



NEW

【だかぼく アクティブラーニング型講演】

# 世代を超えて、コラボする

齊藤 徹 & 株式会社hintチーム

【だかぼく アクティブラーニング型講演】

# 世代を超えて、コラボする

ベテラン・中堅・若手社員と一緒に学び、なんでも話せる心理的に安全なチームを手作りしましょう



- ・実施時間 : 講演 60分 + 対話会 90分
- ・対象人数 : 講演は人数制限なし  
対話会は30名ほどを想定
- ・料金プラン : 25万円 (オンライン)  
35万円 (リアル)
- ・オプション : グラレコ 8万円

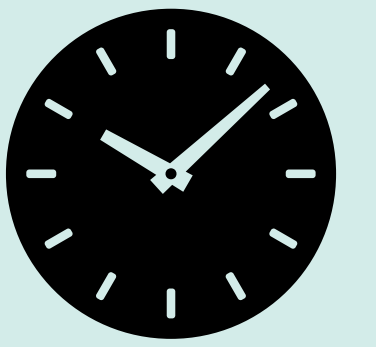
● 主催

- ・講師 : 『だかぼく』 著者 齊藤 徹
- ・運営 : 株式会社hint チームdot事業部



【だかぼく アクティブラーニング型講演】

# 世代を超えて、コラボする



150分

Time		Learn (全体)	Work (ベテランチーム / 若手チーム)
60分	15分	講演① 「Z世代」	—
	15分	講演② 「心理的安全性」	「心理的安全性を下げていたリーダー / メンバー」を思い出してみましよう どんな特徴がありましたか？(マイエピソードでもOK)
	15分	講演③ 「いい人の仮面のはずし方」	「いい人の仮面をかぶる上司 / 部下」の気持ち(言葉の背景)を想像してみましよう どんな不安、プレッシャーを抱えているんでしょう？
	15分	講演④ 「強がりの仮面のはずし方」	「強がりの仮面をかぶる上司 / 部下」の気持ち(言葉の背景)を想像してみましよう どんな不安、プレッシャーを抱えているんでしょう？
休憩 5分			
85分	10分	ワーク① 講演内容の振り返り	相手の立場になってみての気づきをシェアしあいましよう
	25分	ワーク② 「いい人の仮面」をはずすプラクティス	「言いたいことが言えない」と感じた状況はなんですか？ それによって、どんな弊害がありましたか？
		ワーク② 「強がりの仮面」をはずすプラクティス	相手が「強がりの仮面をつけている」と感じたことがありますか？ それによって、どんな弊害がありましたか？
	25分	ワーク③ 心理的に安全な場を考えるプラクティス	あなた自身が仮面をはずして、より良い対人関係 / チームを築くために、 今日からトライしていきたいことはありますか？
25分	全体発表 & フィードバック	はじめの一步、なにから踏み出しますか？	



