



ODNJ 年次大会2018

進化する組織、覚醒する個

2018.7.7 SAT 電通ホール&電通会議室

特別プレナイトワークショップ

Clear Leadership(クリアー・リーダーシップ)
～仕事上の協働とパートナーシップを維持する～

2018.7.6 FRI グランプリエ東京



特別協賛：株式会社電通

ODNJ年次大会2018の楽しみ方

1 積極的に交流しよう

隣に座った方とお話してみてください。

今日の学びの共有もちろんですが、ふとしたきっかけで新しい出会いが生まれるかもしれません。また、あの時
会った、あの人にまた会うかもしれません、ぜひ学びを分かち合いましょう。おしゃべり歓迎です。

2 デジタルツールを活用しよう

基調講演のスライド（英語、日本語）以外は、事務局からは印刷物は配られません。

基本的にスライドデータはUMUサイトにあがっています。

追加資料や、動画なども入っていることもあるので、ぜひ確認してみてください。

また、みなさんの感想も随時、UMUサイトで受け付けています。

3 サイドプログラムを楽しもう ※別紙 交流プログラム参照

今年の年次大会は、1日にギュッと詰め込んでいます。そしてプログラム本編とは別にサイドプログラムとして交
流プログラムを設定しました。気になるテーマを提示しているテーマオーナーには、ぜひ、声がけを。ここから、
分科会が生まれることがあるかもしれません。ランチや懇親会で、気になる人に声をかけてみましょう！（もちろ
ん、登壇者にもウエルカムです）興味のある人たちが集まったり、誰だかわからなければガイドスタッフに、いろ
いろ聞いてみてください。わかる範囲でお答えします。

4 発信しよう

お持ちのSNSアカウントで#ODNJ年次大会2018のハッシュタグをつけて投稿しましょう。投稿者特典として非売品
のODNJ特製Tシャツなどが20名様に当たります。

FacebookやTwitter、Instagramなどアカウントをお持ちの方はぜひ、ご参加ください。

※大会開催後、ハッシュタグで検索をかけて抽選を行います。当選者の方にはメッセージ差し上げますので、よろ
しくお願いいたします。



究極のラーニング プラットフォームUMU

ユーム



App Store
からダウンロード



Google Play
で手に入れよう

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

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。
- デバイスを問わ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 活性化する仕組み



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。



ODNJ年次大会2018 テーマ：「進化する組織、覚醒する個」

ご 挨 拶

世界が激しく変わっていくなか、テクノロジーが新しい時代の新しい組織の在り方を
産みだし、いま新しい働き方や価値観が芽吹いています。非管理型組織（ホラクラシー
組織、ティール組織）など、新しい組織の在り方に注目が集まり、働く個人もまた、バー
ジョンアップが必要かもしれません。

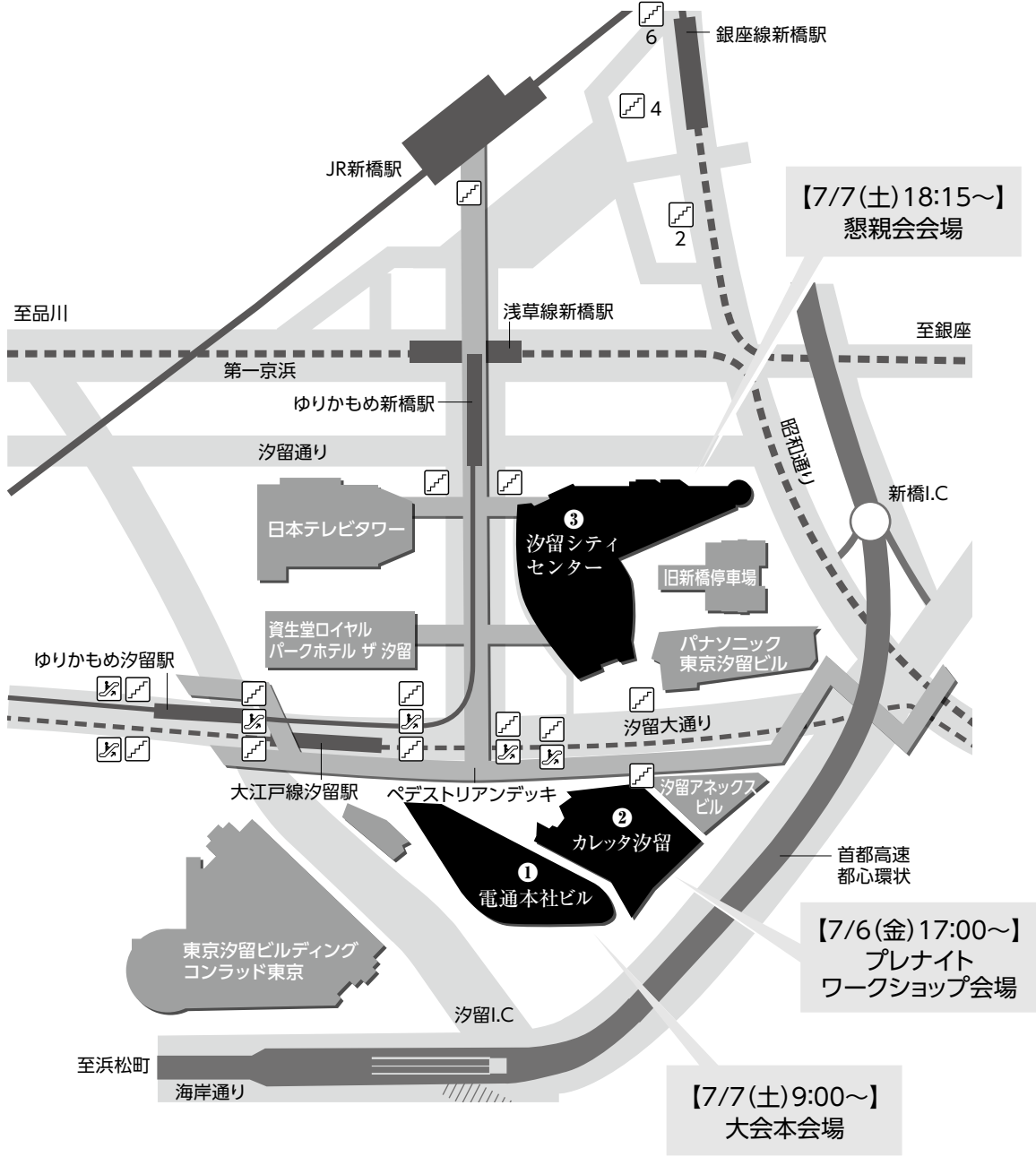
激動の時代のなかにあって、組織開発の展開する先は、どのようなものになるのでしょ
うか？基調講演には、海外から、対話型組織開発を語る第一人者である、ジャルヴァー
ス・ブッシュ氏をむかえ、対話型組織開発とその生成されるリーダーシップについて語っ
ていただきます。

他にも多彩なゲストスピーカーや発表などから、新しい時代の潮流が感じとれること
でしょう。世界の、そして日本の社会に今おこっている、私達の今を見すえ、これからの
未来を実践のなかから考えていく機会にできればと思います。



