

OD Network Japan 2017 年次大会

境界を越えて一歩踏み出す
Going beyond boundaries

2017年8月26日（土）・27日（日）

富士ゼロックス総合教育研究所スペースアルファ三宮



OD Network Japan 2017年次大会委員長
 富士ゼロックス総合教育研究所
 渡邊 壽美子



大会委員長 ご挨拶 「境界を越えて一步踏み出す」

今日本では、「働き方改革」というキーワードが注目され、社会システム、情報流通のスピード、人々の価値観など、あらゆるものが、大きく変わっています。そして、多くの組織では生産性向上やイノベーションを目的に、ダイバーシティ推進、残業時間削減、テレワークの試行等、よりよい未来を創るための試行錯誤が続いています。

このような混沌として複雑な環境の中で、未来を創り出していくためには、今までの枠組みにとらわれず、さまざまな境界を越えて一人ひとりが行動をしていかなくてはなりません。境界は、地域、国、組織、職種、ジェンダー、障がい等、様々なところに存在します。それらの境界は、個人が自分で境界を高くしたり、低くしたりしている場合もあります。さらに、諦めの感情や、自信のなさから、自分の意識のなかで境界を作り、一步踏み出すことを難しくしている場合もあります。

今、皆さんが感じている境界にはどのようなものがありますか？

本大会のテーマは、「境界を越えて一步踏み出す」としました。このテーマに基づいて、ゲストスピーカーや事務局メンバーと準備し、大会を迎えました。また、公募プログラムとして8件ご発表いただくことになりました。さらに、海外からもシェリー・デューダさん(米国ODネットワーク 前会長)、グウェン・スターリングさん(ODネットワークヨーロッパ支部 理事)にも参画いただくことができました。

OD Network Japanは組織開発にかかわる実践者、研究者がネットワークでつながり、ともに学び、効果的で健全な組織づくりに向けて協働するコミュニティとして、2010年に設立され、2015年にNPO法人となりました。毎年開催されている年次大会ですが、今回初めての関西開催となります。また、UMUという最先端の学習ツールを導入しながら、双方向性や事前、事後の情報共有の促進を図るという試みも導入します。

本大会が参加者する皆さまが、違いを大切にしながら共に学び合い、「境界を越えて一步踏み出す」きっかけになれば幸いです。

最後になりますが、お忙しい中、準備いただきました登壇者の皆様、本業を持ちながらボランティアで関わっていただいた事務局メンバー、運営スタッフの皆様をはじめ、ご協力いただきました全ての皆様に心より御礼を申し上げます。

館内施設のご案内



- 注意
- 持ち込まれた飲食物等のゴミは各自でお持ち帰りください。
 - お弁当をお申し込みの方は、カフェテリアにて12:00～13:00の間にお渡しします。お時間になりましたら、直接カフェテリアにお越しください。お弁当の空き箱は、カフェテリアまでお持ちください。
 - 昼食は、会場1、2、3、4、カフェテリアのいずれかのお部屋でおとりください。
 - 会場内のゴミの分別にご協力ください。

Time Schedule

タイムスケジュール


8月26日(土)

【A1】13:00-13:30 会場1 事務局運営	オープニングスピーチ 金井壽宏(神戸大学教授) オープニングセッション
【B1】13:30-14:20 会場1 大会企画・表彰	ODNJエクセレントアワード表彰 受賞組織:キヤノン株式会社 CKIコンサルティング部 取り組み:キヤノン社内コンサルタント制度とその役割 小西 大輔(キヤノン株式会社 人事部ヒューマンリレーションズ推進センター CKIコンサルティング部 部長)
【C1】14:35-16:20 会場1 大会企画・講演	企業を越えてイノベーションを起こす ～挑戦行動を促すプラットフォームづくりのストーリー～ 濱松誠(One JAPAN代表/パナソニック株式会社)、大川陽介(One JAPAN共同発起人/富士ゼロックス株式会社) モデレーター:水迫洋子(株式会社スコラ・コンサルト プロセスデザイナー/ODNJ理事)
【D1】16:40-18:10 会場1 大会企画・講演	組織開発イントロダクション ～基本的な考え方と進め方～ 中村和彦(ODNJ代表理事/南山大学教授)
【D2】16:40-17:20 会場2 公募企画・事例	コミュニケーションバリアフリープロジェクト(CBF-PJ): 障がい者従業員たちが自ら企画を立て、どのようにして会社全体を巻き込む形にまで発展させたか? 野口万里子(塩野義製薬株式会社)
【D3】17:30-18:10 会場2 公募企画・事例	組織開発支援の事例紹介業界団体(日本石材産業協会)における シナリオプランニングを活用した組織開発の取り組み事例 新井宏征(株式会社スタイリッシュ・アイデア)

※会場ごとのタイムスケジュール 会場ごとに、セッションの会時間や終了時間が異なります。以下をご参照ください。

会場1	13:00	13:30	14:35	16:40	18:10
	【A1】	【B1】	【C1】	【D1】	
会場2				16:40	17:30
				【D2】	【D3】

※UMU(ユーム)について

本大会では、ATDでも注目された、学びに特化したプラットフォーム「UMU(ユーム)」を、一部の講演・ワークショップで活用します。Time Schedule上にUMUマーク  のものが、該当のセッションです。



究極のラーニング プラットフォームUMU

ユーム

http://www.umu.co
facebook:@umujapan

App Store
からダウンロード

Google Play
で手に入れよう

1 「全員参加型授業」ができる仕組み

UMUを使えば受講者と簡単に「全員参加型」の双方向コミュニケーションを行うことができます。参加者から得られたリアルタイムデータがすぐに可視化され、その場でやりとりしたり、様々なかたちでデータを活用することができます。

- リアルタイムでアンケートやディスカッション・ブレインストーミングなどを行うことができます。
- デバイスに関わらずどこからでも参加可能です(アプリやダウンロードは不要)

2 コンテンツを簡単に作成配信できる「マイクロラーニング」

新しい時代のトレーニングに大切なのはコンテンツを素早く作成し簡単にアップデートできる事。UMUの高速コンテンツ開発ツールを使えば「マイクロラーニング」コンテンツをスマートフォンやPCで簡単にコンテンツを作成・配信することができます。

- コンテンツを素早く作成
- プログラミングやeラーニング、アプリなど開発スキル一切不要
- コンテンツを簡単に配信できる仕組み

3 組織の大切なキーワード「学習する組織」を活性化させる仕組み

UMUには「学習する組織作り」を加速する仕掛けがたくさん詰まっています。変化やイノベーションに歩調を合わせたテクノロジーの力が組織学習を活性化します。

- 学習に特化したチャット機能でソーシャルラーニングを加速します。
- 誰もが簡単に先生になれる機能が多数。インフォーマルラーニングを加速します。
- ノウハウや知識の共有が簡単にできます。

Time Schedule

タイムスケジュール

8月27日(日)

【E1】9:00-10:30 会場1 大会企画・講演	【ネット中継】 Future of OD (組織開発の未来) (逐次通訳) シェリー・デューダ(米国ODネットワーク 前会長)
【F1】10:40-12:10 会場1 大会企画・講演	関わりあう職場が強い組織をつくる 鈴木竜太(神戸大学教授)
【F2】10:40-12:10 会場2 大会企画・ワークショップ	Beyond My Boundaries (自分の境界を超える) (逐次通訳) グアエン・スターリング(ODネットワークヨーロッパ支部 理事)
【F3】10:40-11:20 会場3 公募企画・事例	某製造メーカーにおける現場からの組織開発の取り組み 百野あけみ(F2F株式会社)
【F4】11:30-12:10 会場3 公募企画・事例	Appreciative Inquiryがメンバーの関係性に及ぼす影響についての定量研究 多湖雅博(甲南大学大学院社会科学部研究科博士後期課程)
【F5】10:40-12:10 会場4 公募企画・ワークショップ	組織・チームの成長段階とシステム・コーチング®(ORSC®)の効果 ～見えない境界線を越えていくために～ 大野宏(株式会社ウエイクアップ<ラーニング事業本部CRPジャパン>)
ランチタイム	
【G1】13:10-14:40 会場1 大会企画・講演	社会活動における状況的学習の効果 ～境界を越える経験でリーダーを育てる～ 石山恒貴(法政大学教授)/志水静香(ギャップジャパン 人事部シニアディレクター)
【G2】13:10-14:10 会場2 大会企画・講演	ワークショップ アクションラーニング～学習する組織を作るエンジンを紐解く～ 学生ALコーチとともにチーム開発とリーダーシップ開発を同時におこなうこの意味を考える 清宮普美代(日本アクションラーニング協会) 京都教育大学の学生ALコーチとともに
【G3】13:10-14:40 会場3 公募企画・ワークショップ	ハイパフォーマンス組織の創造 ～エンゲージメントと生産性の高い組織文化を築く～ 松井義治(HPOクリエーション株式会社)
【H1】14:50-15:30 会場1 大会企画・事例	「エンジニアとワクワクする場をプロトタイプする」エンジニアLink ～ご機嫌に仕事する「I-エンジニア」を増やす～ 源明典子/太田久美(エンジニアLink代表/株式会社スコラ・コンサルト) エンジニアLink世話人:青木 滋(NTTデータシステム株式会社)ほか
【H2】14:50-16:20 会場2 大会企画・ワークショップ	社会活動における状況的学習の効果 ～境界を越える経験でリーダーを育てる～ 石山恒貴(法政大学教授)/志水静香(ギャップジャパン 人事部シニアディレクター)
【H3】15:40-16:20 会場3 公募企画・事例	強みを活用したレジリエンスプログラムの効果検証 川本芳裕(株式会社ビジネスコンサルタント)
【H4】14:50-16:20 会場4 公募企画・ワークショップ	「成功体験は捨てよう」とは、もったいない。成功のなぜなぜ分析で、成功のリサイクルをしよう! 日山敦生(緑ビジネスコーチ研究所)
【I1】16:30-17:30 会場1 事務局運営	クロージングセッション ・振り返りの対話