【だかぼく アクティブラーニング型講演】



# 世代を超えて、コラボする



「講演」

- インプット -

講演を聴きながら  
全体チャットで意見交換



「ワーク」

- アウトプット -

ベテランチーム / 若手チーム  
各3人部屋に分かれてワーク  
全体に戻りお互いに発表

会社では、いろいろな世代 / 立場の人が、葛藤も感じながら働いています



言わない空気で育った  
若手社員（Z世代）

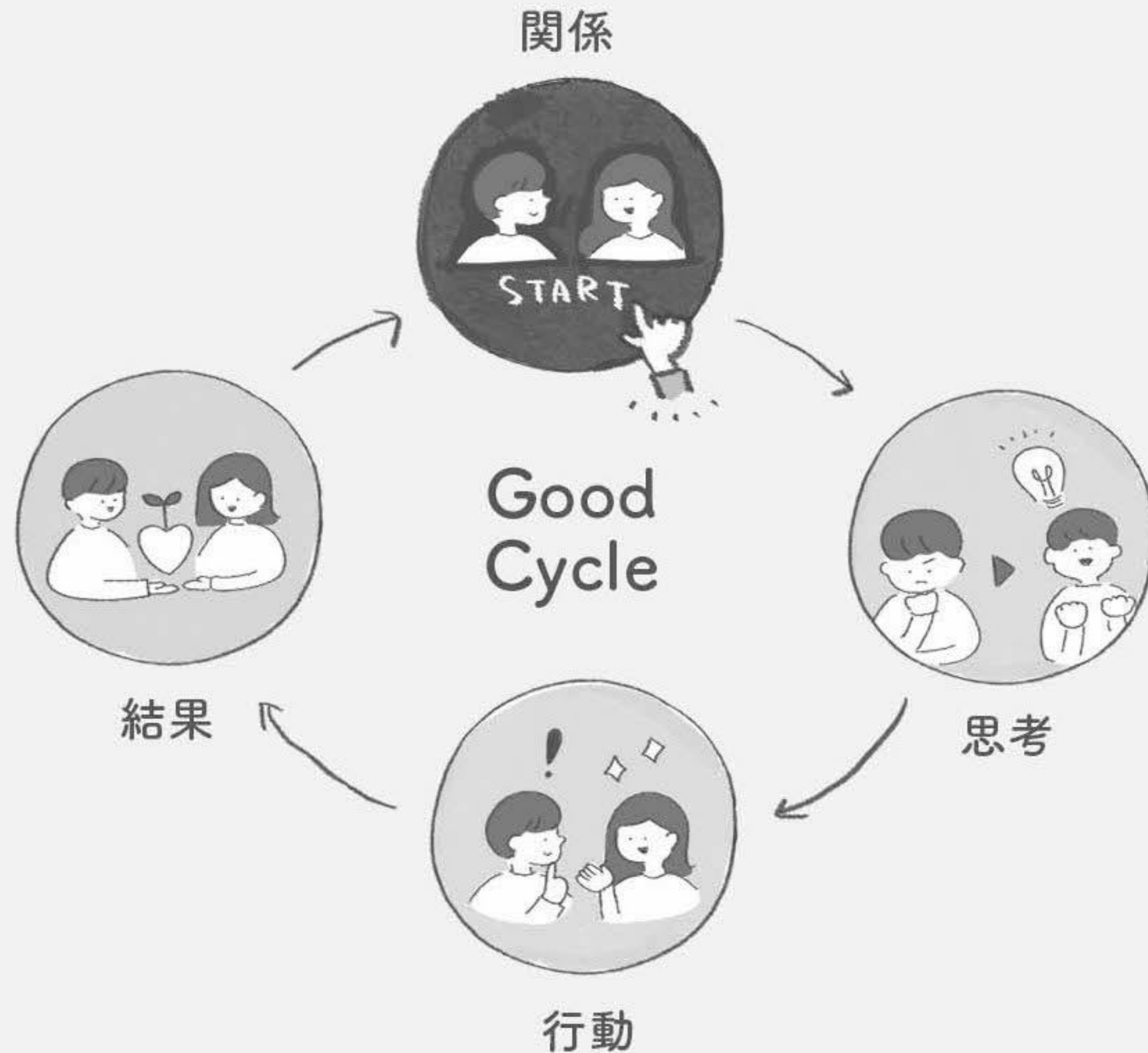


言えない空気で育った  
中間管理職（Y世代）



戦う空気育った  
経営層（X世代）

# Good Cycleは「関係の質」からはじまります



## ①関係の質

対話からはじめる。率直に話しあう場をつくり、信頼関係を築く

## ②思考の質

前向きな気持ちになり、いいアイデアが生まれる

## ③行動の質

一人ひとりが自律的に行動し、問題がおきたら助けあう

## ④結果の質

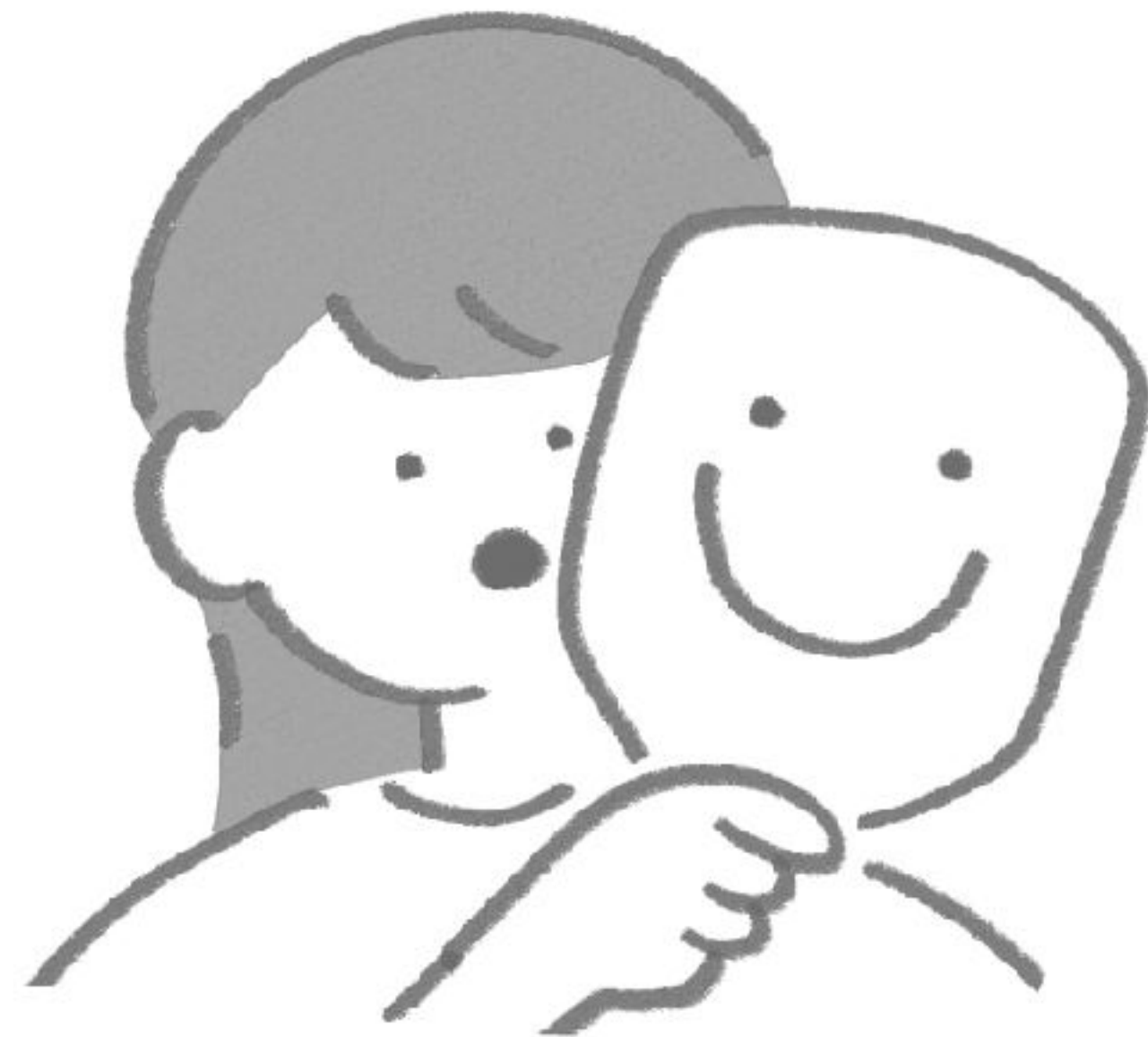
自然にパフォーマンスが高まり、成果がでる

## ⑤関係の質

組織への帰属意識が高まり、さらに結束が深まる



お互いに仮面を外したらどうなるでしょうか



言いたいことが言えない  
「いい人の仮面」



有能だとアピールしたい  
「強がりの仮面」





# 「いい人の仮面」をはずして起こったこと



経営メンバーの上司

忙しいわ...  
能力が低いと思われたくない  
ものわりのいいメンバーぞいよ...

直属の上司が経営メンバーで1on1でも恐縮。確認や相談だけの時間に...

本当は...  
早くリーダーポジションになりたい  
思いを伝えられずにいた

Leader

早くリーダーになりたい

悩み...

いい人の仮面をはずした

素直に伝えてみた！

期待！

幸直なアドバイス

リーダー目指します！

なにが「必要」ですか？

その結果...

信頼関係が生まれた

自分が変わる

社内デザイナーと業務委託メンバーの情報共有を改善

1 情報と社内にとどめず = スター型から

情報共有を行った = メッシュ型に

2 単なる業務委託の関係ではなく / 業務委託メンバーのコミュニティをつかった

関わりたい人に基づくと6人が手を上げてくれた

素直に力を貸りたいと話す信頼関係が生まれた

エンゲージメント向上のためコミュニティをつくりたいけどノウハウがない...

組織が変わる



ひろたかさん



# 唯一の赤字校のリーダーが「強がりの仮面」をはずしたら...



通常は1年50名集まる ← 20名... A校は半分以下

A校を開校から任されたけど**集客に苦戦**

周りの新しい学校は上手くいってる

同じことをしているのに

唯一の赤字校に

焦りから...

強がりの仮面をかぶり

不機嫌 無理やり友達紹介を促す 悪循環にハマって行った

責任感の罫で

悩み...



経営者の興味が移りプレッシャーがうすまるにつれ**自然体**に戻り始めた

目の前の生徒ひとりひとりを大事に

生徒たちが**増えた**

4~5年経過

事前に共有されていた

結果の質 思考の質 行動の質

早かった

大学に受かった教子が講師に

自分が変わる



第一志望合格者 UP → 構師になる生徒数 UP

結果

A校は大人気校に!

全国優勝構師を出す 敗退なし 生徒が集まる

別の環境に移ることに...


最初は関係の質を築くのがとても大変だったけど 関係の質からもう一度行い 成功循環モデルを回した

結果の質 思考の質 行動の質

組織が変わる





A stylized illustration of a person with black hair, wearing a white long-sleeved shirt and white pants, standing on a large green heart. The person is holding a black flag in their right hand. A white speech bubble with a black outline is positioned above the person, containing the text '安心安全な場のヒント'. The background is a light teal color.