ODNJ 年次大会 2018 大会委員長
清宮 普美代

会場・施設のご案内



① 大会本会場
【7/7(土) 9:00~18:00】
電通ホール & 電通会議室
東京都港区東新橋1-8-1 電通本社内

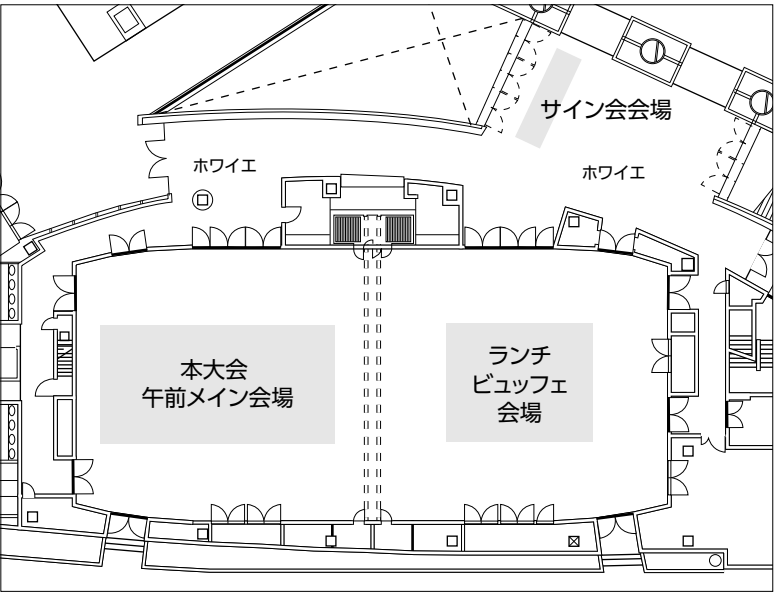
② 特別プレナイトワークショップ
【7/6(金) 17:00~20:00】
GRAND BRILLER TOKYO
グランブリエ東京
東京都港区東新橋1-8-2 カレッタ汐留47階

③ 懇親会会場
【7/7(土) 18:15~】
OLD MAN'S UN 汐留
オールドマンズ・アン・シオドメ
(旧店名 UN CLUB TOKYO)

東京都港区東新橋1-5-2 汐留シティセンター2F

電通ホール・電通会議室 施設案内

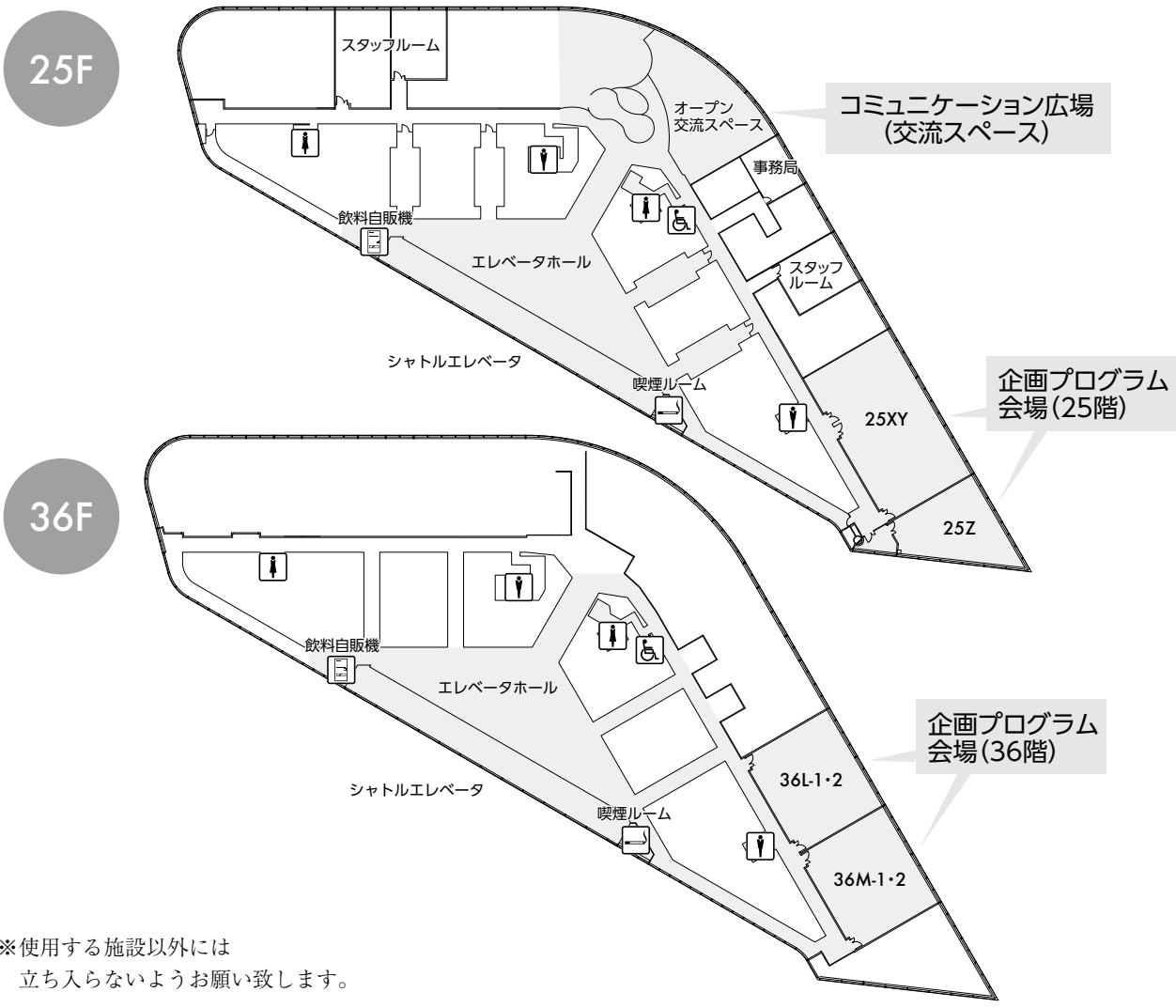
■ 電通ホール【7/7(土) 午前会場】



- サイン会**
会場は電通ホールのホワイエになります
- ランチタイム**
①ランチボックス申込者は、メインホール隣接のビュッフェ会場にて食事が出来ます
②会場ビル内、飲食店が多数あります
③持ち込みの飲食についてはメインホール内にてお願いします

- 飲み物**
25階と36階に飲料自販機があります
- 喫煙ルーム**
25階と36階にあります

■ 電通会議室【7/7(土) 午後会場】



※使用する施設以外には
立ち入らないようお願い致します。

タイムテーブル

時 間	プログラム	プログラム名	開催場所
9:00 – 9:20	オープニング		電通ホール
9:20 – 10:50	基調講演	対話型組織開発 ジャルヴァース・ブッシュ P6	電通ホール
10:50 – 11:00		休 憩	
11:00 – 12:00	アワード発表	アワード企業紹介（面白法人カヤック /OneJAPAN） &全体プログラム紹介 &networking について P7	電通ホール
12:00 – 13:00	ランチ	【同時開催】 ブッシュ氏サイン会 / ODNJ 交流プログラム	電通ホール
13:00 – 13:15		休憩・移動	
13:15 – 14:45	大会企画	非管理型組織への変革と学習する組織 ～進化する組織、覚醒する個～ 熊平 美香、宍戸 幹夫、清宮 普美代、山下 悠一（アンビショナーズ・ラボ） P8	25階 25XY
	公募企画	ポジティブ心理学ベースのリーダーシップ開発の体験的紹介 川本 芳裕、廣瀬 沙織、山田 有佳（株式会社ビジネスコンサルタント） P10	25階 25Z
	大会企画	組織開発の全体像の理解と未来 ～理論と実践と現状～ 西川 耕平（ODAJ 代表理事）、大島 岳（ODNJ 理事） P9	36階 36M-1・2
	公募企画	大企業での組織開発 ～ゼロからの立ち上げと活動拡大、そしてこれから～ 大西 達也（パナソニック株式会社） P11	36階 36L-1・2
14:45 – 15:00		休憩・移動	
15:00 – 16:30	公募企画	「異化」を促進し、「面白さ」を生み出す、面白法人の組織開発手法 柴田 史郎、神谷 俊（面白法人カヤック） P12	25階 25XY
	公募企画	『明るく、楽しく、前向き』な組織を作る ～マネージャーの部下育成を自主的に区流す AI ワークショップによる組織開発～ 渡辺 誠（サクセスポイント株式会社） P13	25階 25Z
	公募企画	『未来へ自律・自走する組織づくり』 ～個人のエッジと組織のエッジを乗り越えるメカニズム～ 大野 宏、東 嗣了（株式会社ウエイクアップ／CRR Japan） P14	36階 36M-1・2
	公募企画	事業の競争力を高める実践！組織開発 上野 麻佑子、鬼頭 伸彰（ディップ株式会社） P15	36階 36L-1・2
16:30 – 16:40		休憩・移動	
16:40 – 17:40	クロージング	中村 和彦（南山大学教授、ODNJ 代表理事） 清宮 普美代（ODNJ 年次大会 2018 大会委員長）	25階 25XY
17:40 – 18:15		休憩・移動	
18:15 – 20:15	懇親会		OLD MAN'S UN 汐留