※会場ごとのタイムスケジュール 会場ごとに、セッションの会時間や終了時間が異なります。以下をご参照ください。

会場1	9:00	10:40	12:10	13:10	14:50	15:40	16:30	17:30
	【E1】	【F1】	ランチタイム	【G1】	【H1】		【I1】	
会場2		10:40	12:10	13:10				
		【F2】	ランチタイム	【G2】	【H2】			
会場3		10:40	11:30	12:10	13:10			
		【F3】	【F4】	ランチタイム	【G3】		【H3】	
会場4		10:40	12:10	13:10				
		【F5】	ランチタイム		【H4】			

8/26 (土)

大会企画

◆講演
13:30~14:20 会場1

ODNJエクセレントアワード表彰
受賞企業:キヤノン株式会社 CKIコンサルティング部
キヤノン 社内コンサルタント制度とその役割

登壇者プロフィール

小西 大輔
(キヤノン 人事本部ヒューマンリレーションズ推進センター CKIコンサルティング部 部長)

1986年 キヤノン株式会社入社 製品事業部門、本社管理部門、その間約13年の海外勤務を経て 2011年よりCKIコンサルティング部 2016年より現職

内容

2017年6月10日、NPO法人ODネットワークジャパン(代表理事:中村和彦)年次総会にて、キヤノン株式会社CKIコンサルティング部(以下キヤノン)の取り組み「キヤノン社内コンサルタント制度とその役割」が、第二回ODNJエクセレントアワード組織賞*1を受賞しました。
キヤノンは、2004年より社内にCKI活動(Canon Knowledge-intensive staff Innovation)を行う専任の社内コンサルタント制度をつくり、全社的に組織開発活動を運営しています。これは長期にわたる組織的活動であり、企業における総合的OD活動の大変秀でた取り組みとしてODNJより認定されました。13年にわたる活動およびそれを支える約30名の社内コンサルタントと現場支援の質向上に向けた育成のしくみなど、コンサルタント部隊としての工夫や独自性、長年にわたって蓄積された知見を入れたOD実践力が高く評価されています。本取り組みの詳細が記念講演にて発表されます。

*1 ODNJエクセレントアワード組織賞とは

ODネットワークジャパンでは、組織開発(OD)アプローチによって組織を活性化させた組織(個人)を表彰し、優秀な事例を公表することによって、ODの普及と実践知の蓄積を促進することを目的としています。その視点で秀でた取り組みに対して、ODNJが表彰するものです。
審査基準として、1)ODの実践であること、2)成果がでていること、3)継続した取り組みであること(1年以上)、4)他に影響を与え知見を広める取り組みであることなど、プログラムの目的性・難易度・独自性と成果を考慮しOD活動の効果を審査するものです。本取り組みは、2016年度から開始し、2017年度は二回目となります。



写真は、年次総会にての受賞発表
キヤノン小西部長(CKIコンサルティング部)とODNJ中村代表理事

8/26 (土)

大会企画

◆講演
14:35~16:20 会場1

企業を越えてイノベーションを起こす
～挑戦行動を促すプラットフォームづくりのストーリー～

登壇者プロフィール



濱松 誠(One JAPAN代表/パナソニック株式会社)

1982年京都生まれ。大学を卒業後、2006年パナソニックに入社。海外コンシューマー営業、インド事業推進に従事した後、2012年に本社人事へ異動。パナソニックグループの採用戦略や人材開発領域を担当する傍ら、2012年、組織活性化をねらいとした有志の会「One Panasonic」を立ち上げる。2016年、大企業の同世代で同じ課題意識を持つ者たちを集め、有志団体「One JAPAN」を設立、代表に就任。現時点で45社・600名の有志が参画。オープンイノベーションの実践や新しい働き方の提案、日本の大企業の変革に向け、取り組んでいる。
パナソニック初のケースとして資本関係の無いベンチャーへの1年間の出向を経て、2017年7月より、IoT家電事業を担当。人々のより良い暮らしの実現を目指す。日経ビジネス「2017年 次代を創る100人」に選出。



大川 陽介(One JAPAN共同発起人/富士ゼロックス株式会社)

1980年千葉県我孫子市生まれ。中小企業診断士。早稲田大学大学院で機械工学を専攻後、2005年富士ゼロックス株式会社へ入社。SE、営業などを経て、現在はオフィス事業統括部兼新成長事業創出部で新価値の探索と創造に挑む。2012年、仕事も人生も楽しむための有志ゆるネットワーク「秘密結社わるだ組」を立ち上げ、社内外の壁を越えて、「楽しい」をキーワードに「人のつながり」を創る活動を行っている。



モデレーター:水迫 洋子(株式会社スコラ・コンサルト プロセスデザイナー/ODNJ理事)

商社、金融、サービス業、自動車、製薬、医療機器、精密機械、飲料、ファッション等のメーカー、IT等大企業を中心とした幅広い業種分野の組織風土改革コンサルティングに豊富な実績をもつ。
「経営チームづくり」「トップ・ミドル層のマネジメント変革」「変革リーダー育成」「経営と現場をつなぐ戦略的人事部」への役割転換の支援を強みとする。2008年より2014年までスコラ・コンサルトの代表を務め、現職。主な著書に『ヤマトの人の育て方』(KADOKAWA)がある。

内容

大企業の若手有志団体のプラットフォーム「One JAPAN」は、組織の縦割りや組織の非活性化などの大企業病を克服し、大企業を変革したいという思いから、2016年9月に生まれました。現在、One JAPANには45社を超える企業の有志団体が参画しており、各企業で、有志の勉強会や交流会が行われています。本日は、まず最初に、パナソニック有志の会「One Panasonic」の話をしてと思います。One Panasonicは、2012年にパナソニック・パナソニック電工・三洋電機の一社化に伴い、若手有志を中心に発足しました。企業の課題に対し、ボトムアップで課題解決の風穴をあげようとする有志の取り組みで、交流会等を通じてクロスファンクションを促進し、一歩踏み出す個人づくり、オープンイノベーションが生まれる組織づくりを目指しています。社長・役員とのダイレクトコミュニケーション、先輩の体験談を共有する「ようこそ先輩」企画、社内の商品展示会「モノ博」、卒業生との対話の場「パナソニックアルムナイパーティー」など、活動は年々拡大。大阪、東京、福岡、名古屋など各地での交流会にも発展しています。
その次に、富士ゼロックスの「秘密結社わるだ組」の話、そして最後に、「One JAPAN」の活動をご紹介したいと思います。
One JAPANの実現したい姿は、「日本を、より良くする」「日本から、世界をより良くする」。活動の切り口としては、イノベーション、ワークスタイル、メディアの3点で、3~4カ月に一度の全体交流会・総会と、各テーマごとに分科会があります。立場や組織を越えてイノベーションを起こし、挑戦する土壌や空気をつくってまいります。
挑戦行動を促すプラットフォームづくりのストーリー、是非聞いてください。

8/26 (土)

大会企画

◆講演
16:40～18:10 会場1

組織開発イントロダクション ～基本的な考え方と進め方～

登壇者プロフィール



中村和彦 (南山大学人文学部心理人間学科教授/ OD Network Japan 代表理事)
南山大学人間関係研究センター長。米国NTL Instituteメンバー。専門は組織開発、人間関係トレーニング(ラボラトリー方式の体験学習)、グループ・ダイナミクス。NTL Institute組織開発サーティフィケート・プログラム修了。組織開発に関する研究、組織開発実践者養成のトレーニングやコンサルティングを実施し、研究と実践のリンクを目指したアクションリサーチに取り組む。著書に「入門 組織開発—活き活きとした職場をつくる」(光文社新書)

内容

組織開発についてこれから学んでいこうとされている初学者の方々に対して、組織開発の考え方と進め方の基本を概説する。

組織開発は、「職場や組織をより機能させていくこと」、「職場や組織の現状に気づき、よくなっていくこと」、「職場や組織の効果性と健全性、自己革新力を高めること」、「環境の変化に合わせて組織が進化していくこと」などと表現することができる。組織を変えていく取り組み全般は「組織変革」と呼ばれるが、組織開発は「組織変革」の中でもある特徴をもった取り組みである。以下に4つの特徴を挙げる。①関係性：個人レベルのみではなく、対人間、職場内、部門間、組織全体の関係性に焦点づけること、②人間的側面：組織のハードな側面だけでなく、ソフトな側面(人間的側面)にもアプローチすること、③価値観：人間尊重の価値観や民主的な価値観に基づく実践であり、対話が重視されること、④当事者性：当事者が現状に気づき、自ら変革に取り組み、当事者が自らを変えていける力を育むことを目指すこと。

組織開発の進め方としては、シャインのいう「プロセス・コンサルテーション」という、支援の哲学が基本となる。組織開発として、外部コンサルタント/内部組織開発実践者がワールドカフェやAI(アプリシエティブ・インクワイアリー)などの対話のイベントを実施するだけの取り組みは、シャインのいう「専門家モデル」の支援に過ぎない。組織開発が一過性の「対話イベント」に終わるのではなく、当事者の自己革新力が高まるためのアプローチにも言及する。

8/26(土)

公募企画

◆事例発表
16:40～17:20 会場2

コミュニケーションバリアフリープロジェクト(CBF-PJ)： 障がい者従業員たちが自ら企画を立て、どのようにして会社全体を巻き込む形にまで発展させたか？

講演者プロフィール

野口万里子(塩野義製薬株式会社)