安心安全な場のヒント

- ・ 今日のだ名
- ・ カメラ/マイクオン
- ・ チャット活用
  
- ・ 均等な発言
- ・ 否定をしない



Name



「仮面をはずす」プラクティス

「言いたいことが言えない」と感じた状況はなんですか？

それによって、どんな弊害がありましたか？

いい人の仮面



どんな人のことを、「強がりの仮面をつけている」と感じたことがありますか？

それによって、どんな弊害がありましたか？

強がりの仮面

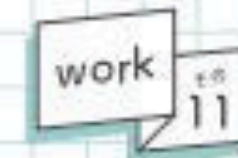


あなたも「強がりの仮面」をつけてしまっていないか？

Memo



Name



「仮面をはずす」プラクティス

Keep  
継続していきたいことは何ですか？

Problem  
課題に感じることは何ですか？



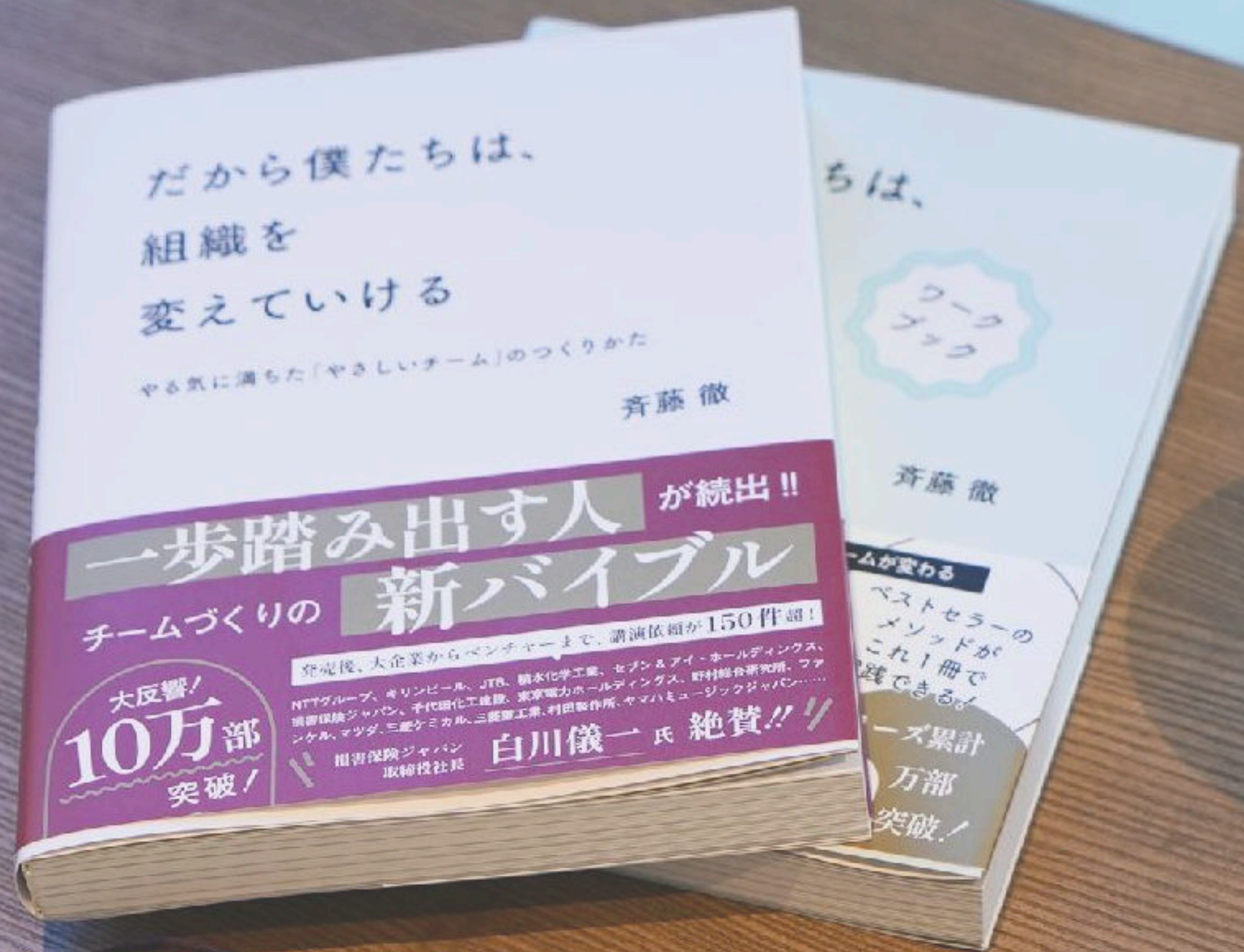
Try  
これから意識・トライしたいことは何ですか？



可能性を信じて  
一歩踏み出してみよう！

Memo





だから僕たちは、  
組織を  
変えていける

やる気に満ちた「やさしいチーム」のつくりかた

斉藤 徹

が読出!!  
一步踏み出す人  
チームづくりの 新バイブル

大反響!  
10万部  
突破!

発売後、大企業からベンチャーまで、講演依頼が150件超!

NTTグループ、キリンビール、JTB、積水化学工業、セブンスアイ・ホールディングス、  
東京証券取引所、千代田化工建設、東京電力ホールディングス、野村総合研究所、ファ  
ンケル、マツダ、三菱ケミカル、三井物産、村田製作所、ヤマハミュージックジャパン……

損害保険ジャパン  
取締役社長 白川儀一氏 絶賛!!!

ちは、



斉藤 徹

ムが変わる

ベストセラーの  
メソッドが  
これ1冊で  
読める!

シリーズ累計  
10万部  
突破!





# 齊藤 徹 プロフィール

- 1985年 慶應義塾大学を卒業、日本IBM株式会社に入社
- 1991年 株式会社フレックスファームを創業
- 2000年 インテル、メリルリンチ他から30億円超の資金調達
- 2001年 主力製品が日経産業製品賞と日経産業広告賞を受賞
- 2005年 株式会社ループス・コミュニケーションズを創業
- 2011年 書籍「ソーシャルシフト」を上梓
- 2016年 学習院経済学部経営学科 特別客員教授に就任
- 2016年 教え子と「イノベーションチーム dot」を創設
- 2018年 幸せ視点の経営学を学ぶ私塾「hintゼミ」を創設
- 2020年 ビジネス・ブレイクスルー大学経営学部 教授に就任
- 2020年 書籍「業界破壊企業」を上梓
- 2021年 書籍「だから僕たちは、組織を変えていける」上梓

- (技術者)
- (起業家)
- (経営者)
  
- (研究者)
- (教育者)





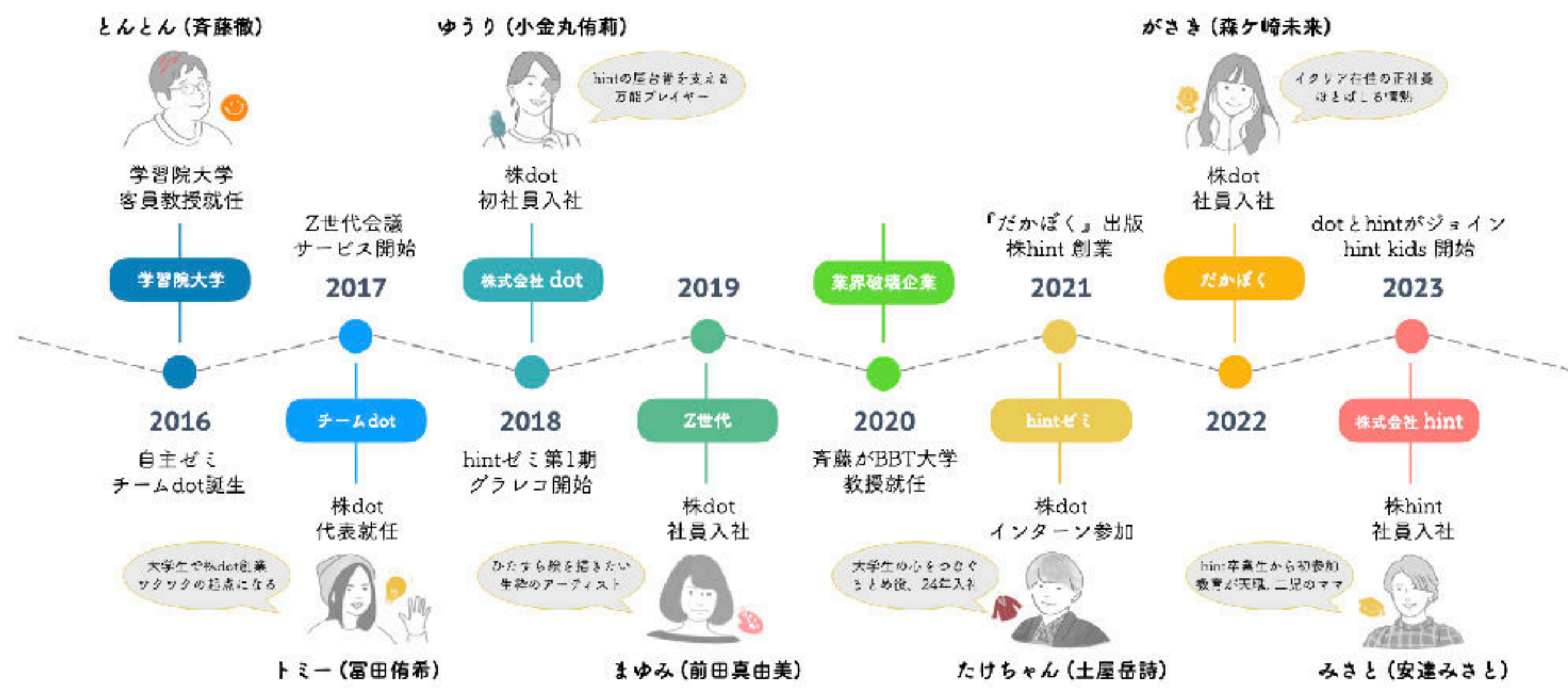


- 問い合わせ [info@hint-academy.com](mailto:info@hint-academy.com)
- 講演申込み <https://dakaboku.jp/seminar/>

Make the world a happy place!

