

■組織変革プログラム

～対話で組織が変わる5つのステップ～

◆ねらい: 単発の研修は、その場で終わりがちです。本プログラムは、5つの研修を「気づく → 対話する → 内省する → 場を回す → 動かす」という順序で組み合わせ、組織変革の道筋そのものを設計します。一つひとつが次の土台となり、研修が“点”ではなく“流れ”として、組織に変化を根づかせます。対象・規模・期間に応じて構成をカスタマイズいたします。

◆カリキュラム案

ステップ	プログラムの流れ(推奨ステップ)	得られること
気づく	STEP 1 DE&I研修(OTD) ・体験を通じて、組織の“見えない不均衡”に気づく ・変革は“構造への気づき”から始まる	土台となる自覚
対話する	STEP 2 心理的安全性研修 ・異なる声を出しても大丈夫な“言える場”をつくる ・違いを可視化し、語り合える関係へ	安全に語れる場
内省する	STEP 3 アンコンシャス・バイアス研修 ・カード対話で、自分の思い込みに“自ら”気づく ・指摘し合うのではなく、共に気づく	納得感の高い内省
場を回す	STEP 4 ファシリテーション研修 ・場を回し、人の力を引き出す技術を学ぶ ・話し合いを“対話”に変える	動かすスキル
動かす	STEP 5 ワールドカフェ～OST ・当事者の対話から課題解決プロジェクトを生む ・気づきと対話を、具体的な行動へ	行動・変革の実装

STEP 1 DE & I研修 ～エクイティを知る～

◆ねらい: 多様性は「人がいる」だけでは活きません。鍵はエクイティ(公正)の視点 —— 組織には、当たり前とされてきた“見えない不均衡”が潜んでいます。本研修では、東京大学発のOTD(組織変革のためのダイバーシティ)ワークを用い、体験を通じて組織の構造そのものに気づき、問い直していく一歩を描きます。OTD普及協会認定講師が実施します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. オリエンテーション ・目的・趣旨説明・グランドルール ・自己紹介、問いの共有	説明・ワーク
	2. 社会の“いま”を知る ・ある立場から見た社会を知る ・感じたことを分かち合う	講義・グループワーク
	3. チームで体験するワーク ・チームで課題に取り組む ・楽しみながら夢中になる時間	ワーク グループワーク
PM	4. 体験をふりかえる ・何が起きていたかを見つめ直す ・そこにあったものに気づく	対話 グループワーク
	5. 自社の“見えない不均衡”を発見する ・自社にある不均衡(インエクイティ)を探す ・グループで出し合い、共有する	ワーク グループワーク
	6. チェックアウト・まとめ ・学び・気づきをふりかえる ・明日への一歩を言葉にする	個人ワーク・共有

■STEP 2 心理的安全性研修 ～“言える場”をつくる～

◆ねらい: 心理的安全性は「仲良し」でも「ぬるさ」でもありません。異論や弱さを口にしても大丈夫 —— その確信が、チームの学習と挑戦を支えます。本研修では、心理的安全性を知識で終わらせず、対話やワークを通じて自チームの現在地を見つめ、明日から試せる関わり方を持ち帰ります。「高い基準」と「言える場」が両立したときにこそ、チームは最も力を発揮します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. オリエンテーション ・なぜ今これが必要かを全員で確認 ・グランドルールと期待の共有	説明・ワーク
	2. 心理的安全性とは何か／何でないか ・本音が出ないのは“場の安全性”の問題 ・よくある誤解(ぬるさ・仲良し)を解く	講義
	3. 違いが生まれる仕組みを知る ・多様な意見が出る問いを、皆で扱う ・「事実」と「意味づけ」を分けて捉える	ワーク グループワーク
PM	4. 自チームの現在地を見つめる ・“言える／言えない”を分けるものは何か ・自チームの今を見つめ直す	個人ワーク・対話
	5. 「温かくも厳しい」場のづくり方 ・傾聴・質問・発散の基本を体験 ・高い基準と安心が両立する関わり方を学ぶ	ケース グループワーク
	6. 明日への一歩 ・現場で試す関わりを具体化する ・一人ひとりが宣言し、共有する	個人ワーク・共有