2003年 シオノギ製薬入社 国際事業部配属以来、事業開発部、海外事業本部を経て、現在経営企画部に所属。国際事業部・事業開発部時代：ライセンス・アライアンスマネジメントGでアシスタント対応。海外事業本部：欧米事業Gとして、米国・欧州のグループ子会社の窓口対応。私自身、先天性の聴覚障がい者のため職場でのコミュニケーションを円滑にするために有志会を立ち上げる。その後、2015年10月に会社公認のプロジェクトを発足。

共同発表者 **来山 佳奈**(塩野義製薬株式会社)

内容

シオノギは大阪の薬の町である道修町で創業し、今年で140年目を迎える製薬企業です。現在、従業員約5,500人の会社ですが、その中に約20名の聴覚障がい者従業員がいます。聞こえないことは、予想以上にコミュニケーションのバリアがあります。聞こえないために、電話会議どころか通常のミーティングでもディスカッションの輪に加わることはままなりません。そこで、聞こえないことはどういうことなのか？ どういう特性があるのか？ どのようにしてコミュニケーションを取ればいいのか？ をテーマに社内では有志会を立ち上げ、健聴者を巻き込んで勉強会を行ってきました。その後、2015年10月に全社プロジェクトへ移行。社内環境におけるハード面・ソフト面での改善活動を進めると同時に、お薬に分かりやすい情報を付加して、より多くの患者さんに届けることを目的とした活動へ発展しました。現在は「気づきをカタチに マイナスをプラスに」をスローガンにして、医療従事者へ障がい者の特性を分かりやすく知らせる情報を発信しています。障がい者従業員が中心となって集まったプロジェクトが、健常者従業員と一緒に各部署を巻き込み、どのようにして全社的な活動へ発展させたかをプレゼンとビデオで発表します。

【ご参考：コミュニケーションバリアフリーPJの活動経緯】
2016年6月 音声を認識し、文字化するアプリ「UDトーク」を導入し、聞こえる人も聞こえない人も情報格差がない講義・研修・セミナーになるように工夫。
2016年9月 補助犬(盲導犬・介助犬・聴導犬)入館を当たり前にし、聞こえないことを示す耳マークの普及のため、本社ビルで補助犬ステッカー・耳マークを設置
2016年7月 医薬事業本部のメルマガでプロジェクト記事の掲載を開始。
2016年7月～2017年3月 イヤホンを使って疑似聴覚障がい体験をし、コミュニケーションを工夫するプロジェクト独自の疑似体験会キャラバンを各本部で実施。計17回。開発本部および生産本部(金ヶ崎・摂津工場)では、CBF-PJビデオを字幕付で配信。
2017年1月 年頭社長メッセージに初の字幕付与。
2017年4月 シオノギヘルスケアでシオノギファミリー初のCM字幕を、ミュージックフェアで放送開始。
プロジェクトサイト：<http://www.shionogi.co.jp/company/csr/act/cbf/index.html>

8/26(土)

公募企画

◆事例発表
17:30～18:10 会場2

業界団体(日本石材産業協会)における シナリオプランニングを活用した組織開発の取り組み事例

講演者プロフィール

新井宏征(株式会社スタイリッシュ・アイデア)

株式会社スタイリッシュ・アイデア代表取締役。SAPジャパン、情報通信総合研究所を経て、現在はシナリオプランニングの考え方を応用し、事業と組織の両面からクライアントの変革を支援するコンサルティング活動に従事。東京外国語大学大学院、Saïd Business School Oxford Scenarios Programme修了。訳書に『世界のエグゼクティブが学ぶ 誰もがリーダーになれる特別授業』、『成功するイノベーションは何が違うのか？』、『90日変革モデル』(すべて翔泳社)などがある。

共同発表者 **竹ノ内壮太郎**(日本石材産業協会)

内容

シナリオプランニングは、組織や個人が作り出している境界から一歩踏み出し、未来を創り出していく際に利用できる優れた手法です。弊社ではさまざまな企業や団体において、シナリオプランニングを手法として活用した組織開発の取り組みを行っています。

その中でも比較的珍しい取り組みとして、昨年から今年にかけて実施している日本石材産業協会という業界団体向けのシナリオプランニングプロジェクトがあります。「石を愛するコミュニティ」というメッセージを掲げ、1200社以上の企業が参加している同協会は、参加企業の多くがお墓関連の事業を営んでいます。昨今、お墓参りをする人やお墓の需要が減っていく中で、今後の石材業界を取り巻く複雑な環境を把握し、業界やその利用者にとってより良い未来を創っていくことを目的として1年以上の期間をかけてシナリオプランニングの取り組みを行ってきました。

実際にプロジェクトに取り組んでみると、一企業で取り組む際には表に出てきにくい、業界団体ならではの境界に何度も遭遇しました。長期のプロジェクトという性質から生じるプロジェクトメンバー内の境界、東京と関西と地理的に離れながらも難易度の高いプロジェクトを進めていった過程で生じたホスティングチームメンバー間での境界、完成したシナリオ

を公開する際に生じるプロジェクトメンバーとそれ以外の会員の間での境界など、さまざまな種類の境界に直面し、その都度、それらを乗り越えてきました。

今回の発表では、プロジェクト期間としては1年間、提案期間を含めると1年半以上に渡るプロジェクトの全容をお伝えし、一企業で実施するよりも複雑性が高いと感じた業界団体におけるシナリオプランニングプロジェクトから学んだ知見を紹介します。この知見を踏まえ、企業や他の業界団体でも応用できるシナリオプランニングを活用した組織開発の取り組み方法を考えていきたいと思えます。これによってシナリオプランニングを「境界を越えて一歩踏み出す」ためのツールとして、どのように活用していけば良いのかを考えるヒントにいただければ幸いです。

なお、本日の発表では今回のプロジェクトにおけるクライアントでありながら、ホスティングチームにも全面的に関わってくださった日本石材産業協会 関連部会長の竹ノ内壮太郎様にも同席いただき、クライアントの立場から、今回のプロジェクトの振り返りやそこから得られた知見を共有していただきます。

8/27 (日)

大会企画

逐次訳

◆講演
09:00~10:30 会場1

【ネット中継】Future of OD (組織開発の未来)

登壇者プロフィール



Sherry Duda シェリー・デューダ(米国ODネットワーク前会長, 現アドバイザー)

全世界で最大規模の組織開発実践者の団体である、米国ODNの前会長。アメリカ・マーケティング協会の評議委員や、全米産業審議会のエグゼクティブ人材・組織開発委員を歴任。また、複数のFortune100企業において、エグゼクティブレベルの経験があり、世界規模での成長と組織の将来性を後押しする人材戦略の遂行を担ってきた。加えて、1100億ドル超の資本規模となった業界再編を含むグローバルM&A、会社分割、ジョイントベンチャー、事業再生などにも携わってきた。このような経験を生かし、石油化学、金属加工や鉱業、医療、クルマ、テクノロジー、運輸など、様々な業界のクライアントにアドバイスをを行っている。現在はコーチ・トレーニング・インスティテュート(CTI)で訓練を受けたエグゼクティブ・コーチとして世界各国で講演を行っている。

内容

私たち(米国ODN)は2015年から、ODコンサルタントとして卓越したパフォーマーになるとはどういうことか、今日のデジタル社会において組織開発のブランドを強化する為にできることは何か、調査を続けてきました。この調査の結果、私たちの仕事の世界に影響を与えるであろう6つのトレンドが浮かび上がってきました。①テクノロジーが社会的なプロセスに与えるインパクト、②バーチャルなチームや組織、③グローバル化、④多文化で多様な労働力、⑤早い速度の変化、⑥増加し続ける時間的制約と予算削減を受けて、組織開発による介入のROI(投資利益率)を実証する必要性などです。

2016年にODNでは、専門家や実践家と提携を組み、このような環境下で成功を収めるのに必要な専門性のフレームワークや共通言語を検証し、フレームワークの第一弾(Global OD Practice Framework)を完成させました。そして、OD実践家が発揮すべき知識、スキル、行動指針、独自性を具体的に示すような事例を伴う、生きているリソースガイドを作り出しました。

今日のセッションを通して、参加者のみなさんは、これまで私たちが知っているOD(組織開発の枠)から新しく一歩踏み出すことになるでしょう。ODのブランド・アイデンティティや職場におけるテクノロジーの影響について、Global OD Practice Frameworkについての要点を共有していきます。みなさんの中にこれまでにうまくいったベストな例があれば参加者に共有しましょう。

(このセッションは英語(日本語逐次訳)で行われます)

8/27 (日)

大会企画

◆講演
10:40~12:10 会場1

関わりあう職場が強い組織をつくる

登壇者プロフィール



鈴木竜太 (神戸大学大学院経営学研究科 教授)

1999年神戸大学大学院経営学研究科博士課程修了(博士(経営学))。1997年静岡県立大学経営情報学部助手、専任講師を経て2003年より神戸大学大学院経営学研究科准教授、2013年より現職。専門分野は組織と職場と人のマネジメント。主な著書に『組織と個人: キャリアの進展と組織コミットメントの変化』(白桃書房、2002年/第一回経営行動科学学会優秀賞)『関わりあう職場のマネジメント』(有斐閣、2013年/第56回日経・経済図書文化賞、第30回組織学会高宮賞)ほか。

内容

企業環境を含め社会環境の変動が激しい今日において、強い組織とは従来のような確固たる勝利の方程式や強い共通の価値観とそれに基づく行動様式の共有がなされている組織とは限らない。むしろなやかに環境に対応するためには、共有する価値を持ちつつも、小さなイノベーションや気の利いた行動があちこちで起こる組織の方が強いと考えることもできる。観念的に言えば、協働と秩序と自律がバランスよく実現される職場・組織である。本講演では、関わりあう職場が強い組織をつくるという命題を中心に職場のマネジメントの可能性について、データや企業のケースを踏まえて講演する。この命題における関わりあいは、職場において仕事が相互依存的になっているかどうか、職場の目標が重視されているかどうかを指す。