クレイジーと思われてもいい。  
わたしたちは、しあわせの起点となって、  
本気で、世界をよりよくしていきたい。

株式会社 hint 会社概要  
2023年5月版







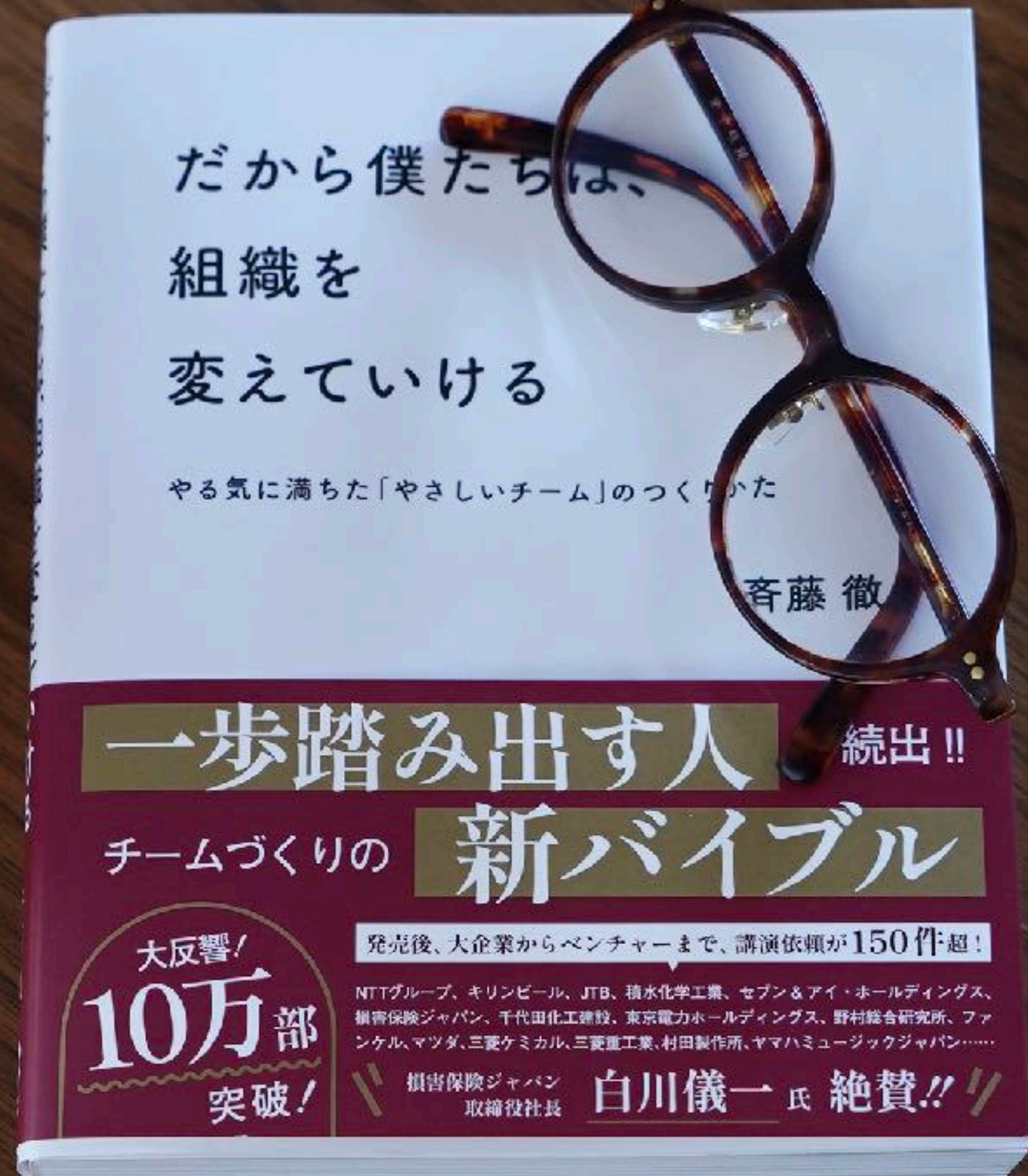
NEXT

【だかぼく アクティブラーニング型講演】

# フォローアップ・プログラム



# 『だから僕たちは、組織を変えていける』各章サマリーのご紹介





# 時代は変わった。組織はどうか？



リニアに変化した時代

エクスポネンシャル(指数関数的)に変化する時代



人々が「お金」で動く時代は終わり、より高次の欲求である「幸せ」に向かいはじめた。その流れを受けて、ビジネスは大きな転換期を迎えている。「お金視点」で構築された経営システムを「幸せ視点」にアップデートし、新しい価値を生み出していくことが求められている。

デジタルシフト	ソーシャルシフト	ライフシフト
アイデアだけで起業できる	持続可能な繁栄をわかちあう	多様な生き方を受け入れる
技術とスピード	共感と信頼	自律と対話
「学習する組織」	「共感する組織」	「自走する組織」
顧客の幸せ	社会の幸せ	社員の幸せ

工業社会から知識社会に時代は変わった。  
創造性に満ちた組織を僕たちはつくろう！

「20世紀の企業における最も価値ある資産は生産設備だった。他方、21世紀の組織における最も価値ある資産は、知識労働者であり、彼らの生産性である」

20世紀の偉業は、製造業における肉体労働の生産性を50倍に上げたことである。続く21世紀に期待される偉業は、知識労働の生産性を、同じように大幅に上げることである」

ピーター・ドラッカー『ポスト資本主義社会』

Internet

Social media

Covid-19 Shock

デジタルシフト (1989 ~) 事業のルールが変わる

ソーシャルシフト (2008 ~) 関係性が変わる

ライフシフト (2020 ~) 生き方が変わる





# これからの組織は「統制」から「自走」へ



工業社会の組織モデル ~ 計画し、警戒し、統制する組織

知識社会の組織モデル ~ 学習し、共感し、自走する組織



古いパラダイムの組織モデルとは  
人の心を軽視した数字重視の経営手法のことだ。

知識社会において重要なのは人間性への回帰。  
人間的で、クリエイティブな経営モデルだ。

- 「学習する組織」 結果を… 人を評価する基準ではなく、学習する機会と捉える組織
- 「共感する組織」 現実を… 過剰に警戒する対象ではなく、共感する機会と捉える組織
- 「自走する組織」 仕事を… 義務ではなく、自己成長と価値創造の機会と捉える組織

- キーは「心理的安全性」と「サーバント・リーダーシップ」
- キーは「パーパス・ドリブン」と「オーセンティック・リーダーシップ」
- キーは「内発的動機づけ」と「シェアド・リーダーシップ」