電通ホール			25F		36F	
ホワイエ	A	B	25XY	25Z	36M-1・2	36L-1・2
9:00	受 付	オープニング				
		1 基調講演 対話型組織開発 サイモンフレザー大学 ビジネススクール教授 ジャルヴァース・ブッシュ				
		2,3 ODNJアワード 企業紹介 面白法人カヤック OneJAPAN 全体プログラム紹介& networkingについて				
		ODNJ交流 プログラム				
10:00						
11:00						
12:00	ジャルヴァース ・ブッシュ氏 サイン会					
13:00		ランチ ビュッフェ				
14:00			4 大会企画 非管理型 組織への変革と 学習する組織 ～進化する組織、 覚醒する個～ アンビショナーズ・ラボ 熊平 美香、宍戸 幹夫 清宮普美代、山下 悠一	5 公募企画 ポジティブ 心理学ベースの リーダーシップ 開発の体験的紹介 株式会社 ビジネスコンサルタント 川本 芳裕	6 大会企画 組織開発の全体 像の理解と未来 ～理論と実践と 現状～ ODAJ代表理事 西川 耕平 ODNJ理事 大島 岳	7 公募企画 大企業での組織 開発～ゼロからの 立ち上げと活動拡大、 そしてこれから～ パナソニック株式会社 大西 達也
15:00			8 公募企画 ＜本年度アワード受賞＞ 「異化」を促進し、 「面白さ」を生み 出す、面白法人の 組織開発手法 面白法人カヤック 柴田 史郎 神谷 俊	9 公募企画 「明るく、楽しく、 前向き」な組織を 作る～マネージャー の部下育成を自主的 に促すAIワークショップ による組織開発～ サクセスポイント株式会社 渡辺 誠	10 公募企画 未来への自律・自 走する組織づくり ～個人のエッジを 組織のエッジを乗り 越えるメカニズム～ 株式会社ウエイクアップ 大野 宏 東 嗣了	11 公募企画 事業の競争力を 高める 実践！組織開発 ディップ株式会社 上野麻佑子 鬼頭 伸彰
16:00						
17:00			12 クロージング ODNJ代表理事 中村 和彦			
18:00						
懇親会 【会場：OLD MAN'S UN 汐留】 18:15～20:15						

基調講演

電通ホール
9:20~10:50

1

対話型組織開発

サイモンフレーザー大学ビジネススクール教授

ジャルヴァース・ブッシュ氏

Gervase R. Bushe

Profile

カナダ、バンクーバーにある、サイモンフレーザー大学ビジネススクールの教授。専門はリーダーシップと組織開発。組織の構造や文化、プロセスを、指示コントロール型から、より協働的なありように転換していく過程の実践と研究に 30 年以上携わっている。100 以上の論文と 3 冊の本を出版し、著書「クリアー・リーダーシップ」は 6 か国語に翻訳されている。彼は、組織の変革にアプリシエイティブ・インクワイアリーを実施する研究で国際的に知られている。2017 年のイギリスの HR マガジンでは、世界に影響を与えた人物として彼を第 7 位に挙げている。



編著書に「対話型組織開発」
(邦訳 英治出版より 2018年7月発売予定)



カナダ・バンクーバーにある、サイモンフレーザー大学ビジネススクールの教授であるジャルヴァース・ブッシュ氏が ODNJ 年次大会のために初来日してくださいました。

年次大会の基調講演では、ジャルヴァース・ブッシュ氏の最新共著の日本語訳「対話的組織開発：変容の理論と実践」（英治出版より 7/4 に発売）をベースに、北米とヨーロッパにおける現代人の理論と実践の根底にある変化と、彼らが特定した変革のための 3 つの不可欠な要素について説明します。この変容の理論と実践は、世界中の OD 思想家によってとても評価されているものです。

経験豊富なコンサルタント、チェンジリーダー、民主主義、人道主義的、協調的な照会価値に基づいて組織を改善するために働くすべての人に、新しい方向性と可能性を与えてくれる理論です。

特別プレナイトワークショップ

「Clear Leadership (クリアー・リーダーシップ)
～仕事上の協働とパートナーシップを維持する～」

ジャルヴァース・ブッシュ ※逐語通訳付き

日時 2018年7月6日(金)
17:00~20:00 開場16:45

場所 グランブリエ東京
GRAND BRILLER TOKYO
Tel:03-5537-5333
〒105-7090 東京都港区東新橋1-8-2
カレッタ汐留47階

7/6 のプレナイトではベストセラーの書籍「Clear leadership」をベースにワークショップが開催されます。

このワークショップでは、ブッシュ氏は組織内で協力し合いながらリーダーシップを発揮する「Clear leadership」の理論について解説します。

「Clear leadership」は、協調組織をつくるには「すべての共通目的の成功に責任を負う関係として定義されるパートナーシップの微妙な関係」が必要であると主張している。階層はパートナーシップを困難にします。なぜなら、人々は自然とリーダーが成功の責任を負うようになるからです。「Clear leadership」は、協調的に進めたいリーダーにとって、それを困難にする人間の心の 2 つの側面を特定し、良いパートナーシップを構築するためにどのようにすべきかを教えてください。ワークショップでは、人々が集合的な経験から学び、パートナーシップを脅かす問題を解決できるような関係をつくるために必要なメインとなるツールの 1 つを紹介。

ODNJ
EXCELLENT
AWARD
★★★★★

OD Network Japan Excellent Award の受賞企業の紹介

2018年 OD Network Japan Excellent Award受賞

面白法人カヤック

「ぜんいん人事部」～個人と組織をつなぐ共同体づくり～

2018年 OD Network Japan Excellent Award受賞 特別賞

One JAPAN

大企業若手有志47社による実践共同体「One JAPAN」の挑戦

2018 年の OD Network Japan Excellent Award を受賞したのは、面白法人カヤックです。

面白法人？その名前を不思議に思う方もたくさんいるかもしれません。面白法人カヤックは今年設立 20 周年を迎える上場企業です。社員数は約 300 名で、拠点は鎌倉にあります。

面白法人カヤック人事部における取組は、人事部主導だけではなく、組織のなかで自然発生的に生まれた「面白く働いているか」を追求しており、自分たちが楽しく働く環境を自ら生み出すことに成功しています。「全員人事部」「全員社長合宿」「サイコロ給」「カヤック流プレスト」などの独自の施策により、これらの環境をつくり、自律的取り組みを促進する組織開発アプローチが長年実践されていること、そして、これら組織開発としておこなう人的アプローチが、人事制度や業務プロセスそのものと統合、連携、連動することによってなされる新しい OD アプローチとして高く評価されました。

6/10 発売のハーバードビジネスレビューでも「アジャイル人事」として代表の柳澤氏を筆頭に特集されています。



面白法人カヤック 柴田史郎さん



One JAPAN 代表 濱松 誠さん

そして、OD Network Japan Special Award (特別賞) を大企業の若手有志団体のプラットフォームである One JAPAN が受賞しました。

所属が違う若手がビジョンを共有してつながり、大企業や各セクターのリソースを活用しながら活動。2016 年 9 月の設立からアクティブユーザーは増え続け、現在 47 社 1000 名のアクティブユーザーを抱える団体になりました。