この命題の背後にあるのは、公共哲学の知見である。公共哲学では、国と個人との関係を考える上で、コミュニティにその可能性を見出す。そこでは良きコミュニティこそが強い個人主義の土台となるのだという考え方であり、本講演の命題もこの考え方に根ざしている。つまり、良い職場を作ることが強い個人と組織を作ることにつながると考えている。ただしそこでのコミュニティは、閉鎖的ではなく、開放的なコミュニティであることが求められる。閉鎖的なコミュニティは強い力を持つが、一方で排他的であり、硬直的になる問題を孕んでいる。公園では、公共哲学の知見を元に組織論的に個人-職場-組織の3元論の観点から議論を展開する。

このような開かれたコミュニティとしての関わりあう職場は組織と職場の2つのマネジメントが手を携えることでマネジメントが可能になる。本講演では、このような職場をマネジメントする上で気をつける点について実際の例に基づきながら講演する。

8/27 (日)

大会企画

逐次訳

◆ワークショップ
10:40~12:10 会場2

Beyond My Boundaries (自分の境界を超える)

登壇者プロフィール



Gwen Stirling グウェン・スターリング(ODネットワークヨーロッパ支部理事)

ファンリテーター、組織開発コンサルタント。

実際に助けられる人(Practical helper)”という哲学に基づいて、クライアントの経営陣が納得のいくように、内面、明晰さ、アラインメントが得られるように、また戦略的意図が活かされるように働きかけを行っている。

営利、非営利の両方の組織でシニアレベルの役割を務めたことがあり、イギリスのコンサルティング会社ではエグゼクティブ・ディレクター・役員を務めた。

ダイアログ(話し合い)による新しい思考、神経科学、リーダーシップ、組織開発、変革、コーチングに基づいたアクションラーニングによるステークホルダーエンゲージメントなどを用いて、クライアントのリーダーチームと共に協働し、行動変化やビジネス上の成果をもたらしてきた。7年前から日立ヨーロッパのリーダーシッププログラムのリードファンリテーターを担当。またイギリスとヨーロッパにある日立のグループ会社とも協働している。

【主な資格・会員】

理学修士、経営学修士、NTL/Institute of Behavioural Sciences の組織開発実践者(プラクティショナー)資格

MBTI、Advanced Ecological Constellations、NLP マスター・プラクティショナーとコーチング、Fellow of the Royal Society of Arts (FRSA): 王立芸術協会 会員 マネジメント・コンサルタント名譽組合

内容

このワークショップでは、スキルの高いファンリテーターや介入者となって個人やグループに働きかけを行うために、あなた自身の持つOD的介入実践に対する認識を高めることに焦点をあてます。

ワークショップはストーリーテリング、セルフ・リフレクション(自己内省)、エクスペリメンタル・ラーニング(実験学習)を取り入れた形で実施されます。

素晴らしく、スキルにあふれた介入者になるためには、自分自身をどのように表現し使うかに焦点をあてるのが大切だという考えに基づき、自身の修士論文のテーマとして取り上げたヨーロッパにおける組織開発活動の経験をストーリーテリングの手法で共有し、組織開発フレームワークとゲシュタルト概念がベースにあるアクティビティを活用しながら、参加者のみなさんのセルフ・リフレクションを支援します。

(このセッションは英語(日本語逐次訳)で行われます)

8/27(日)

公募企画

◆事例発表
10:40~11:20 会場3

某製造メーカーにおける現場からの組織開発の取り組み

講演者プロフィール

百野あけみ(F2F株式会社)

大学卒業後、セントラルシステムズ(現TIS)入社し、システムエンジニアとしてシステム開発に従事。その後、日本総合研究所を経て、2002年よりトヨタ自動車に出向勤務。そこで参画した数々のグローバルプロジェクトにおいて、プロジェクトやチームにおけるコミュニケーションと相互理解の重要性を実感。文化や風習、風土、各事業体や部署毎のミッションの違いを乗り越えた協働、共有がチームやプロジェクトの成功には不可欠であり、そのカこそが組織の変革をもたらす企業存続の源泉であるという確信を抱く。2009年、外資系コンサルティングファームのプライスウォーターハウスクーパーズに転職し、コンサルタントになる。数々の企業でのプロジェクトに参画する中、相互理解と信頼関係を築く上でのファシリテーションの可能性の大きさと重要性に気付き、独立。現在は、人間関係に焦点をあてたヒューマンプロセスに働きかけるOD(組織開発)コンサルタント・ファンリテーターとして活動。

内容

2015年8月。某製造メーカーの製作所で働くKさんから「これからのこの製作所の生き残りを賭けた活動をしたい。力を貸してくださいませんか」という連絡を頂きました。

詳しいお話を伺いに行くと「この製作所は今年で創立30周年を迎えます。しかし、グローバル化によって全世界が繋がった現状を鑑み、今のままではこれからの30年後もこの製作所が存続し続けることができないのではないかと感じています。それは、この15年余りの間、この製作所からは何一つ革新的な技術や仕組み、製品が生まれていないからです。今は、過去の遺産を食いつぶして生きているのに過ぎない。このままでは、この製作所はどこか会社全体が存続の危機に瀕しています。私たちは変わらなければなりません。私たちが自分たちのマインドをシフトしなければ、私たちに未来はありません。」と。

そして、「今の上意下達、前例盲従、言われたことをきっちりやり続けることがよしとされ、できていないことやダメなことが重箱の隅をつつくように指摘され、新しいアイデアや発想、チャレンジが排除される組織風土を変えなければならない。一人ひとりが自分らしく安心して存在し、それぞれが持つ価値や強みを最大限に引き出し、伸ばす風土や人の意識、関わり方ができる組織に私たちは変わる必要がある。」と言われま

た。そんな思いを受けて、私がお提案したのはAI: Appreciative Inquiryを使った、人と組織(システム)をポジティブなレンズにシフトして行くという組織開発の取り組みです。

2016年2月に、基幹職の方36名によるAIメソッドを使った半日のワークショップを実施し、それに続いて同年7月、10月に新たな基幹職の方々に2回目、3回目の同プログラムによる半日ワークショップ、8月には同製作所内にフューチャーセンターを開設し、12月にはAIコアチームによる1泊2日合宿でのコンセプトショナルワークショップ、2017年2月には1回目、2回目、3回目のワークショップ受講者の選抜メンバー36名による1泊2日合宿によるAIメソッドによるワークショップを実施しました。

そして、この1製作所から始まったロールな活動は本社を始め、他の製作所や拠点、関連会社への広がりをみせ、7月には当該製作所の選抜メンバー36名に加え、東京、本社、他拠点からの参加者も交え、総勢60数名による1泊2日合宿でのAIメソッドによるワークショップを実施しました。

一製造現場から始まった取り組みが、アメーバの如く様々な組織を巻き込んでいる現在進行形の組織開発の事例をご紹介します。

8/27(日)

公募企画

◆事例発表
11:30~12:10 会場3

Appreciative Inquiryがメンバーの関係性に及ぼす影響についての定量研究

講演者プロフィール

多湖雅博(甲南大学大学院社会科学部研究科博士後期課程)

2014年、大阪府立大学大学院経済学研究科経営学専攻博士前期課程修了。修士(経営学)。2015年より甲南大学大学院社会科学部研究科経営学専攻博士後期課程に在学中。中小規模の病院にて看護部と事務局の管理者を歴任する。主要研究領域は、組織開発、職場のメンタルヘルス。

内容

Appreciative Inquiry(AI)は、組織開発の分野における比較的新しい、システム全体の変化に対する強みに基づいたアプローチである。AIの効果としては、知識の共有(Calabrese, 2006)、コミュニケーションスキルの向上(Calabrese, Hester, Friesen, & Burkhalter, 2010)、組織市民行動の増加(Tschannen-Moran, & Tschannen-Moran, 2011)、協力の醸成、スタッフの士気の強化(Allen, & Innes, 2013)、仕事に対する態度や取り組みを肯定的なものに再構築していく(撫養, 北居, 池亀, 稲垣, 志田, 勝山, 青山, 2016)、ワーク・エンゲイジメントの向上(多湖, 2017)、リーダーシップ効力感の向上(北居, 多湖, 池邊, 二艘船, 2017)などが報告されている。

これらの効果に関する先行研究はすべて「AIが直接何らかの効果を生じている」という図式である。しかしながら、これらの効果は、どのようにして生成されるのかは明らかにされていない。AIとその効果の間には、何らかの媒介するものがあるのではないかと考えられるが、先行研究では明らかにされていない。

AIは人々の対話的で関係的なプロセスを促し(Schnitman, 2008)、共有された理想の未来に向けて、集団的に構想し、デザインし、動かための

基盤を形成する(Bushe, 2013)。つまり、AIにより関係性にポジティブな変化がもたらされることで、前記のようなさまざまな効果が現れると考えられる。そうであるならば、参加メンバー間の個々の動きを追い、関係性の変化を観察していく必要がある。しかしながら、AI実施時の関係性そのものについて言及している先行研究はない。したがって、本研究の目的はAIを実施した結果、参加メンバー間の関係性にどのような変化が起きているのか、それは何らかの効果と関係があるのかについて検証することとした。

研究方法は介入研究とした。実際にAIプログラムを現場で実施し、介入前後に客観的指標を用いて変化の有無・程度を観察した。対象は複数の職場とした。また、相談ネットワークの数・頻度を関係性の変化についての指標とし、ワーク・エンゲイジメント(UWES-9)を効果の指標とした。結果、AI実施後に相談ネットワークとワーク・エンゲイジメントともに増加した。