# リーダーは、強がりの仮面をはずそう



ジョナサンのように、場を  
優しく照らす太陽になる

## コンフォートゾーンへの導線 共感デザイン ①～③

素のままの自分にもどり、職場に人間性をとりもどそう。  
特にリーダーは、自分の弱みもさらけ出す勇気を持つ。  
そこから、チームの思いやりや助けあいが始まっていく。

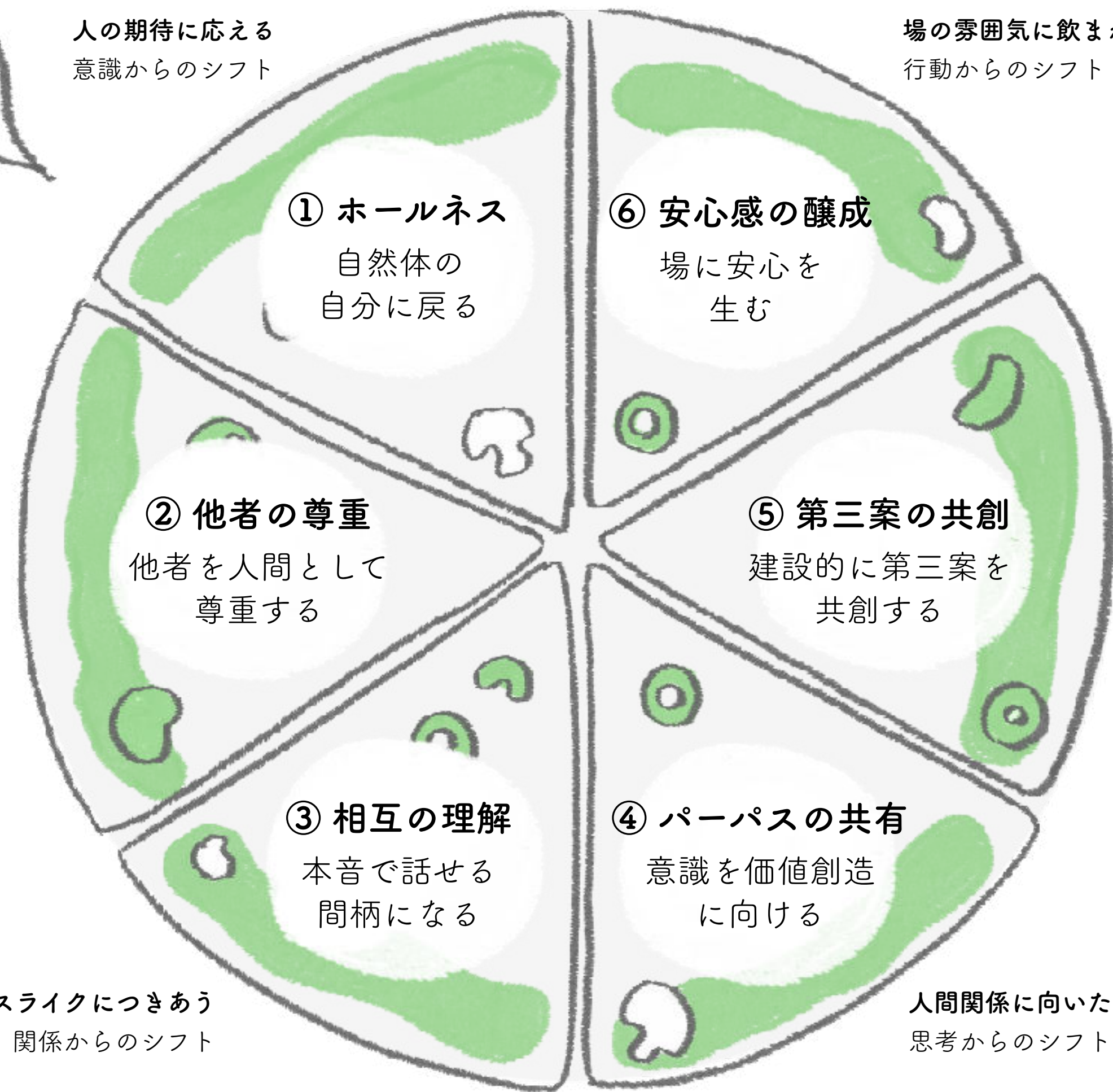
他者をコントロールする  
意識からのシフト



仮面をはずし、自然体にもどり  
率直な人間関係を育もう。

人の期待に応える  
意識からのシフト

場の雰囲気にもまれる  
行動からのシフト



ビジネスライクにつきあう  
関係からのシフト

人間関係に向けた  
思考からのシフト

## ラーニングゾーンへの導線 価値デザイン ④～⑥

人は話せばわかりあえる。対話を通じて、いい関係性をつくること。  
いい組織を望むのであれば、手間と時間をかけて、組織の土壌を耕そう。  
僕たちが組織を変えていくために「関係性」がはじめの一歩になる。