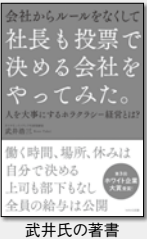
この One JAPAN の活動は、大企業の若手有志による、組織の壁を越えた、社会への働きかけであり、その活動・発信は社会に対する組織開発といえるものです。活動の自律性、そして、展開の広がり実践を評価し、特別賞が授与されました。

< 2018 ODNJエクセレントアワードとは？ >

■選定基準	1) ODの実践であること	2) 成果がでていること
	3) 継続した取組みであること(1年以上)	4) 他に影響を与え、知見を広めうる取組みであること
■審査ポイント	<取組の目的> 今回の取り組みの目的が明確か？組織課題を的確にとらえているといえるか？	
	<難易度> 今回の取り組みの目的達成の難易度は十分高いか？取組手法の難易度は十分高いか？	
	<独自性> 今回の取り組みに、これまでには見られないような新しい試みは含まれているか？	
	<成果> 目的、難易度勘案、十分な成果が挙げられていると考えられるか？	
	<影響度> 他の組織、実践者、研究者に影響を与え、知見を広めうる取組みだと考えられるか？	
	<ODの取り組みといえるか> 総合的に勘案して、本件はODの取り組みといえるか？	
■過去受賞企業	2016年 ヤフー株式会社	「経営視点から見た組織開発」
	2017年 キヤノン株式会社	「CKIコンサルティング」

アンビショナーズ・ラボ 熊平 美香・宍戸 幹央・清宮 普美代・山下 悠一

	熊平 美香 Mika Kumahira クマヒラセキュリティ財団 代表理事 / 株式会社エイトックマヒラ 代表取締役 / 21世紀学び研究所 代表理事 / 昭和女子大学キャリアカレッジ 学院長 / Teach For Japan 理事 / ハーバード大学経営大学院MBA TSUTAYAの親会社であるカルチュア・コンビニエンス・クラブ株式会社の元取締役。GEリーダーシップ開発センター@クロトンビルにおける『学習する組織』のリーダーシップ開発および変革推進プロセスを日本において展開。2008年には、『学習する組織』を解りやすく解説することを目的とした著書「チーム・ダーウィン『学習する組織』だけが生き残る」を出版。現在は、昭和女子大学キャリアカレッジ学院長、エイトックマヒラ代表取締役、クマヒラセキュリティ財団 代表理事、未来教育会議代表を勤め、教育と人材育成の幅広い分野でイノベーション活動に取り組んでいる。2015年、株式会社ネクストと共働し21世紀学び研究所を設立。
	清宮 普美代 Fumiyo Seimiya 株式会社ラーニングデザインセンター 代表取締役 / NPO法人日本アクションラーニング協会 代表理事 / WIAL公認マスターALコーチ / ODネットワークジャパン 理事 / ジョージワシントン大学大学院 人材開発学修士。 東京女子大学文理学部心理学科卒業後、毎日コミュニケーションズ（現：マイナビ）にて事業企画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では、マイケル・J・マーコード教授の指導のもと、日本組織へのアクションラーニング導入についての調査・研究を重ねる。外資系金融人事責任者、社長室長を経て、2003年ラーニングデザインセンターを設立。また、続いてALコーチ養成講座を開始。翻訳著書に「実践アクションラーニング入門」（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』（PHP研究所2008年）、『「チーム脳」のつくり方』（WAVE出版2009年）、『対話流』（三省堂 2009年）、『20代で身につけたい質問力』（中経出版 2011年）などがある。

	ビデオメッセージ 武井 浩三 Kozo Takei : ダイヤモンドメディア株式会社代表取締役 会社設立時より経営の透明性をシステム化。「給与・経費・財務諸表をすべて公開」「役職・肩書を廃止」「働く時間・場所・休みは自分で決める」「起業・副業を推奨」「社長・役員は選挙と話し合いで決める」といった独自の企業文化は、「管理しない」マネジメント手法を用いた日本初のホラクラシー企業として徐々に注目を集めるようになった。 現在では不動産テック・フィンテック領域におけるITサービスをを中心にサービス展開を進める一方、ホラクラシー経営の日本における実践者としてさまざまな媒体への寄稿・講演・組織支援などもおこなう。第3回（2017）ホワイト企業大賞受賞。 ▶ダイヤモンドメディア株式会社 http://www.diamondmedia.co.jp ◀	
---	--	---

グローバルなビジネス経験と、リーダーシップ教育、人材育成の高度な専門技術を持ち、人・組織・社会のイノベーションに貢献することにコミットしたプロフェッショナル有志の集まり、それがアンビショナーズ・ラボです。

私たちは、過去に類を見ない大変化の時代に生きています。様々な課題解決を通して、善い目的・善い未来を創造するイノベーションに参画することができるとてもエキサイティングな時代です。イノベーションを起こしていくには、自らの個性とその存在を活かし、多様な人々とのコラボレーションを通して未来を創り出す力を持つ個人や、その個人が織りなす組織や社会を生み出していく必要があります。私たちは、このような個人や組織・社会を生み出すことを押し進め、善い目的・善い未来を創造するイノベーションに溢れる社会を創造することに貢献します。一人でも多く、同じ志を共有できる仲間をつくり、力を合わせて未来を切り拓いていきたいと思っています。

2017年度は非管理型組織とも呼ばれる「ホラクラシー経営」で注目を浴びるダイヤモンドディア社の武井浩三氏をゲストに、1年をとおして、なぜ、いま組織の変容が求められているのか、激変する社会の中で個人はどう進化できるのか、皆さんと一緒に考えてきました。本発表では、そこで得た知見と学びを皆さんに共有します。

座長：清宮 普美代

ODAJ 代表理事／甲南大学 西川 耕平 ODNJ 理事／株式会社シー・シー・アイ 大島 岳

	西川 耕平 Kohei Nishikawa 南山大学、滋賀大学大学院、甲南大学院を経て、福井大学助教授、帝塚山大学教授、甲南大学EBA、会計専門職大学院で勤務し、現在は共通教育センター教授。Academy of Management OD&C, OD Network, IODAに10年以上参加者として、また運営にも時には関わり、ODの理解を深める。近年はASHOKA Japanを通じたSocial Entrepreneurs育成や、International Conference for Management Casesを通じたOD事例作成にも関心を払っている。
	大島 岳 Takashi Oshima ODNJ理事/事務局長 株式会社シー・シー・アイ 代表取締役 組織開発コンサルタント。 大手組織開発コンサルタント会社入社。経営に結びつけた実践的組織開発を目指している。1986年に株式会社シー・シー・アイを設立、以後30余年に渡り、企業規模の大小に関わらず経営に直結した組織変革を実践してきた経験を強みとしている。組織開発の発展と浸透を願い、ODNJの設立に参画。

組織開発は理論と手法の集合体であり「風呂敷」のようなものと比喻されます。その時々で形は変わってくるものという意味です。そのため分かりにくいと言われることがあります。組織開発は1つの手法や理論では語れません。その本質は価値観にあるともいわれています。それはどんな価値観なのでしょう。

組織開発の全体像を理解していくためには体系的に理解する事が大切です。このセッションでは組織開発の歴史を学ぶと共にどのような発展をしてきたのか展望します。組織開発の胞胚期、組織開発の父と言われるLewinの時代背景はどうだったのでしょうか。

Lewinは1946年米国コネチカット州で行われた人種差別を扱うワークショップで、後のTグループに発展する人間関係のプロセスの重要性を見いだしただけでなく、移民前後から構想していたアクションリサーチという実践概念を残しました。多くの人が共感する、「良い理論ほど実践的なものはない」「システムを理解したければ変えてみることだ」という言葉のように、彼は実践を大切にしていました。しかしその後いろいろな変遷を経てアクションリサーチは変質していきます。アクションが軽視されリフレクションに偏った論理構成が組織開発の障害となりました。このような流れを踏まえて組織開発の特性を明確にすると共に組織開発の本質を考えていきたいと思います。