◆ワークショップ
10:40～12:10 会場4

組織・チームの成長段階とシステム・コーチング®(ORSC®*)の効果 -見えない境界線を越えていくために-

講演者プロフィール

大野宏(株式会社ウエイクアップ ラーニング事業本部CRRジャパン)

日本ロシュ(株)に入社後、医薬品営業支店長を経て、ロシュスイス本社に勤務。帰国後、日本ロシュ(株)人財開発室部長として全社変革を行動ベースで展開する。その後、ロシュ/中外製薬の戦略的アライアンス後の組織風土醸成、新人財開発体系を人事部・人財開発部部長として基盤作りに従事。2008年、ペーリソングインゲルハイムジャパン(株)にてタレントマネジメント部長として人財・組織開発のエビデンス作り尽力。2010年4月 CRR Japan ファカルティとして組織開発に従事し、ORSC(Organization Relationship Systems Coach)を育成中。

内容

先の見えないVUCAの時代、経済環境・社会環境の変化が激しく、早くなるなかで、組織規模の大きさに関係なく組織変革の必要性が指摘されている。従来、組織変革を進めるにあたり組織構造や制度を変えることだけでなく、組織のOSともいえる組織文化に着目した施策が求められている。

その施策としてシステム・コーチング®(ORSC®*)を実施した事例を紹介する。

ORSC®は北米から始まり日本、ヨーロッパに広がり、現在ではアフリカそしてアジアにも広がり、世界20ヶ国以上で実践され、組織・チームの自律的成長と思考・行動変容に働きかけるアプローチである。組織・チームといった目的を共有した複数の人たちの集まりを「システム」としてとらえ、個人を対象とするのではなく、その有機的なシステム自体を1つのクライアントとして関わる手法として確立されている。“コーチング”という言葉がついてはいるが、時には講師の役割を担ってシステムの見方を教育し、時にはコンサルタントの役割を担ってシステムの現状と方向性を見立てる。また、ファシリテーターの役割を担ってシステム内の対話を促進すると同時にコーチの役割を担ってシステムが自らに自覚的になるために問いかけや反映を行うこともする。そうして、あたかも個人が自己内省により自らを自覚して自己修正・自己成長をとげていくように、システムという有機体が自らを自覚し、修正・成長を遂げていくように支援

していく。

今回は組織開発の古典とも言える『タックマンモデル』をベースにした『組織・チームの成長段階とORSC®の効果』を示しながら事例として紹介する。どういったプロセスを経ることで組織の感情風土に変化を生み出し、組織文化を変えていくことが可能になるのか。これは形だけではなく内面からの組織開発に取り組む際の大きな課題である。一例を示すとタックマンモデルにおける形成期・混乱期の典型的なチームの状況としては「腹の探り合い、様子見」、「価値観・立場の衝突」、「あきらめムード」などがある。この組織・チームの感情風土の状況を分析し、ORSC®を実施していくと「内省する」「他責から自責」「本音・感情が始める」などの感情風土の変化が始まり、次のステージへと成長していく。このような変化はORSC®による「安全な場」の中での「チームの現状の共有」「チームの理想像の共有」「合意形成」「責任分担」「肯定性の向上」などによってもたらされたと我々は考えている。

このような組織の感情風土への働きかけ、組織変革が起きる土壌創りを『組織・チームの成長段階とORSC®の効果』に沿って解説していく。またそのプロセスにおいて、どのようなワークをどんな順番でおこなったのかというセッションの流れの一例も開示しながら紹介していく予定である。
*システム・コーチング®及びORSC®(Organization Relationship Systems Coaching)は(株)ウエイクアップ CRRジャパンの登録商標です。

◆講演
13:10～14:30 会場1
◆ワークショップ
14:50～16:20 会場2

社会活動における状況的学習の効果 ～境界を越える経験でリーダーを育てる～

登壇者プロフィール



石山恒貴(法政大学教授)

一橋大学社会学部卒業、産業能率大学大学院経営情報学研究科経営情報学専攻修士課程修了、法政大学大学院政策創造研究科政策創造専攻博士後期課程修了、博士(政策学)。一橋大学卒業後、NEC、GE、米系ライフサイエンス会社を経て、現職。越境学習、キャリア、人的資源管理等が研究領域。人材育成学会理事、NPOキャリア権推進ネットワーク授業開発委員長。

主な論文: Role of knowledge brokers in communities of practice in Japan, Journal of Knowledge Management, Vol.20, No.6, 2016. 主な著書: 『パラレルキャリアを始めよう!』ダイヤモンド社、2015年、『組織内専門人材のキャリアと学習』生産性労働情報センター、2013年、他



志水静香(ギャップジャパン 人事部シニアディレクター)

大学卒業後、日系ソフトウェア・サービス会社に入社。入社とともに米国転勤。その後、外資系IT企業を経て、米系自動車メーカーに転職。同社人事部にて職務評価、報酬制度設計などの主要業務を牽引。1999年ギャップジャパンに転じ、採用、研修、報酬管理などをはじめとする人事制度の基盤を確立。非正規社員のアセスメント制度、女性のリーダーシップ開発、WEAR(Working Environment Accelerating Results)、ダイバーシティ&インクルージョンなど先進的な人事施策を導入し、2016年カタリスト受賞に貢献。2013年よりGap本社および店舗部門人事を統括、現在に至る。2013年3月、法政大学大学院政策創造研究科修士課程修了。優秀論文賞受賞。現在は大学での人材戦略・キャリア講義の実施、NPOと共同で体験型人材育成プログラム開発などに従事。

内容

近年、企業の人材育成において、越境学習が注目されるようになってきている。越境学習とは、特定の文脈や日常の社会的実践においてこそ学びがあるとする状況的学習の考えに基づく。越境学習では、学習者が文脈を横断する際に生じる学びに注目する。

たとえば、企業という文脈に慣れ親しんだ学習者が、NPOなどが取り組む社会課題の解決という文脈に越境すれば、企業という文脈において暗黙の前提とされていたことが通用しない局面も発生し、そこに学びが生じるのである。本講演では、状況的学習および越境学習の定義や学術的背景について解説する。そのうえで、ギャップジャパン株式会社がNPO法人二枚目の名刺と連携して実施したサポートプロジェクトを事例として紹介し、企業の人材育成における越境学習の意義について考察する。

ギャップジャパン株式会社はこのサポートプロジェクトを、「枠をこえたら世界が変わる—体験型リーダーシッププログラム—」と位置づけ、社員が居心地のよい環境から悪い環境に自ら飛び込むことで、新しい視座を身につけ、内省し、自己成長することを目的とした。プロジェクト終了後の参加者に対する調査では、異なるバックグラウンドを持つ多様な人々の中でリーダーシップを発揮する術を学び、自己成長があったという回答がよせられた。講演では、このプロジェクトの詳細を紹介する。

ワークショップでは、越境学習の現状と将来の方向性について検討する。具体的には、会場の参加者とともに、参加者自身が所属する組織における越境学習の現状、課題、促進のための施策について考える。

※本セッションは2コマ連続で行います。前半の講演は会場1、後半のワークショップは会場2となります。

8/27 (日)

大会企画

◆講演
13:10～14:40 会場2

アクションラーニング
～学習する組織を作るエンジンを紐解く～
学生ALコーチとともにチーム開発とリーダーシップ開発を同時に行うことの意味を考える

登壇者プロフィール



清宮 普美代
(日本アクションラーニング協会 代表/株式会社ラーニングデザインセンター 代表取締役)

東京女子大学文理学部心理学科卒業後、株式会社毎日コミュニケーションズ(現:マイナビ)入社。新規事業企画や人事業務調査など数々のプロジェクトに責任者として携わる。その後、渡米。ジョージワシントン大学大学院にて、人材開発学 修士号取得。大学院にて リーダーと自律型チームを育成する開発手法「アクションラーニング」と出会い、研究を進める。帰国後、外資系金融機関にて人事責任者、社長室長を経て、2003年株式会社ラーニングデザインセンターを設立。2006年には国内唯一のアクションラーニング(AL) コーチ認定機関、NPO法人日本アクションラーニング協会を設立し、代表に就任。大手企業にて50社を超える導入実績がある。現在は、ALコーチの育成や企業導入に対するコンサルティング、講師、講演など多数で活躍。2010年、日本人初の世界アクションラーニング機構(WIAL) 認定マスターアクションラーニングコーチに就任。OD Network Japan 理事、青山学院大学経営学部 客員教授(2013-2015) 東京女子大学非常勤講師(2015-2017)

翻訳著書に『実践アクションラーニング入門』(2004年 ダイヤモンド社 マイケルJ・マーコード著)。著書に『質問会議』(2008年 PHP出版)、『チーム脳のつくり方』(2009年 WAVE出版)、『対話流』(2009年 三省堂)、『20代で身につけたい質問力』(2011年 中経出版)。

内容

アクションラーニングは、組織開発の文脈のなかでは、小集団に介入する手法といえます。また、そのプロセスは、チーム学習のコアであり、学習する組織のエンジンとなるものです。本ワークショップのなかでは、学生ALコーチとともに、そのプロセスを体験できる「質問会議」をエッセンス体験します。
(ただし、実際の体験は、今回人数に限りがあります。参加人数が多い場合は、フィッシュボール型で対応いたします)

これらのアクションラーニングプロセスのもつ今日的意味----現代社会のなかで、チームリーダーに求められている能力の一つである、「関係性」を整備しながら、組織をつくり、そして、同時に問題を解決していくことがなぜ起こるのかを、みなさんと一緒に考えます。
また、アクションラーニングがもつ仕掛けから、なぜその構造が、いまの時代に必要とされるのか、人の能力としての学習力(含む Learn How to Learn) や メタ認知力をいかに向上させるのかを紐解きます。