■STEP 3 アンコンシャス・バイアス研修 ～カード対話で“気づく”～

◆ねらい: 無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)は、誰の中にもあります。大切なのは「なくす」ことではなく、気づき、語り合える関係をつくること。本研修では、選択が分かれるカード対話を通じて自分の判断のクセを安全に可視化し、対話からバイアスとの向き合い方を探ります。指摘し合うのではなく、共に気づく場を目指します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. 多様性を組織の力にするために ・多様性を受け入れ、活かす組織へ ・世代とともに変わる“働く動機” ・支援するリーダーと、指示するリーダー	講義
	2. なぜ対話ゲームが効果的か ・組織の中の“見えない断層”をなくす ・無意識の思い込みに気づく ・心理的安全性を高める	講義・ワーク
	3. カード対話を体験する① ・選択が分かれる問いに向き合う ・自分の立場を示し、語り合う	ワーク グループワーク
PM	4. カード対話を体験する②／ふりかえり ・体験をふりかえる ・対話が育む“力”を捉える	ワーク・対話
	5. アンコンシャス・バイアスとは ・何が問題なのか／根深く残る役割意識 ・関係・判断・制度に潜む思い込み ・自分自身と職場のバイアスを見つめる	講義 グループワーク
	6. 対処するためにできること ・推進がうまくいかない要因を知る ・バイアスに対処するヒント ・多様性を活かすリーダーのあり方	講義 グループワーク
	7. クロージング ・学び・気づきのふりかえり ・明日からのアクション宣言	個人ワーク・共有

■STEP 4 ファシリテーション研修

◆ねらい: 会議が長いのに何も決まらない、声の大きい人だけが話す —— その多くは「進め方」で変えられます。本研修では、ファシリテーションを単なる司会術ではなく、参加者の力を引き出し、場に眠っている知恵を立ち上げる技術として学びます。実践的なワークを繰り返しながら、明日の会議から使える型と“問いと聴き方”を体感します。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. オリエンテーション ・目的、到達イメージ・本日の流れ ・グラドルール・自己紹介 2. ファシリテーションが必要な背景 ・社会の変化／組織を動かす3つの働き ・世界の中のジェンダーバイアス ・話し合いの3つの種類 3. ファシリテーションとは？ ・ファシリテーションとは／話し合いが進まない理由 ・内容(コンテンツ)と進め方(プロセス) ・基本的なファシリテーションの流れ	説明・ワーク 講義 講義・ワーク
PM	4. 場をつくるとはどういうことか 〈対人関係のスキル〉 ・コミュニケーションの3つのルート ・傾聴と要約／質問は具体的に 〈発散〉 ・書き出す効果／ブレストの原則 〈構造化と論点出し〉 ・課題発見・解決のポイント 5. 場をデザインする ・場をデザインする要素 ・実践をスタートするためのゴール 6. 納得感を左右するポイント ・話し合いのまとめ方／終わり方 ・納得感を高めるポイントの整理 7. ふりかえり ・ふりかえりの効果 ・明日試す一歩を言語化する	講義 ペアワーク グループワーク 講義 グループワーク 講義 個人ワーク・共有

STEP 5 対話によるアクション策定

◆ねらい: 施策は「決めて降ろす」だけでは現場で動きません。本プログラムは、当事者の対話から具体的なアクションを生み出す場を設計します。ワールドカフェ・OST(オープン・スペース・テクノロジー)・フューチャーセッション・シナリオプランニング等から、目的と規模に応じ最適な“対話の器”を組み合わせてみます。ビジョン策定・部門横断の共創・変革の初動づくり等にご活用いただけます。

◆カリキュラム案

時間	内容	手法
AM	1. オリエンテーション ・目的・本日の流れ・グランドルール ・自己紹介、この場への期待を共有 → “やらされ”でなく“自分たちの場”という構え	説明・ワーク
	2. 話し合うための準備 ・なぜ今この対話が必要か(社会背景) ・話し合いの種類と“対話”の位置づけ → 対話が拓くものへの共通認識	講義 グループワーク
	3. 現在地を語り合う ・今、何が起きているかを持ち寄る ・立場を超えて状況を見渡す → バラバラの認識が“共通の絵”になる	対話 グループワーク
PM	4. 未来を描く・視点をひらく ・ありたい姿を起点に発想する ・多様な視点でアイデアを広げる → 現状延長でない“描きたい未来”への意欲	グループワーク
	5. アクションへ落とし込む ・発散と収束で論点を整理する ・誰が何をするかを具体化する → 「動かす主体は自分たち」という当事者性	グループワーク 個人ワーク
	6. ふりかえりと宣言 ・一人ひとりが取り組みを言語化 ・場で相互に共有し、約束する → 対話が“やる気”で終わらず行動に接続する	共有