組織開発の実践事例としては、ミッション・ビジョン・バリューを内在的価値で描き出し、日常活動に落とし込んでいった事例を紹介です。この事例では、組織の貢献・成果は組織の「外」にあることを前提に、ミドルマネジメントがリーダーとなって経営トップと共同して取り組みました。そこで日々の日常活動に落とし込んでいきました。日々の活動の中でのPDCAも「外」に対して貢献するために我々の「あり方」はどうなのかを振り返り学習していくプロセスを紹介します。

最後に海外の組織開発の動向を見るとアメリカ以上に北欧が取り組む組織開発に焦点が当たっています。それはなぜなのか、アメリカだけでなくヨーロッパを含めて、多角的に組織開発の動向を見たとき、日本の組織開発の未来を、皆さんと構想したいと思います。

座長：大島 岳

公募企画

25階／25Z
13:15～14:45

5

ポジティブ心理学ベースのリーダーシップ開発の
体験的紹介

株式会社ビジネスコンサルタント フェロー役員 川本 芳裕

ESB本部 探索・事業開発 主席 廣瀬 沙織

ESB本部 探索・事業開発 主査 山田 有佳



川本 芳裕 Yoshihiro Kawamoto
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。コンサルタントとして20年で300社超に関わる。専門領域は、ピープルマネジメント。研究・技術職部門のプロジェクトマネジメントやイノベーションを改善・促進するための教育とコンサルテーション経験も多数。同社の研究開発部門責任者を経て、新導入したテクノロジーの検証・普及を実践中。研究発表：ATD、ODN、SIOP（産業心理学会）、IPPA(国際ポジティブ心理学会)等。



廣瀬 沙織
Saori Hirose



山田 有佳
Yuka Yamada

人材開発・組織開発におけるポジティブ心理学・ポジティブ組織論の有用性について情報提供します。2017年1月、ミシガン大学ロス・スクール・オブ・ビジネスでポジティブ組織論（ポジティブ・リーダーシップ）を研究しているキム・キャメロン教授を招聘し、ポジティブ組織論およびポジティブネットワークに関する研究を学習し、日本での取り組みの可能性に関して探求の時間を持ちました。

キャメロン教授は、組織に成果をもたらすリーダーの特徴を調査し、「影響力」「情報量」「ポジティブ・エネルギー」の3つの中では、「影響力」や「情報量」と比較して「ポジティブ・エネルギー」は4倍パフォーマンスに影響を与える重要な因子だと明らかにしました。さらに、ポジティブ・エネルギーの高い組織がより高業績であるとも明らかにしています。その結果、下記2点を主張しています。

- ①人は、生まれながらにポジティブなものに引き付けられる性質を備えている。リーダーシップで重要なことは、周囲にポジティブなエネルギーを伝播していくことである。
- ②そのようなリーダーは、関わる個人を成長させ、組織内のポジティブなネットワークの強化に貢献する。そしてそのような人材は育成が可能である。

原田俊彦氏はポジティブ・リーダーシップをミシガン大学で学習し、経営者として実践に活かし、複数の拠点で業績を急回復させてきました。

今回の発表は組織開発におけるネットワーク研究の中でも、とくにポジティブなネットワークの重要性と効果性、その強化方法に焦点を置いています。

内容（情報提供とワークショップ）

- ①ポジティブな関係がもたらす成果とその理論背景
職場や会議でのコミュニケーションや、1対1でのフィードバックについても、ポジティブあることが効果的であると考えます。その考え方の根拠と方法について情報提供します
- ②ある外資系企業における、ポジティブ・リーダーシップの実践による組織風土改革と業績向上の事例紹介
- ③ポジティブ・リーダーシップに求められる4つのマインドセットと3つのスキル
如何にあるべきか（マインドセット）と如何にすべきか（方法）について情報提供します
- ④具体的な方法論の1つ「エベレスト・ゴール」の設定の考え方
ポジティブであることの1つに「未来に仕事をさせる」ことがあります。しかしながら未来を描くことは困難です。簡単ではありますが、所定のフォーマットとコーチング質問を活用し、将来の、意義を感じかつやる気みなぎる目標の描き方を体験していただきます。

座長：渡辺 寿美子

公募企画

36階／36L-1・2
13:15～14:45

7

大企業での組織開発
～ ゼロからの立ち上げと活動拡大、そしてこれから ～

パナソニック株式会社 大西 達也



大西 達也 Tatsuya Onishi
1988年松下電器(現パナソニック)に入社。ソフトウェア技術者として移動体端末向け基盤技術や携帯電話商品の開発に長年携わった後、「人と組織の支援をする仕事をしたい」と思い立つ。2012年、技術部門で「組織開発」の業務を立ち上げ、全社に向け組織改善の支援を開始。2015年に本社人事に異動、活動を継続。人や組織がもともと持っているポテンシャルを引き出すことを目指し、様々な事業部・組織の支援、社員の啓発活動を行っている。

パナソニック（株）では、2015年より本社人事部門に組織開発チームを置き、実働2名ながら全社（主に国内）に向けて組織の改善支援、改善自走の支援、組織開発に関する社員の啓発を行っている。

これらの活動は経営幹部からのトップダウンの指示で始まったものではない。「組織開発」が社内に認知されていない中で、有志の活動ではない業務としての組織開発活動をゼロからボトムアップで立ち上げていった。現在では認知の点でも活動規模の点でもある程度拡大することができ、社内研修などの全社的な人事施策にも組み入れられつつある。

本発表では、上記業務の立ち上げ・拡大の経緯・事例を通じて、大企業における組織開発活動推進について考察する。企業の規模・体制・風土によって事情は異なると思われるが、企業内で組織開発活動を立ち上げたいと考える人たちの参考になれば幸いである。

◆活動立ち上げ

発表者はもともと技術者で、デジタル家電向け基盤技術の開発に長年携わっていたが、数年前からコーチング、ファシリテーション、リーダーシップなどを学ぶ中で、組織開発を仕事にしようと思い立った。ところが社内（少なくとも国内部門）には、組織開発とはどんなものかを知る人さえほとんどおらず、人事部門にもそのような組織・活動は皆無だった。そこから様々な行動を起こし、本社人事内に移って組織開発業務を開始するまでの経緯を紹介する。

◆認知・活動拡大

本社で組織開発業務を立ち上げたものの、引き続き「知人ぞ知る」状態であった。大きな会社の中でどのようにしたら認知を拡大し活動を広げていけるのかを考え、(1) 組織開発とは何なのかを定義する (2) 誰に働きかけるのかのレバレッジを意識する (3) 事業場支援の実績を積む (4) あの手この手で啓発活動を行う という方針を立て、やれることはどんどん実施していくことにした。

中でも力を入れたのは(3)の事業場支援である。依頼のあった組織に出向き、そこに合った支援を実施する。ここでは「対話型組織開発」を強く意識した。「課題がこうだからこういう解決策を」という「答え」をこちらから提供するのではなく、組織内での対話から動きが生まれることを意図して、当事者の思いを引き出し、一緒に考えることを旨としている。

このような支援は、基本的に発表者たち(現在2人)が行っている。社外の方に依頼せずに社員が支援活動を行うことのメリット、デメリットについても考察する。

◆今後の取り組み

事業場支援や啓発活動を通じて徐々に組織開発活動の認知が拡大してきた。また、「働きがい改革」の気運の後押しもあって、一人ひとりが自分の力を引き出すことや、職場のコミュニケーションにより自分たちの力を引き出すことを推進する素地が少し整ってきた感がある。そんな中、これから組織開発活動において何を重視し何に注力すべきかを考察する。