※ 学生ALコーチとは？

日本アクションラーニング協会のシニアALコーチが、正規のトレーニングにのっとり、大学のなかでアクションラーニングを展開するために養成されたALコーチスキルをもつ学生です。在学期間限定の認定で、その活動は大学内のプログラムのサポートから、他組織の展開におけるサポートなど多岐にわたることが期待されています。
最近では、企業内プログラムにおいても、学生ALコーチが実践したり、メンバーの一員になることによって、異なる視点の提供であったり、会議の質を向上させることに貢献しています。

※ 現在、学生ALコーチは、京都教育大学のほか、立教大学、早稲田大学などで養成されています。

8/27(日)

公募企画

◆ワークショップ
13:10～14:40 会場3

ハイパフォーマンス組織の創造
～エンゲージメントと生産性の高い組織文化を築く～

講演者プロフィール

松井義治(HPOクリエーション株式会社)

グローバルリーダー育成と組織変革のサポートによる高業績組織の創造を支援する変革ファシリテーター。テンブル大学でODを教授。前職ではP&Gなど大手米系企業4社において前半12年はマーケティングマネジャーとしてビジネス構築に貢献、後半10年は日本や台湾で人事ディレクター、また北東アジアの組織&人材開発の責任者としてグローバルリーダー開発と数々の組織変革をリード。米国にて教育学博士(組織変革専攻)、MBA取得。

内容

過去10年ほどは、更に加速化されたグローバル化と技術革新の波に後押しされたM&Aとそれに伴う組織構造やしきみ、人事制度などの見直しと改革、組織のグローバル化やダイバーシティ&インクルージョンの推進があり、そして今また、政府の推進する業務の効率化と共にワークライフバランスを促進するための新たな働き方改革の波への対応が迫られています。グローバル化、価値の多様化、VUCA環境の中、日本の企業の労働生産性がずっと低迷し続けている状況を打開するには、組織開発にかかわる担当者は重要な役割を担っています。成果の持続できる組織開発には組織文化の強化改善は不可欠です。様々な文化や偏見の壁と境界線を乗り越えての対話、協働も重要な組織文化の一つです。
本セッションの目的は、多様化する価値観とステークホルダーの存在する状況において組織開発・組織改革を成功させるための(1)組織内の相互理解と協働を推進する組織文化を醸成する要因を把握し、(2)境界線を越えた相互理解を阻害する要因と促進する要を理解し、(3)実際の現場組織における組織開発を推進するためのアクションアイデアを作成することです。参加をお勧めする対象者は、現在、または近い将来に、何らかの組織開発や組織変革を通じて組織の健康状態とパフォーマンスの強化改善を行う必要がある、それに関する有効な活動を模索中の方です。

本セッションで取り上げる主な内容は、組織開発の失敗要因、境界線を越えた協働にかかわる問題と根本原因、境界線を越えた対話と共同の組織文化を築く成功要因と基本的アプローチ、現状の自組織の課題の掘り下げ、成功する組織開発や変革に向けたアクションアイデアの作成、などです。
一方的なレクチャーではなく参画型で、参加者の体験や考えの共有と対話、そして現場で活用できる実践的な演習などを通して、組織開発や改革の要因と実践的な手法などをご紹介いたします。P&Gなど外資系企業で様々な国内外のステークホルダーを巻き込みながら組織文化の強化と変革を推進してきた組織開発の実践者が、組織開発の成功や協働の文化を育むための成功要因や留意点の共有を支援し、また、皆様のエンゲージメントと生産性の高い組織開発を成功させるための具体的なアクションアイデアの作成を支援いたします。

8/27 (日)

大会企画

◆講演
14:50～15:30 会場1

「エンジニアとワクワクする場をプロトタイプする」エンジニアLink ～ご機嫌に仕事する”トエンジニア”を増やす～

登壇者プロフィール



源明典子(エンジニアLink代表/株式会社スコラ・コンサルト プロセスデザイナー)
 青山学院大学大学院 社会情報学研究科 ヒューマン/イノベーション専攻修了。
 自動車メーカーの販売会社、教育研修会社を経て、組織風土変革の支援をする現職へ。
 メーカーなどものづくりに関わる現場への支援が多い。
 「日本のものづくりに、ワクワクするイノベーションを！」を合い言葉に、ものづくりに携わる人のネット
 ワーク「エンジニアLink」を20016年3月に有志メンバーと立ち上げた。ものをつくるハードルが低く
 なった今、「情報」「モノ」「人」を企業内だけでなく越境した新たな組み合わせで繋ぐことで、従来
 なかった価値を生みだしていけると考え、若手エンジニアのネットワーキングとエンジニアのを現在
 活動中。
 著書:現場の「知恵」が働くチームイノベーション 日本経済新聞出版社/2009年、他



太田久美(エンジニアLink副代表/株式会社スコラ・コンサルト プロセスデザイナー)
 学習塾の講師、流通小売業を経て、組織風土変革の支援をする現職へ。前職の良品計画
 では、店長、エリアマネジャーを務める。
 「顧客」を判断基準にした開発・販売文化も詳しい。「面白く仕事をする人を増やして、日本の租
 利を大きくする」を実現するために、顧客接点を持つ企業を中心に支援。
 エンジニアLinkの活動では、多様なメンバーに明るく仲間として接し、エンジニアの個性を活かし、
 外向きのエネルギーを発揮するための「焦点づくり」、「つなぎ」に注力している。エンジニアの具
 体的な工夫や改善が目がない。“未来やめざす姿は今の地続きに、きっとある”事を大事にし
 ている。

内容

ミレニアル世代とも言われる、若手エンジニア。マネジメントサイドから見ると「元気がない」、「受け身な仕事のしかた」などよく耳にします。しかし、若手エンジニアが本当にエネルギーや意志がないわけではありません。表面的にはわかりにくい、出せていないだけだと考えています。実際に、若手エンジニアからは、こんなに自分たちで仕事頑張っているのに『私たち元気がないように見えるんですか?』と聞かれました。

エンジニアLinkでは、『ものづくりに携わるエンジニアが、仕事の面白さや楽しさをもっと実感できるようになって欲しい』という願いから、企業を超えたエンジニアの仲間をつくれる場です。主に、人とのつながり・フラットな協働や多様な思いや視野を交換できる機会を大事にしています。

今回は、『みんなで未来の社会をもっと面白くする、自分ももっと面白くなる!』を目指して、若手エンジニアメンバーと一緒に創りあげてきた「エンジニア100人!Link」のプロセスをご紹介します。

自分の仕事を面白くするためのエンジニアのワクワクする「テーマ」の発見。同じエンジニア同士の関係や話をもつことにより他者を知り、自分を知らるプロセスが生まれることがわかります。まさに、エンジニアとワクワクする場をプロトタイプするというこの実験場でした。

その中で、実際の若手エンジニアメンバーが何を感じ、どう変化したのかについて、今回はこのイベントと一緒に創ってきた世話人の青木さん(NTTデータシステム株式会社)他、メンバーの生の声も紹介します。

エンジニアLinkの活動内容:

「多様なエンジニアが各々の思いを発信・共有できるコミュニティ」
 ～みんなで未来の社会をもっと面白くする、自分ももっと面白くなる!

- ① エンジニアの実践コミュニティの形成(若手・中堅)
- ② ベテランエンジニアとの交流会
- ③ エンジニアの実態調査(産官学との連携)
- ④ 情報発信、講演会
- ⑤ エンジニア向けのワークショップ など

8/27(日)

公募企画

◆ワークショップ
15:40～16:20 会場3

強みを活用したレジリエンスプログラムの効果検証

講演者プロフィール

川本芳裕(株式会社ビジネスコンサルタント)

大学卒業後、株式会社ビジネスコンサルタントに営業として入社。営業所責任者を経てコンサルタント部門移籍。2013年フェロー役員就任、現在に至る。コンサルタントとしての活動のほかビジネスコンサルタントの研究開発部門の責任者も歴任。専門領域は、イノベーション・マネジメント。組織レベル、事業レベル、商品レベルそれぞれのイノベーションを効果的に生み出すマネジメントを専門分野とする。

内容

様々な経営的プレッシャーがかかる現代、働く人々に求められる能力として「レジリエンス」(再起力・復活力・しなやかさ)が注目されています。株式会社ビジネスコンサルタントでは、レジリエンスを「厳しい環境を跳ね返して力強く成長する力」と定義しています。これはビジネスにおいてもプライベートにおいても充実した人生を送るための重要な能力といえます。この能力を高めるために、2つの力を開発する必要があります。それは、ネガティブな感情を持ってしまいがちな状況でも、それをニュートラルに捉える「困難を乗り越える力」と、未来志向で今変えられることやできることから実行に移していく「目標に希望を持つ力」です。この2つの能力を開発することで、ストレスフルな状況においてもポジティブなエネルギーにつながるようなオリジナルのプログラムとして構成されています。これは認知行動療法の「ABC理論」や最新のポジティブ心理学の研究結果を活用したプログラムとして開発したのですが、全てアメリカやヨーロッパで研究されてきたものをベースとしています。そこで、そのようなプログラムが一体、日本企業の社員に対して本来ねらった効果を得られているのか、もしくは、ねらっていない効果としてはどのようなものがあるのかを検証したいと考えました。そこで、236名に対して弊社コンサルタントが実施したレジリエンスプログラムの参加者に対して、どのような変化が起こったのか

を測定しました。測定にあたっては、ネブラスカ大学で組織心理学を研究しているフレッド・ルーサン博士をはじめとした研究チームによって2007年に開発されたポジティブ心理資本を測定するPositive Psychological Capital (PsyCap)質問紙を活用しました。PsyCapは仕事上の自己効力感 x 楽観性 x 希望 x レジリエンスの掛け算で成り立ち、その4領域を24の質問で測定できるものです。本発表では、このアンケートデータから見えてきた日本の企業における心理資本の現状、そしてレジリエンス力の向上に欠かせない要素は何か、また、プラクティショナーの視点から見た組織のレジリエンス力を効果的に高めるトレーニングの展開方法はどのようなものかなど皆様と探究していきたいと思ひます。

8/27(日)

公募企画

◆ワークショップ
14:50～16:20 会場4

「成功体験は捨てよう」とは、もったいない。 成功のなぜなぜ分析で、成功のリサイクルをしよう!

