企業全体で「Yes, And」の原則を浸透させる取り組みを行い、組織文化の変革に成功した企業がある。

効果: 組織全体のコミュニケーションが円滑化し、イノベーションが生まれやすい環境になった。

CONTACT US

当協会では、Yes, And、ユーモア・スキル、心理的安全性をベースにした研修を提供しています。気軽にお問い合わせください。

- “Yes, And” 心理的安全性コミュニケーション研修
- ユーモア・スキル／ユーモア・チーム研修
- 1on1 のための対話研修
- ポジティブフィードバック入門研修
- メンターのための心理的安全性入門研修
- イノベーション／DX／AI マインドセット研修、など

www.improv-comedy.org

info@improv-comedy.org

日本**即興**コメディ協会