座長：水迫 洋子

公募企画

25階／25XY
15:00～16:30

8「異化」を促進し、「面白さ」を生み出す、面白法人の組織開発手法

面白法人カヤック 執行役員人事部長 柴田 史郎

面白法人カヤック 社外人事 神谷 俊

本年度 ODNJ エクセレントアワード 受賞企業事例

柴田 史郎 Shiro Shibata
カヤックという会社にはいつて7年ぐらいたちますが、外部の方に説明するのは私ではなく、同席してもらう社外人事部の神谷さんのほうがふさわしいと考えています。私はカヤックの原住民みたいなもので、「こういうことやってます」ということは言えますが、それにどういう意味があって、どういう構造なのかは自分たちのことなので、あまり説明できないということがわかりました。

神谷 俊 Syun Kamiya
経営学修士。面白法人カヤックの組織文化を俯瞰するため、「社外」から同社の人事業務に関わる特命人事。面白法人のタレントたちのキャラ特性や、面白さが生み出されるプロセスへ注目しながら、面白法人という生態系の維持発展に貢献している。また、その一方で多様な組織に在籍し、独自のキャリアを展開。株式会社エスノグラファー代表取締役、株式会社ビジネスリサーチラボ（採用学研究所）研究員など複数職を兼務。脱専門家をポリシーに据え、幅広い領域を無節操に越境する日々。

一般的な組織開発における組織の成長とは

組織が定めた方向性に全員が合意できるようにしていく。

合意形成とコミュニケーションの活性化によって組織開発を進めていく。

組織に個人を取り込んでいくイメージ

面白法人的組織の成長とは

業績を上げながら個人の価値観や能力の「ズレ」や「異」を積極的に許容し（面白がり）、「遊ぶ」ように働く人が増え、結果的により多くのつくる人を生み出すこと。

組織を利用して個人が自由に動くイメージ

面白法人的組織開発のツールは、「矛盾」がキーワード

- ・個人が自由に動くことを促進する制度と、個人に組織化を促す制度の両立（＝表向き矛盾した制度の両立）
- ・全員が組織を代表するリーダーであり、全員がフォロワーであるという状態

- ・ぜんいん人事部：評価や採用を全社員が権限をもっている
- ・ぜんいん社長合宿：組織のあり方をみんなで議論し、制度をつくったり、廃止したりする
- ・サイコロ給：給料の一部をサイコロによって決めることによる、フラット化
- ・ブレインストーミング：みんなでアイデアを出し、誰のアイデアかわからなくなり、みんなのアイデアとなったうえで、実現する
- ・報酬制度：自分が社長だったら、誰に給与を高く払いたいか、という相互投票のランキング

統治ではなく、自治による組織運営

- ・「私は、クリエイターであり、人事であり、経営者であり、そして、リーダーであり、フォロワーである」という組織。

座長：清宮 普美代

公募企画

25階／25Z
15:00～16:30

9『明るく、楽しく、前向き』な組織を作る～マネジャーの部下育成を自主的に促すAIワークショップによる組織開発～

サクセスポイント株式会社 渡辺 誠

渡辺 誠（Max 渡辺） Makoto Watanabe
サクセスポイント㈱ 代表取締役／一般社団法人 ポジティブイノベーションセンター 代表理事
組織開発の成果づくりにこだわる組織開発コンサルタント。組織で働く人がイキイキと働き、高い成果を上げられる「ポジティブ組織づくり」を使命としている。そのために、ポジティブ心理学など実証研究された学問の成果を活用する。また、渡辺は国際資格のプロファシリテーターであり、AI（アプリシエイティブ・インクワイアリー）の専門家でもある。2014年のODNJでは、AIの巨匠であり、渡辺のメンターでもあるダイアナ・ホイットニーを日本に招き、基調講演をしてもらっている

大手製薬会社の組織（本部）にて AI によるワークショップ（WS）を中心にした組織開発を実施した。その効果が確認できたので事例とし共有したい。

本組織開発の目的は、①本部長の目指す『明るく・楽しく・前向き』な本部づくり、②マネジャーの部下育成への関心向上と育成時間創出であった。

組織開発の設計する際は、「ポジティブ組織づくり」のコンセプトベースに、コンサルタントによる本部長へのヒアリングや、事務局(内部実践者) との議論を通じて、本部の状況を踏まえたオリジナルのワークショップや組織開発の仕組みを創り上げた。

具体的には、次のような3つのパートに分けてワークショップを実施した。

- 1) 第1回目のワークショップは、2017年11月に実施した。参加者自身の経験等をグループで共有し、成功要因を抽出した。そのうえで、コラージュを作成し、組織の目指す姿を明らかにした。さらにマネジャーとしてワークショップでの気づきから、実施するアクションを決定した。
- 2) 約3カ月のアクションの実践期間を取った。この期に実践を確実にするため、上司によるポジティブな1 on 1 面談の仕組みを作り、参加者のフォローをしてもらった。
- 3) 第2回目のワークショップは2018年2月に実施した。3カ月の実践期間を振り返り、成功要因と阻害要因を抽出し、アクションを練り直した。

効果測定として質問紙による調査を実施した。その結果、大きな行動変化を作り出せたことが分かった。

参加者対象の質問紙の回答を見てみると、目的①の『明るく・楽しく・前向き』な本部づくりの指標である『ほめる／認める』に関する行動が「増えた」と回答した比率は75%以上であった。②のマネジャーの部下育成については、「私と部下が業務の進め方や課題について話し合う頻度や量」の質問に関しては、全員が「増えた」と回答していた。

さらに、このワークショップに参加しなかった本部内の一般社員への質問紙調査でも、組織が『明るく・楽しく・前向き』な姿に向かって、変わってきたと感じている社員が半数を超えていることがわかった。

以上より、本WSは、①本部長の目指す『明るく・楽しく・前向き』な事業本部づくり、②マネジャーの部下育成への関心向上と育成時間創出の目的に対して、狙い通りの結果を出せた。このことから、AIにより短期間でも効果的な組織開発ができたと考えている。

「組織開発の狙いを明確に理解し、一連の組織開発の内容を狙いに合わせて、オリジナルでワークショップを創り上げ、実施していくこと」が、組織開発の取組みでは重要であることを改めて示すことが出来た。

本発表において弊社で実施した効果的な事例を共有させていただくことが、他社の内部実践者の方々の参考になれば幸いである。

座長：菊池 麻由子

公募企画

36階／36M-1・2
15:00～16:30

『未来へ自律・自走する組織づくり』
—個人のエッジ[※]と組織のエッジ[※]を乗り越えるメカニズム—
※心理的抵抗

株式会社ウエイクアップ (PD 部 CRR Japan) 大野 宏 CRR Japan ファカルティ 東 嗣了



大野 宏 Hiroshi Ono
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戦略的コンピテンシーモデルをベースに展開する。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、ペーリンガー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に尽力。
2010年4月 CRR Japan ファカルティとして組織開発に従事し、ORSCC (Organization Relationship Systems Coach) を育成中。
2018年から中央大学ビジネススクール客員教授



東 嗣了 Hideaki Azuma

日本においても「VUCA」というキーワードが囁かれ始めて数年が経ちました。外的環境変化が大きく、早く進んでいく中、組織における変化・変革の必要性が改めて注目されてきております。ティール組織の爆発的なムーブメントは、まさに組織の在り方、存在そのものを見つめ直す「覚醒」が始まったと言えます。一方で制度や体系といった構造そのものが大きく変化をしていく時、どうしても個人の感情や組織の感情が置き去りになってしまいがちです。個人の声や感情を「組織システムの声」として扱い、どう「個人の覚醒」を組織変革のドライブに繋げていくのか？その施策としてシステム・コーチング[®]（ORSC[®]）を活用した事例を紹介します。

システム・コーチング[®]は組織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。
チームや組織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。“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し、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いえる『タックマンモデル』をベースに個・組織がどのようにステージの4段階に対して進化・成長を遂げていくか、組織診断そしてどのようにシステム・コーチング[®]のツール・スキルを活用するかについて紹介したい。