講演者プロフィール

日山敦生(緑ビジネスコーチ研究所)

IT技術者として、長年、システム開発を通じて、問題の原因究明に携わってきました。2005年9月に、人の強みを問題解決に活かす解決志向アプローチと出会いました。解決志向アプローチから、原因究明が問題解決に万能ではないことを学び、コーチング、ワークショップを通じて、人の強みを活かした組織開発を行っています。

内容

成功体験を過信して、変化に対応できないことへの教訓として、「成功体験は捨てよう」という話を、よく聞きます。変化に対応するためには、成功体験を捨てるのではなく、成功のリサイクルをすることが、重要ではないでしょうか。日本のビジネスは、弱点克服を中心としたビジネス文化になっていると感じています。弱点克服と同様に、強みを活かすことが、組織開発に重要であると考えます。イノベーションで有名なドラッカーも「組織の目的は、人の強みを生産に結びつけ、人の弱みを中和することにある。」(出典:マネジメント[エッセンシャル版])と述べています。

日本には、問題の原因を深掘りし、問題の再発防止を目的とする問題のなぜなぜ分析があります。問題のなぜなぜ分析により、高品質な工業製品を世界に供給してきました。物の問題には、大変有効な問題のなぜなぜ分析に対して、人や組織の問題には、成功要因を深掘りし、成功の再発促進を目的とする成功のなぜなぜ分析を考えました。

私たちは、幼いころから社会人に至るまで、問題を解決するためには、原因究明を行い、原因を取り除くことによって、問題は解決できると学んで来ました。このように物の問題は、原因究明が問題解決に大変有効です。ところが、人や組織の問題は複雑で、システム思考では、原因と結果が相互に循環していて、関係者全員が原因でもあり結果でもあ

るとする考え方で、原因究明が必ずしも有効ではありません。また、成功の責任追及で、自分の強みを分析し組織で活かす方法を、多くの人は学んだことがないと思ひます。

例えば、プロジェクト完了時の振り返りで、上手くできたこととして「顧客と信頼関係が築けた」であれば、顧客と信頼関係を築くことに有効であった自分達の行動を分析し、次回に再利用することが重要です。次に、例外探しを使った問題解決では、「組織間の協力が良くなかった」問題を考えてみます。組織間の協力が良くなかった時に焦点をあてるのではなく、組織間の協力が上手くできた時に焦点をあて、自分達のどのような行動が有効であったかを分析することです。

弱点克服は、出来ないことを出来るようにする問題解決法で、出来るようになるためには時間が掛かります。ところが、例外探しは、既に自分達が出来ていることを使うので、すぐに使うことができ、問題解決力の向上を図ることができます。成功の責任追及も同様に、既にできていることを使うので、すぐに使うことができます。

人の強みに焦点をあてた問題解決法である「解決志向アプローチ」を、「システム思考」「成功の責任追及」「例外探し」というキーワードを用いて、みなさまに、ご紹介したいと思ひます。

OD Network Japan 研究発表および投稿に関する倫理ガイドライン
特定非営利活動法人 OD Network Japan

OD Network Japan の年次大会における発表、機関誌「OD ジャーナル」への投稿、および、ODNJ 会員がODNJに関連する事例等を他学会で発表する場合は、以下の倫理上の配慮が必要となります。なお、学会発表や論文投稿を以下では「発表」と表記していきます。

1. 事例等を発表する場合は、事例に登場する個人および対象となるシステムの責任者に発表の了承を事前に得ること。
2. 事例等の発表では、一般的には、組織名や個人名を匿名とし、「A 社」「B 氏」と任意のアルファベットを用いること。なお、事例発表として組織が特定されることに意味があり、事例等の組織名や個人名を明らかにする場合は、組織名や個人名を明らかにすることについて、組織の責任者およびその個人から実名公表の了承を得るとともに、その旨を明記すること。
3. 事例等の発表の際に、対象者の個人が特定される写真や資料を用いる場合は、それらの写真や資料を公表で用いることをその個人から了承を得ること。
4. 研究に際して、対象者または関係者の心身に不必要な負担をかけることや、不利益をもたらすことを行わないこと。研究として発表をすることを目的としてデータの収集(質問紙調査やアセスメント、インタビュー調査、観察など)を行う場合は、対象者にその説明を行うこと。
5. 個人が特定されるデータは発表者が適切に管理し、個人情報保護に努め、情報やデータの漏えいがないよう、細心の注意を払うこと。
6. 事例研究やインタビュー調査など、個人が特定されるデータを収集する研究を行い、その発表を行う際に、発表者が所属する機関およびデータ収集先の機関に研究倫理審査委員会がある場合は、原則として研究倫理審査を受けて承認を得ること。
7. 著作権所有者が明確なアセスメントや心理テストを用いた場合、著作権所有者から使用と発表の許可を得ること。
8. 研究データを捏造することや、文章の盗用や剽窃(他者の研究成果などの他説について出典を明記せず使用して自説とすること)など、科学的な研究の倫理に反する行為は厳に慎むこと。
9. 発表について倫理的な問題が生じた場合は、発表者個人がその責任を負うこととする。

(2016 年5 月10 日承認)

「違い」を可能性にして、新たな全体を描く。
めざすものを共有して、多様な試行錯誤をする。
互いに知恵を出して、一緒に自分のものにする。

つながりは、新次元へ。
限界を超えていく組織の能力。



スコラ・コンサルトが歩んできた30余年間は、バブル経済の崩壊、インターネット革命、クラウド新時代、ガバナンス経営、超高齢・人口減少社会、そして第4次産業革命・多様なつながりによる社会課題解決の時代…と、日本の産業・社会が経験のない変化の波に揉まれ続けてきた時代。
複雑さを増すばかりの環境変化の中で、企業・組織が生き続けていくために、未来をつくる成長エンジンとしての経営基盤、「人・組織」のOS(=風土・文化領域)をイノベーションする取り組みが続いています。
矛盾する課題が次々に投げかけられる時代の要請に対し、複雑な問題を解くカギを握るのは、常にゆらぎながら、察知し、考え協力して打開の知恵を出す「人とチーム」。
その基盤となる組織の能力・環境は、これからの企業価値を大きく左右するファクターです。

組織のもつ知とエネルギーを引き出し「チーム」でダイナミックに機能させるプロセスデザインの技術があります。

SCHOLAR CONSULT CO.
<http://www.scholar.co.jp/>



日本アクションラーニング協会 年次カンファレンス 2017

WIAL-Japan Annual Conference 2017

開催日時 2017.10.18 WED 13:00-16:00 (予定)

開催場所 東京大学 福武ホール

●都営大江戸線「本郷三丁目駅」徒歩7分
●東京メトロ丸の内線「本郷三丁目駅」徒歩8分



**アクションラーニングの
導師(グル)**
マーコード教授
来日決定!

**学生ALコーチの
認定式開催!**

かすかすの場面で、素晴らしい力を発揮している学生ALコーチが正式に認定されます。

※日本アクションラーニング協会では、認定学生ALコーチを派遣しています。

**ALセッション
(質問会議*)の効果**

※質問会議は株式会社ラーニングデザインセンターの登録商標です。

- ・自ら、主体的に物事にかかわるようになる
- ・役割期待とはまたちがう、ひとりひとりそれぞれが自分としてのリーダーシップを発揮する
- ・参加者の関係性が深まり、つながりが強まる



アクションラーニング |基|礎|講|座|

PSD開催日程
2017年 9月27日(水)、28日(木)
11月14日(火)、15日(水)
9:30-17:30

アクションラーニング |養|成|講|座|

ALC開催日程
2017年10月11日(水)
11月 8日(水)
12月13日(水)
2018年 1月17日(水)
9:30-17:30(最終日のみ9:30-18:30)

お問い合わせ先
(事務局) **株式会社ラーニングデザインセンター**
〒105-6205 東京都港区愛宕2-5-1 愛宕グリーンヒルズMORIタワー5F
TEL.03-6680-2698 / FAX.03-6854-3737

「戦略をやりきる組織」をつくる

「組織」
関わり方と
行動の質の変化

「経営」
効果性と
健全性の両立

「個人」
主体性の確立

私たちCCIコンサルタントチームの強み

- 「ひとりひとりが経営者としてのスタンスで臨む」
- 「多様性をもったチームでの支援」
- 「人と組織の成長を最後まで信じる」
- 「ODの価値観を貫く」
- 「相手以上に相手の事を考えぬく」

コア・バリュー
内在的価値が未来をつくる

われわれはクライアントと共に
組織の本質を見極め
自分たちで変わっていくための支援をする
ODコンサルタントチームです

目指したい
組織の姿

CCIの
実践事例

これからの
新たな可能性

株式会社シー・シー・アイ ODセミナー
「組織を”やらされ感”から救う方法」
～組織開発の理論から解決の糸口をつかむ～

本セミナーは、組織開発の理論とシー・シー・アイのコンサルティング事例をベースに、ざっくばらんな参加型の形式で、組織活性化を考えていただく場です。ご自身の組織を”やらされ感”から救うために、組織開発をどう実践するかの可能性を探求していきます。