思い込みで先走ってしまう  
思考からのシフト



一人ひとりが率直に意見を出しあい  
チームとして、価値を創造しよう。

### 「心理的に安全な場」をつくるプロセス



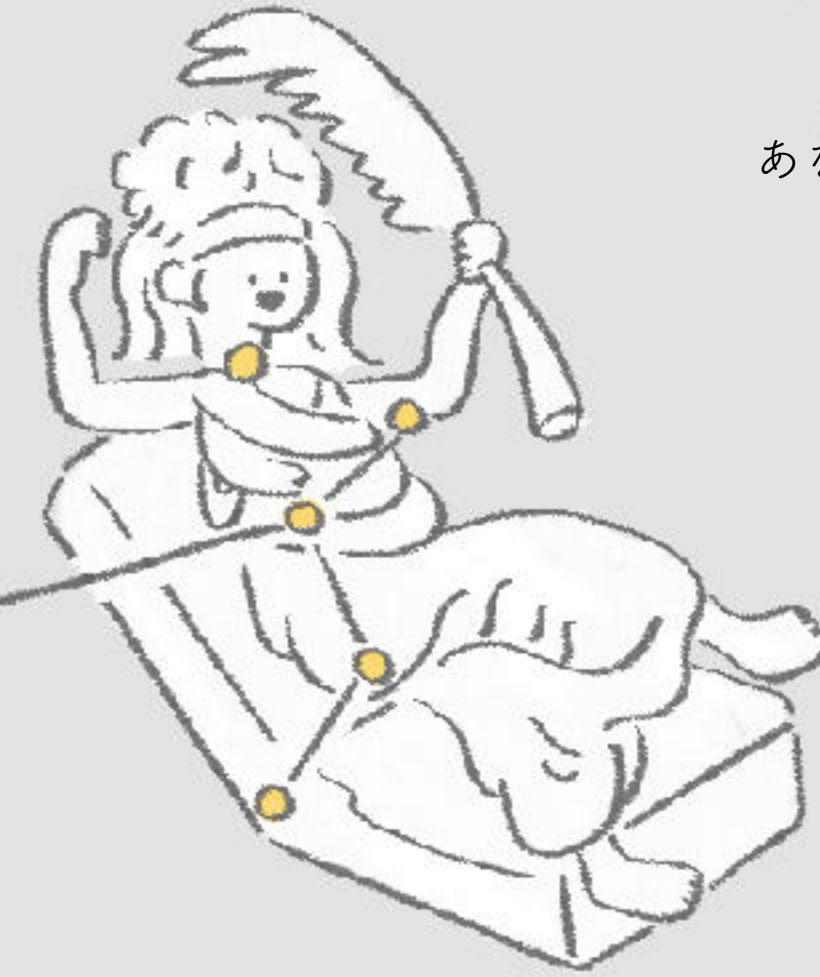
# チームを動かす北極星を見つけよう



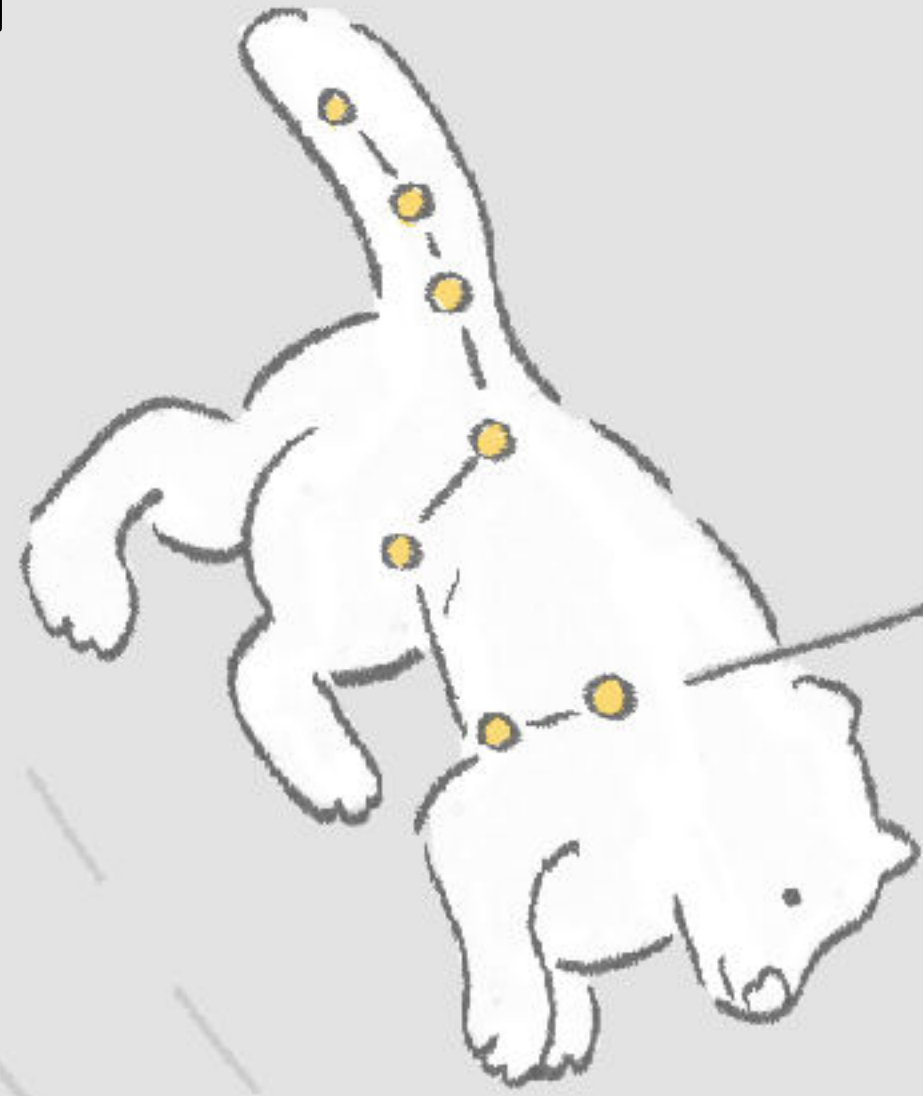
夜空の中で、動くことない北極星。  
目指す「北極星」がある組織は強い。

【社会にとっての仕事の意味】

ミッションは、社会における存在意義  
ビジョンは、組織にとって望ましい未来像  
バリューは、組織で共有する価値観



あなたは自分の仕事にどう意味づけるか？  
義務としての「ジョブ」  
出世の道具としての「キャリア」  
使命感に基づく「コーリング(天職)」



【自分にとっての仕事の意味】

主体的に意味づけることで、  
どんな仕事でも「天職」になる。

船を造りたかったら、人に木を集めてくるように促したり、  
作業や任務を割り振ったりはせず、はてしなく続く広大な海  
を慕うことを教えよ。  
サン・テグジュペリ