一例を紹介すると
タックマンモデルの各ステージの状況を分析し、ステージ毎の組織の関係性を見るために4つの着眼点を活用する。システム・コーチング[®]ではシステム分析する際に診断（4つの着眼点）をしてどこに問題があるかの真因を探ります。真因が診断され、処方箋を出すわけですが、我々の経験から各ステージ毎に適切な診断に合わせた処方箋、システム・コーチング[®]ツール・スキルを選択する訳である。これらの処方箋が個の覚醒を促進しシステムの進化に結びついているか、各ステージ毎にどのように機能しているかを紹介していく予定である。

・システム・コーチング[®]・ORSC[®]は（株）ウエイクアップ CRRジャパンの登録商標です。 ORSC：Organization Relationship Systems Coaching

座長：松本 加奈子

公募企画

36階／36L-1・2
15:00～16:30

事業の競争力を高める実践！組織開発

ディップ株式会社 人事部 組織開発チーム 上野 麻佑子 ディップ株式会社 人事部 鬼頭 伸彰



上野 麻佑子 Mayuko Ueno
ディップ株式会社に2007年新卒入社。営業部門にて全社1位の売上実績を上げ、その後人事部新卒採用チームの責任者を担う。2014年9月より組織開発チームを新設。約120名の現場社員と共に活動する「女性活躍推進プロジェクト」の立ち上げ・推進、事業価値を考える「社内季刊誌」「読後対話会」の企画推進、エンゲージメントクラウドを活用した全社員参加型の新たな「社内報」立ち上げ等、組織風土変革・コミュニケーション推進を担う。



鬼頭 伸彰 Nobuaki Kito
設計事務所勤務を経て株式会社リクルートキャリアにて、人材開発部門の責任者(CLO)として全社の人事企画、研修企画、組織開発を経験。兼務する形で、株式会社OJTソリューションズ（トヨタとリクルートの合資会社）にてトヨタ式の組織開発プログラムの開発およびコンサルタントを経験。その後、技術者派遣の株式会社メイテックにて、人材開発部門の責任者としてエンジニアおよび一般職の人材育成、組織開発に従事。2014年よりディップ株式会社に、社内研究部門責任者を経て、2018年より人事部総括部長（執行役員）を務める。

当社は主に、『バイトル』をはじめとした、アルバイト・派遣・正社員のお仕事情報、看護師の人材紹介サイトを運営。1997年設立、2013年12月東証一部上場。従業員数は直近十数年で200名から2,000名へ、拠点数は6拠点から33拠点へ拡大し、業界内で急成長を遂げています。米Forbes誌のアジア版「Forbes Asia」が選ぶ「Asia's 200 Best Under A Billion」に2年連続で選出。組織開発チームでは、持続的に成長し続けられる強い組織を創るべく、「中長期的成長を支える組織風土変革の実現」を掲げ、さまざまな取り組みを行っています。

- 営業現場で巻き起こる課題
独自の視点で新たな商品価値をつくり、大胆な広告投資を継続。理念に共感する新卒プロパー人材の大型採用によってマーケットシェアを高めてきましたが、白地の開拓余地が徐々に減り、競合サービスや求職者ニーズは多様化、さらに超高齢社会・有効求人倍率の高止まりによるクライアント採用ニーズの高度化を迎えています。これまでの成長を支えた「素直に、迅速に、指示通りに」という当社の強みのみでは、現場も経営層も限界を感じていました。そこで組織開発チームが目指すは「考えて、対話し、生み出す」組織風土と定義。経営層にプレゼンし、取り組みを始めました。
- 原因分析
経営も現場も、みな課題を感じているはずが、なかなか組織のモードチェンジができず、ジレンマを感じる状況。そこで、組織開発的側面から原因分析を実施。結果、
①トップダウン型・行動管理中心のマネジメントから脱却できていない（共創型組織を取り入れられていない）
②日常の会話が数字・業績中心で、事業のビジョンや仕事の価値について十分に話されていない
③部門間連携が減り、無意識に事なかれ主義・セクショナリズムなどの大企業病が拡がり始めている という3点に着目。
この根本要因を辿った際、当社の組織風土が、ダニエル・キムの言う「成功循環モデル」の、「結果」を起点にした“左回り”（結果⇒行動⇒思考⇒関係の質）であることに注目。関係の質からアプローチを行う“右回り”と、従来の“左回り”との両輪で回る組織づくりに取り組んでいます。

- 取り組み概要
①「内省」と「対話」をベースにした、「リーダーの行動変容プログラム」を内製で企画・実施
ジェイフィール社の提供する「リフレクションラウンドテーブル」をヒントに開発。毎週1回90分、部門をシャッフルした12名の管理職が、内省・対話を通して、して“右回り”と左回りの両輪で回る組織づくり”について探究していくプログラム。自らのマネジメントの行為（“左回り”や条件反射）について内省し、その意図を辿っていく中で、自らのあり方、ビジョン、志を掘り起こし、“右回り”の行動力を「方針発表」「メンバーとの会話」「定例会議」など日常マネジメントの場の中に編み込んでいく。
②全社での取り組みとして、約2,000名を繋ぐ「エンゲージメントクラウド（SNS）」を導入。
「会社とわたし、仲間とわたし、仕事とわたし」のエンゲージメント（つながり・絆）を深め、人と組織のパフォーマンスを最大化することを目的に、経営と現場・現場の部署間を、タテヨコナメにつなぐ、新しいコミュニケーションの仕組みに挑戦しています。

当日の発表では、当社の組織開発の取り組みを通じて見えた内部実践のキート、その手法をご紹介させていただきます。

座長：秋山 善克

「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。
対話で知恵を出して、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・社会が経験に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

The Process Design Company

<http://www.scholar.co.jp/>

成果にこだわる組織開発

社員の主体性が
知恵を生み出す
「ポジティブ組織づくり」

SuccessPoint
人と組織の成功のために

サクセスポイント株式会社
<http://successpoint.co.jp/>

「働き方改革」と「目標達成」を同時に達成するために
戦略をやり切る組織を本気で作りませんか？
小手先の仕組み導入や生産性向上では、もう組織は立ち行かない！

鍵となるのは戦略と
個人の内在的価値を結び付ける
「本音(ガチ)対話!!」



株式会社シー・シー・アイ
代表取締役会長
大島 岳

株式会社シー・シー・アイ
代表取締役社長
平尾 貴治

【組織開発導入☑チェックリスト】

- ☐ 働き方改革、女性活躍推進、ダイバーシティ&インクルージョン、LGBT対応など、それぞれ何から始めればいいのかよく分からない。
 - ☐ 働き方改革を進めているが、業績目標との両立のイメージができない。
 - ☐ 組織の中で「犠牲者感」が増えていると感じる。
 - ☐ 組織開発の考え方を導入してきたが、成果の実感がわからない。
 - ☐ 組織開発を取り入れたいが、周囲(経営幹部や上司)をうまく巻き込めない。
- 上記が当てはまる会社は弊社にご相談ください。



組織開発の株式会社シー・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>
お問い合わせ: info@cci-od.jp

CCIの考える組織開発を知りたい方は、
以下のURLかQRコードにアクセスを！
毎月1回、少人数セミナーを開催しています。

<http://cci-od.jp/cci-seminar>



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、今年新設されたキャリア・コンサルタントのための組織開発入門です。組織と個人の支援に関わる皆様に、ぜひご受講頂きたい内容です。

講座名	【日精研】キャリア・コンサルタントのための組織開発入門（技能講習）	【日精研】アサーション・トレーニング（技能講習）
	【日精研】キャリアコンサルティングの現場で使えるグループワーク（技能講習）	キャリア・コンサルタントの基本技能と面接の進め方（技能講習）
	【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）	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）	