開催概要
月1回、定例開催しています。
日程：9月13日(水)・10月18日(水)・11月16日(木)
時間：17:00-20:00(16:50開場)
参加費：5,000円 少人数でのセミナーです。
お申し込み：http://cci-od.jp/seminar/2064

2016年に30周年を迎えました
株式会社シー・シー・アイ
〒107-0062 東京都港区南青山2-29-9-601
TEL: 03-3497-5033 http://cci-od.jp

キャリアコンサルタント更新講習

当社の講座の特徴は、臨床現場での40年以上にわたる心理相談、心理教育を行ってきたノウハウの蓄積にあります。また、心理サービスをこれだけ長期に行ってきた民間企業として、キャリアコンサルタント更新講習を実施している機関は日本で唯一といえます。中でもお勤めの講座は、サビカス理論の基礎を学びながら、キャリア・ストーリーインタビューの実践方法を学ぶ講座です。インタビューでは人生のテーマや転機について深く聴いていきます。過去の体験と現在の状況をつなげ、より深く人生を見直すような体験をする手法が学べるでしょう。

講座名	【日精研】 演習で学ぶキャリア・ストーリーインタビューの実践 (技能講習)	日時	9月3日(日) 13:00～17:30
	株式会社日本・精神技術研究所キャリアコンサルタント更新 知識講習	日時	11月4日(土) 14:00～17:30 11月5日(日) 10:00～16:30
	【日精研】 クライアント中心療法を活用した共感的スキルの向上 (技能講習)	日時	11月18日(土) 13:00～18:30



東京では
毎月開催

アサーション〈自己表現〉トレーニング ベーシックコース

日精研では、心の専門家から一般の方を対象にアサーション〈自己表現〉トレーニングを開催していますが、これまで多くの組織開発支援者の方が学んできました。企業・学校などのグループを扱う組織開発支援者にとって、「いまここ」で起きているプロセスを重視し、個人・グループの持つ力を引き出すことは必須といえますが、アサーションはこのような関わりに対して役立つことがその理由といえるでしょう。日精研のアサーションは35年の歴史があり、第一人者の平木典子先生が監修です。

日程	福岡 10月7日(土)～8日(日)	時間	1日目 10:00～18:00	2日目 10:00～17:30		
	大阪 12月16日(土)～17日(日)		定員	24名	受講料	36,000円(8%税込)

連絡先 (株)日本・精神技術研究所 東京都千代田区九段南2-3-27 あや九段ビル2階 TEL 03(3234)2965 詳細は [日精研](#) [検索](#)



“不確かな営業環境”を“確かな方法論”で乗り越える

営業革新 コンサルティング・研修サービス

戦略・プロセス・仕組み・人
営業を取り巻くすべての要素に確実な変化を起こす

リーダーの自己革新が“今”と“未来”の成果を生み出す

リーダー革新 コンサルティング・研修サービス

自己革新ができる「人」と共創ができる「組織」を育て
リーダー育成から企業を変革する

お問い合わせ先
株式会社富士ゼロックス総合教育研究所
本社 〒106-0032 東京都港区六本木3-1-1
六本木ティーキューブ14階
TEL: 03-5574-1511 (代表)
URL: http://www.fxli.co.jp/webmaster@fxli.co.jp

Assuring Change

探究と実践に基づく卓越した組織知によって
未来へ続く確かな変化を実現する

OD Network Japanとは

組織開発(OD: Organization Development ;以下ODと記す)にかかわる実践者(経営者/内部実践者/コンサルタント)、研究者がネットワークでつながり、ともに学び、効果的で健全な組織づくりに向けて協働するコミュニティです。

ミッション

- 生き活きと働ける職場や組織を増やし、人々がより幸せになる社会を目指す。
- 会員相互がODについて探求し、実践を支援し、ともに学ぶ機会を創出する。
- グローバルODファミリーの一員として、海外のODから学ぶとともに、日本から発信することで世界に貢献する。

ビジョン

- 日本におけるODの目指す姿
日本にODが定着し、その機能をもつ部門や人々(チェンジ・エージェント)がさまざまな組織に存在している。
- OD Network Japanの生み出すインパクト
交流: OD実践者間の新しいつながりが増えている。
学習: ODNJ内のラーニング・コミュニティを通して、会員の自己研鑽を支援している。
例えば、分科会、講座、海外・国内交流など
研究: ODNJがODの最新情報、理論、手法の創出・共有を促進し、会員を支援している。
例えば、年次大会、ODジャーナル、研究会、海外・国内交流など
普及: ODの有用性や意味を発信することを通して、ODの価値観に共感し、実践する人が増えている。

価値観

- 人間と組織への信頼
人の可能性を信じ、組織はよりよく変容できることを信頼する(ODNJをよくすることにも取り組む)。
- 社会のベネフィット
個人やODNJの営利を追求するのではなく、社会(世界)のために、を重視する。
- あり方(Way of Being)
ODの価値観を大切にし、手法に走らず、プロセスから学び、自己成長にとりくむ。
- 対話と共有
わたしであることと、ともにあることの両立を対話を通して探求する(違いと向き合う)。
- 出会いとつながり
同じ志をもった人びとが出会い、楽しみながら関わる。

ご入会について

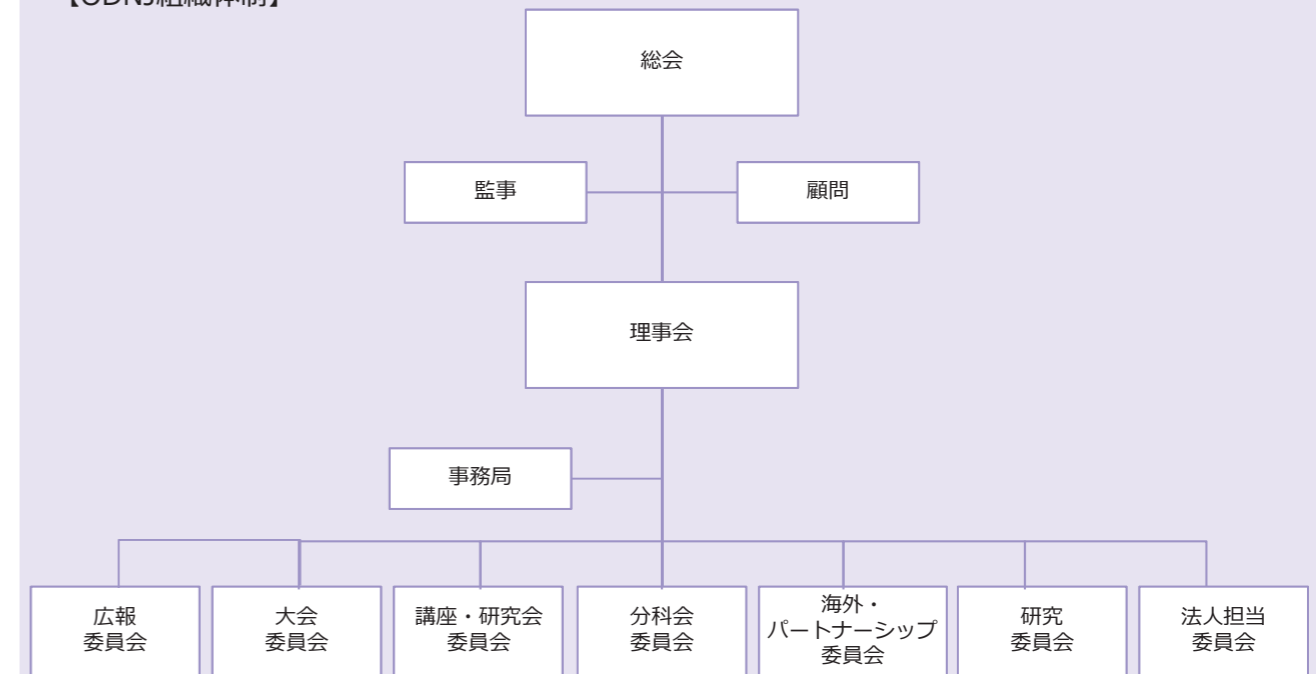
◆会員資格

NPO法人OD Network Japanの理念にご賛同いただける方は、基本的にどなたでもご参加いただけます。OD Network Japanの主催する年次大会・講座・研究会などに会員特別価格で、また分科会へご参加いただけます。詳細はWebページの定款をご覧ください。

◆入会金および年会費

入会初年度 15,000円
内訳: 入会金 5,000円 翌年年会費 10,000円(初年度期中の年会費は無料)
入会3年目以降 年会費10,000円
「<http://www.odnj.org/admission/>」よりお申し込みください。

【ODNJ組織体制】



【協賛】

株式会社スコラ・コンサルト

株式会社シー・シー・アイ

NPO法人 日本アクションラーニング協会

株式会社 日本・精神技術研究所

株式会社 富士ゼロックス総合教育研究所

【協力】

公益財団法人 関西生産性本部

NPO法人 日本ファシリテーション協会

OD Association in Japan

ドラッカー学会

【ODNJ年次大会2017運営委員】

大会委員長: 渡邊壽美子

事務局長: 多田雅彦

事務局: 平井豊康、兒玉義徳、福田竜一、武本祥子、益子洋哉、田畑喜啓、和田詩子

サポーター: 清宮普美代、内田桃人、水迫洋子、ズート鈴木淑子、口村圭、生田直美、外山麻衣

【Special Thanks!】

○松田しゅう平、小松麻美(株式会社IPイノベーションズ)

○広瀬義浩(LLCチーム経営パートナー)

○Skip Swanson (Global Leadership Partners Asia)

○椎名知里(ライター)