自走する組織をつくりたいのであれば、手間と時間がかかってもメンバーが「しよう」「したい」と思える環境をつくることだ。

リーダーとは「情報と仕事を配る人」ではなく、「意味と希望を伝える人」なのだ。



自分の強みを発見し、仕事に意味を見出そう。  
深く持続する幸せは「意味のある人生」から生まれる。

「意味の追求」とは、  
「自分より大きな何かに捧げるために、  
自分の最も高い強みを使うこと」である。

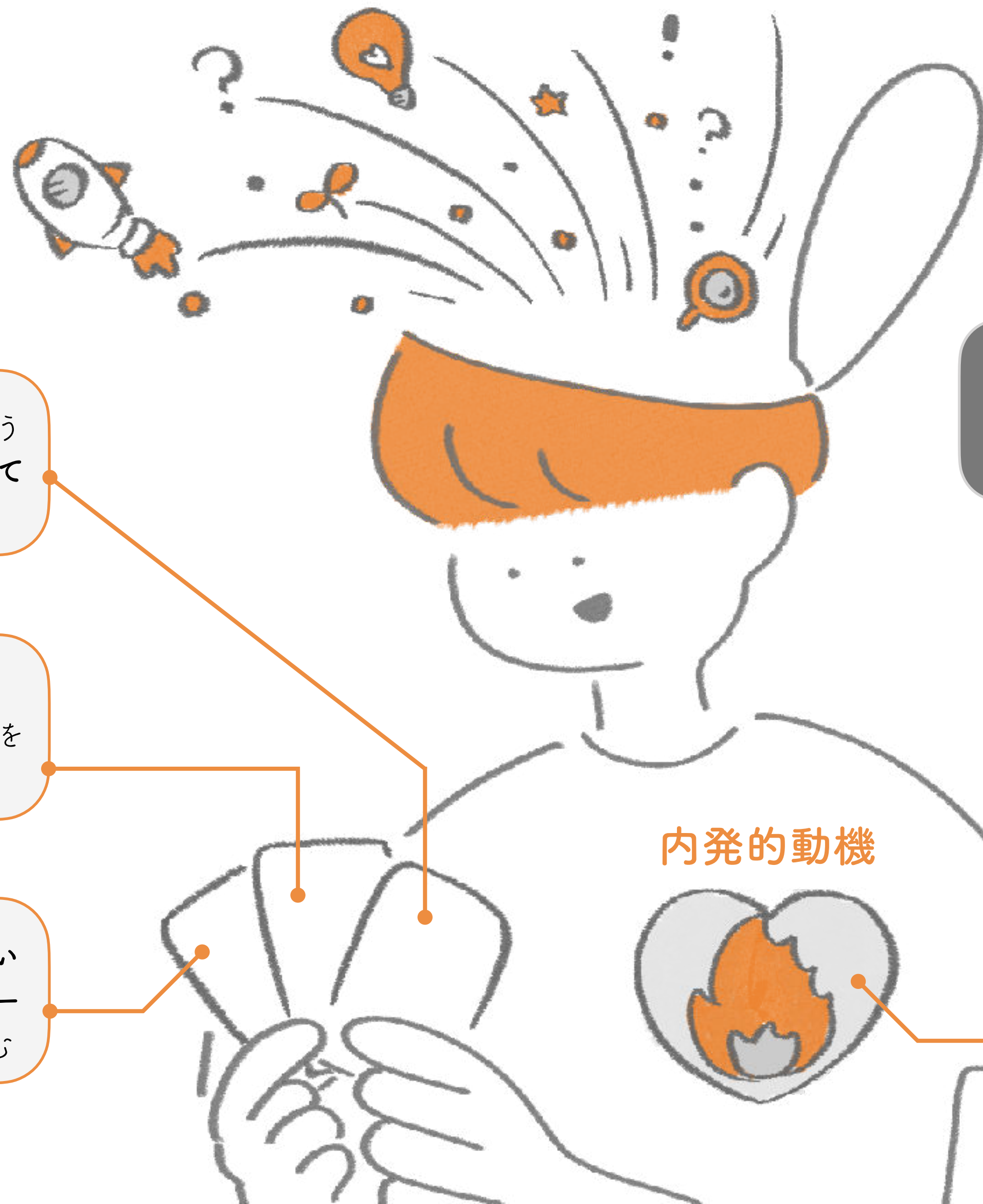


# アメとムチを捨てて、好奇心を解き放とう



- 「自分で選択したい(自律性)」
- 「能力を発揮したい(有能感)」
- 「人といい関係を持ちたい(関係性)」

内発的動機のスリーカードが満たされると人は動機づけられ、やる気生まれてくる。



ビジネスの場では、短期的な成果が求められるために内発的動機が抑圧されてしまうことが多い。

例えば、失敗をした場合に「**問題の真因を究明し、そこから学ぶ**」という実り多き課題に取り組まず、アメとムチで「**失敗をしないように統制すれば解決する**」と考え、人々の心を萎縮させてしまう。

職場からやる気を削いでしまう、恐ろしい2つの罠

- ・組織の罠 ~ 機械的な分業がもたらす弊害
- ・責任感の罠 ~ 圧力がかかるほど管理的になる人間の性質

**自律性**

自らの行動を自分自身で選択したいという心理的欲求。組織の無駄を徹底的に省いてメンバーが自己決定できる領域を広げる

**有能感**

置かれた環境と効果的に関わり、有能でありたいという心理的欲求。フロー体験を生む環境を創出し、熱中と有能感を育む

**関係性**

人を思いやり、人から思いやりを受けたいと願う心理的欲求。他者志向を持つギバーとしての振る舞いが、全者ハッピーを生む

規律を最小化するための作戦

- ・定期的な「ゼロベース思考」
- ・問題発生時の「ダブルループ学習」
- ・複雑なルールに「透明のチカラ」

誰もが持つ、好奇心や向上心といった内発的動機は、自走する組織のエンジンとなるが、外部から統制しようとするとならば、**消滅**してしまう

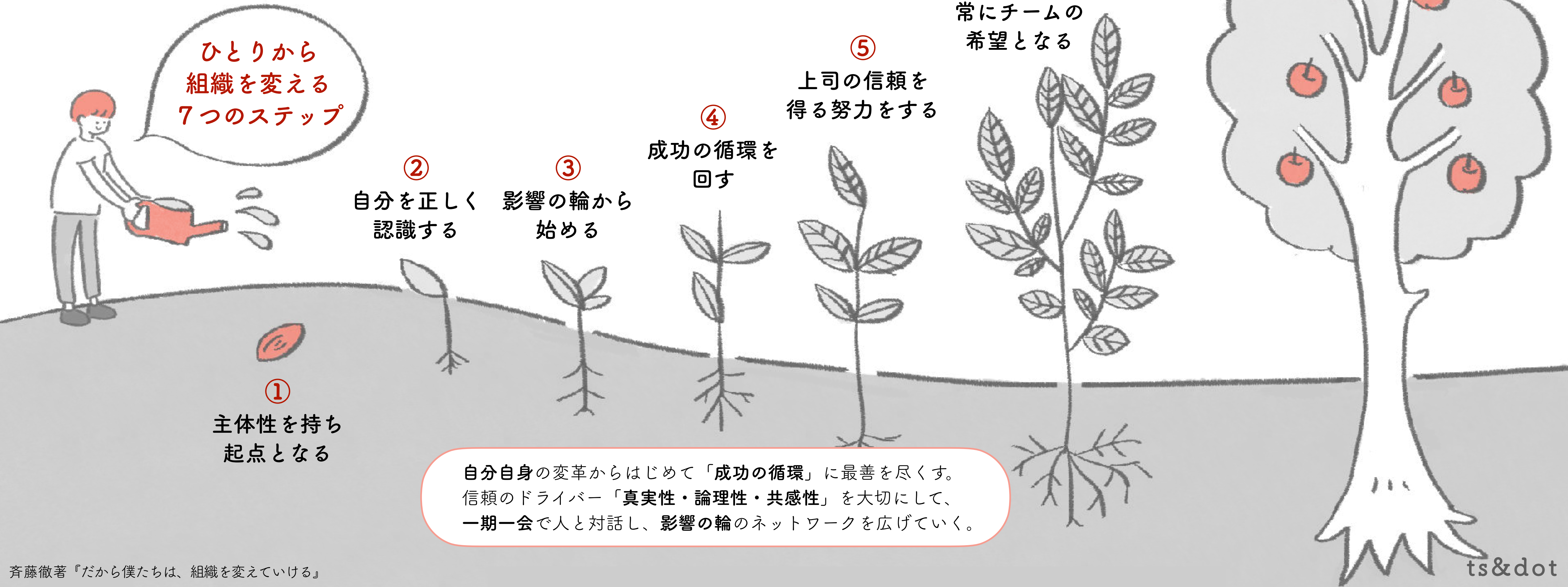


# たったひとりから、影響の輪は広がる



ガンジーは、農民一人ひとりと対話し続け、長い年月をかけて巨大な潮流をつくり、78歳で数億人を動かすムーブメントを成就した。賛同者の数がティッピングポイントを超えれば「多数派の様子見だった人たち」が次々と仲間になり、組織変革の本流となってゆく。その実現を信じて、目の前で働く仲間一人ひとりと、一期一会の気持ちで対話するのだ。

大河の流れも一滴のしずくから。だから僕たちは、組織を変えていけるのだ。





幸せ視点の経営学を学ぶ、革新的なオンラインスクール

h!nt

新しい時代のリーダーシップを  
本気で身につけたい方へ

だから僕たちは、  
組織を  
変えていける

やる気に満ちた「やさしいチーム」のつくりかた

齊藤 徹

みんな、  
数字を追う  
虚しさ  
に  
気づき始め  
ている。  
科学的メソッド!  
ホールネス  
「食の循環」  
科学的メソッド!



# 三ヶ月集中オンライン講座 ～ hintゼミ

		経営クラス	リーダークラス	イノベーションクラス
フィットするユーザー		経営に関わる人 (経営者、人事、経営企画など)	チームに関わる人 (管理職から一般社員まで)	新規事業に関わる人 (起業家、新規事業など)
得られる価値		<ul style="list-style-type: none"> <li>経営に関する網羅的な知識</li> <li>時代の変化と理想の組織像</li> <li>理想の組織を実現する方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>社員が自走するチームづくり</li> <li>リーダーシップの最新技術</li> <li>組織をよくする具体的な方法</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>事業アイデアを発想する技術</li> <li>事業アイデアを実現する技術</li> <li>新規事業を孵化する支援</li> </ul>
想定する学習時間		5時間/週	4時間/週	6時間/週
準拠する書籍		『だから僕たちは 組織を変えていける』	『だから僕たちは 組織を変えていける』	『業界破壊企業』
教科書	エグゼクティブ インサイト	●		
	リーダーシップ フレームワーク	●	●	
	イノベーション フレームワーク			●
	カルチャーブック	●	●	●
講座料金		12万円 (入会時は別途3万円)	6万円 (入会時は別途3万円)	6万円 (入会時は別途3万円)