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”で起こ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	名古屋	9月1日(土)～2日(日)	時 間	1日目	10：00～18：00	2日目	10：00～17：30
	福岡	10月6日(土)～7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3階 TEL 03(3234)2965

詳細は

日精研

検索

組織開発事例、ポジティブ・アプローチ、サステナビリティの情報発信サイト



Good Business Good People



<https://goodbusiness.jp/>

✓ 組織開発

✓ レジリエンス&ポジティブ心理学

✓ サステナビリティ&イノベーション

国内外の豊富な事例紹介、理論等を分かりやすく解説



since August, 2014

Produced by

 **株式会社ビジネスコンサルタント**

<https://bcon.jp/>

協賛団体広告



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

お問合せ先

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.fxil.co.jp/webmaster@fxil.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

組織開発(OD)× 成人発達理論講座

日本初！キーガン、フィッシャー、ラスキー博士の発達理論を組織と人の成長に実践的に活用する！

知性発達科学者
加藤洋平氏
監修講座

アクションラーニング体験会+成人発達理論
～組織と人の発達を促進する鍵とは？～

■日 程

2018年 11月17日(土)・12月15日(土)
2019年 1月12日(土)【各日 10:00～17:30】

■会 場

ラーニングデザインセンター セミナールーム

■定員

12名程度

■参加費

テキスト・ツール代など含む
通常受講料：259,200円(税込)【AS会員：226,800円(税込)】

組織開発(OD)×成人発達理論講座の全体像		
Day1 (OD+成人発達理論)	Day2 (OD / 成人発達理論)	Day3 (OD×成人発達理論)
成人発達理論の視点から組織開発(OD)と人材開発(HRD)を俯瞰する	組織開発(OD)の要素としての成人発達理論	多様な個性と段階が歓迎されるオーガニックな組織へ
内 容 ■成人発達理論の概要 ・キーガン・フィッシャー・ラスキー ■成人発達理論の可能性 ・自己理解・HRD・他者理解・OD ■ODとHRDの成人発達理論的意味 ・外在システムへのコンサルティング ・統合研修(組織の開発) ・ワークショップ(仮想体験機会の提供) ・トレーニング(スキルの開発) ・個別コーチング ・(パフォーマンスとポテンシャル開発) ・チームコーチング、アクションラーニング (組織文化の醸成) ・ダイバシティマネジメント ・研修型OD ・対話型OD	内 容 ■組織と組織の発達に寄り添うリーダー像 ・多様な個性と段階に寄り添う気づき ・Knowing Doing Being Presencing ■HRD的な介入手法 ・個の発達を促進するブレーキを統合する(キーガン) ・個のパフォーマンスとポテンシャルを開発する(ラスキー) ■OD的な介入手法 ・組織の器を広げ、場を調える(キーガン) ■「カオスの縁」に立つリーダー ・ひらかれたメタ認知 ・曖昧さを受容する意識の器 ・自己組織化を引き出し、複雑性に備える ・気づいて見直す。寄り添い、カオスの縁に立ち続ける	内 容 ■組織に求められる機能 ・地球、社会、経済システムの視点 ・ヒューマンデザインな視点 ■ODに求められる要素 ・時系列(短期的、中長期的) ・困難すべき、志向すべき要素 ■ODを媒介する者と組織の相関性 ・リーダーから見た組織 ・組織から見たリーダー ・メンバーから見た組織 ・それらから見た媒介者 ■ダイバシティを体感する ・成人発達理論の可能性 ・機械論から生命論へ

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

 Learning Design Center
〒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

アクションラーニング |基|礎|講|座|

問題解決と学習、特にチームによる学習とは、どのように起こるのかを2日間で体験していただく基礎(ベーシック)コースです。社会人としてのプロフェッショナルスキルの基礎となる能力を開発します。認定を受けたプロのALコーチがサポートにつきますので、とても高い確率でチーム学習を体験することができます。

■PSD開催日程

2018年 9月 4日(火)～ 5日(水)
11月26日(月)～27日(火)
2019年 1月24日(木)～25日(金)
9:30～17:30

アクションラーニングコーチ |養|成|講|座|

本講座では、従来のリーダーシップ開発プログラムではなかなか難しかった受講者の意識変容能力、本質に対する洞察力、チーム形成力などを中心とした自己変容などこれらの能力の開発を全4回の講座で実現します。また受講者自らが設定する講座外セッションでは講座で学んだスキルを深めるとともに現場実践力が身に付きます。

■ALC開催日程

2018年10月 4日(木) / 11月15日(木)
12月 6日(木)
2019年 1月17日(木)
9:30～17:30(最終日のみ9:30～18:30)

*アクションラーニング基礎講座・コーチ養成講座はICF認定COE発行プログラムです。ポイントについてはICFのウェブページをご覧ください。協会までお問い合わせください。

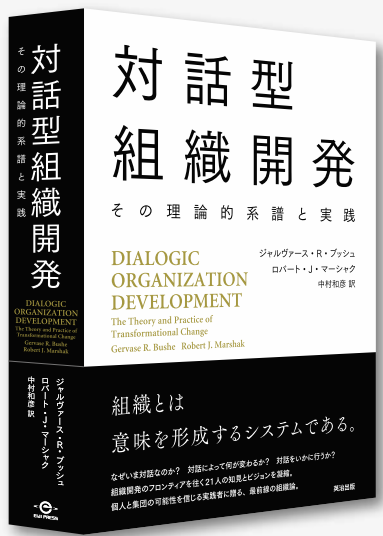
 **NPO法人
日本アクションラーニング協会**

18 ODNJ年次大会2018

ODNJ年次大会2018 19

ODの新潮流、 完全解説。

ジャルヴァース・R・ブッシュ&ロバート・J・マーシャク (編著)
エドガー・H・シャイン (序文) 中村和彦 (訳)
本体価格 5,000 円、648 頁、2018 年 7 月 4 日発売



——本書への賛辞——

時代を見抜く洞察力をもって、
私たちが今直面している問題に
力強く切り込んでいる。

ハリソン・オーウェン
Open Space Technology 創始者

会話によって組織とコミュニティを
活性化するという可能性に満ちた
新領域を切り開いた。

アニータ・ブラウン
The World Café 創始者

民主的で対話的で協働的で、
完全に人間中心の組織という
ODの原点に立ち返る一冊。

デビッド・クーパーライダー
Appreciative Inquiry 創始者

英治出版

<特別協賛>
株式会社電通

<協賛企業一覧>
サクセスポイント株式会社
株式会社シー・シー・アイ
株式会社スコラ・コンサルト
株式会社ビジネスコンサルタント
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修所
株式会社ラーニングデザインセンター

<メディア協賛>
英治出版
UMU ジャパン

<協力>
OD Association Japan (ODAJ)
NPO 法人 日本ファシリテーション協会 (FAJ)
日本人材マネジメント協会 (JSHRM)
ドラッカー学会
NPO 法人 日本アクションラーニング協会

< ODNJ 年次大会 2018 運営委員>
大会委員長：清宮普美代
事務局：内田桃人、大島岳、ズート鈴木淑子、内匠新一、中村和彦、文川実、水迫洋子、渡邊寿美子
事務局サポート：渡辺理子、藤田明夏、田中丸大、生田直美

<国際・パートナーシップ委員会>
沖野一郎、口村圭、武本祥子

<当日ボランティアスタッフ>
内田信也、海野千鶴子、大脇正紀、北山明孝、黒田留以、下村拓滋、土谷真喜子、豊留たまみ、中村匡充、野村和広、早川美由紀、
福田竜一、山口由美子

< Special Thanks! >
動画撮影・オープニング演出 夏本健司
撮 影：山本奈月
ライター：武藤あずさ
小島高広 (Link and Seed)
動画コンテンツ：UMU Japan



特定非営利活動法人 OD Network Japan

〒107-0062 東京都港区南青山2-29-9-601 株式会社シー・シー・アイ 内
Tel: 03-3497-5033 Fax: 03-3497-5037