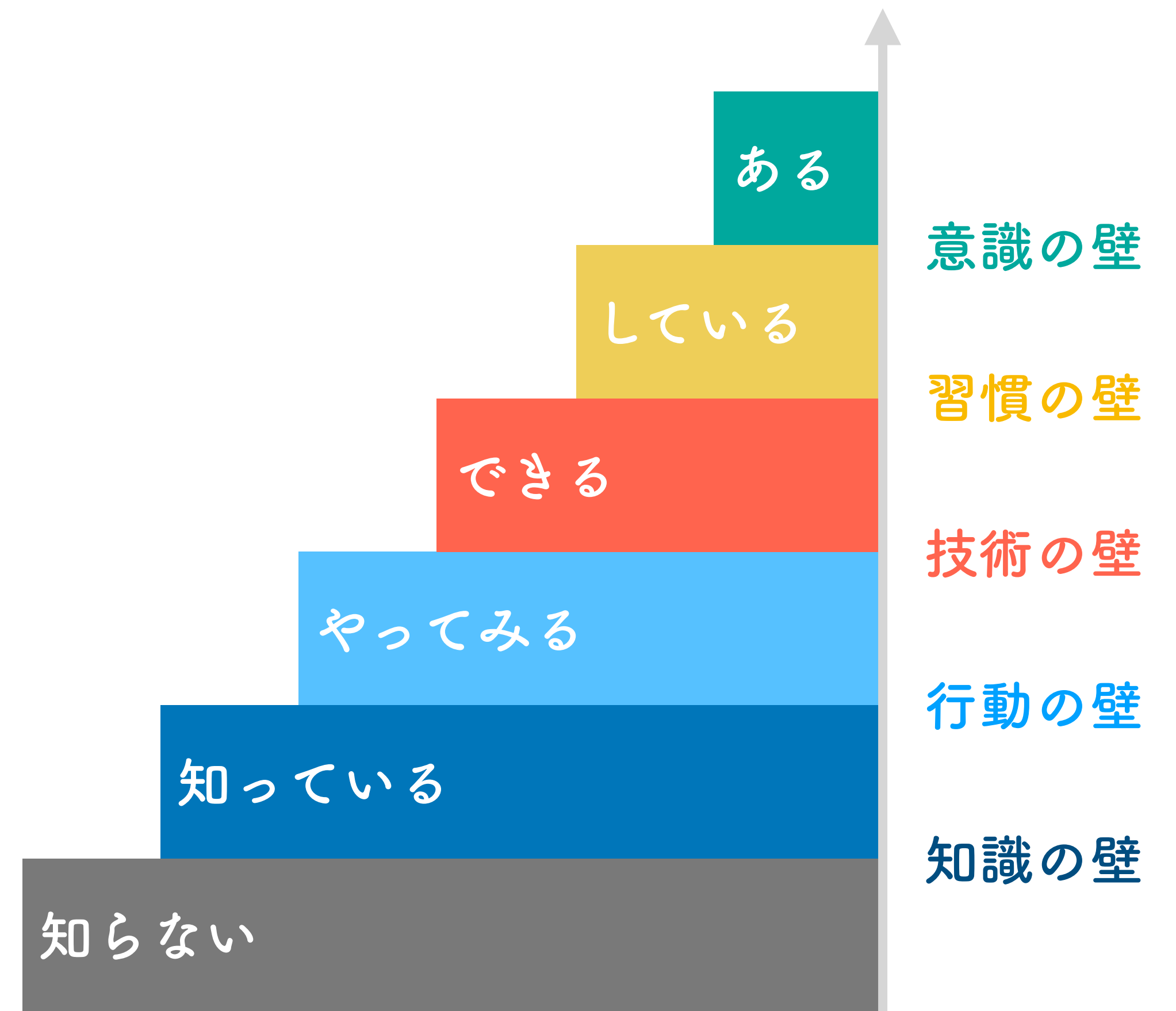
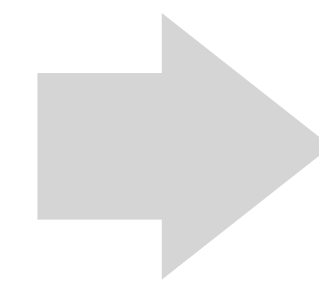
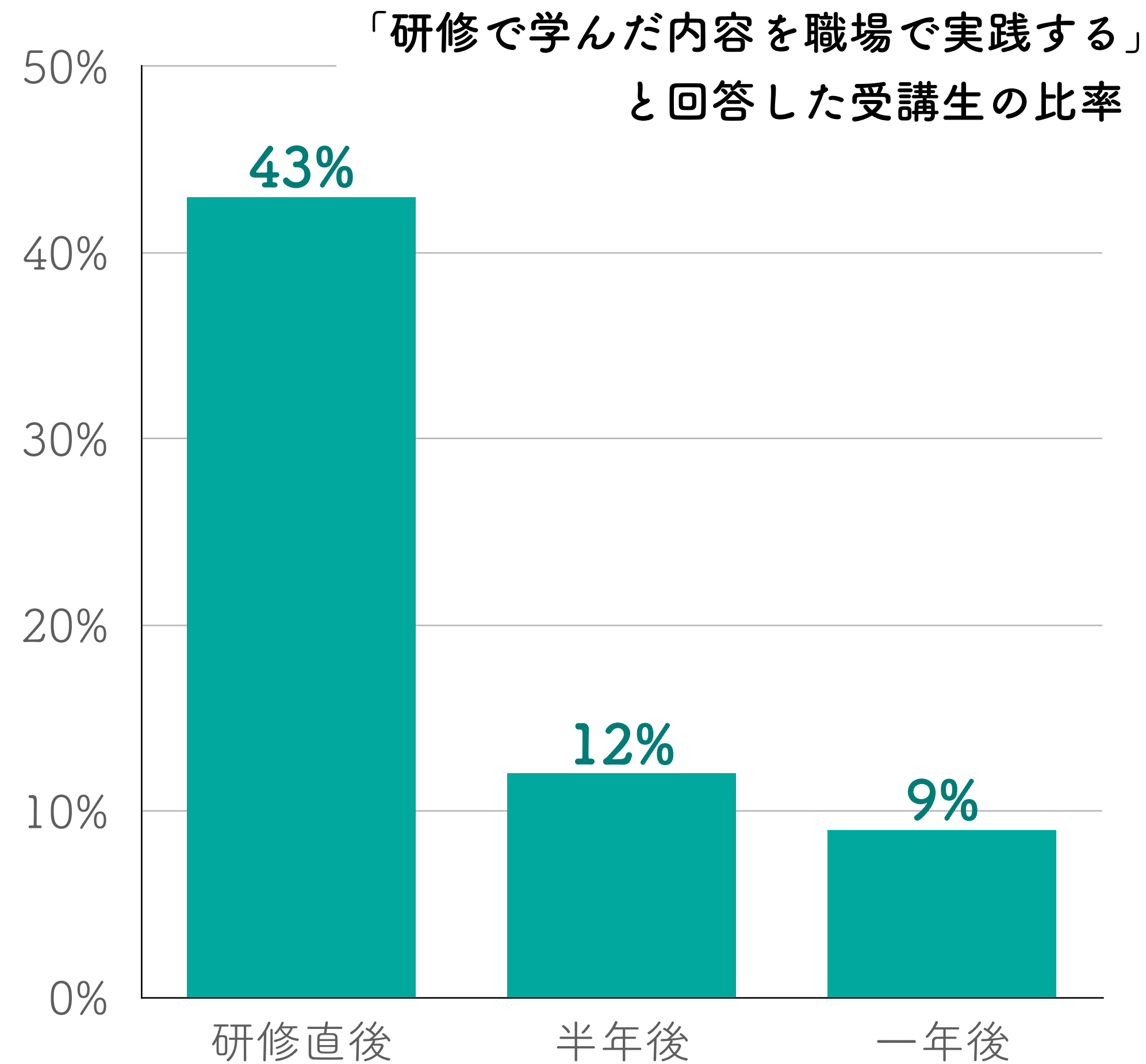


# 『だから僕たちは、組織を変えていける』 フォローアップ・プログラム



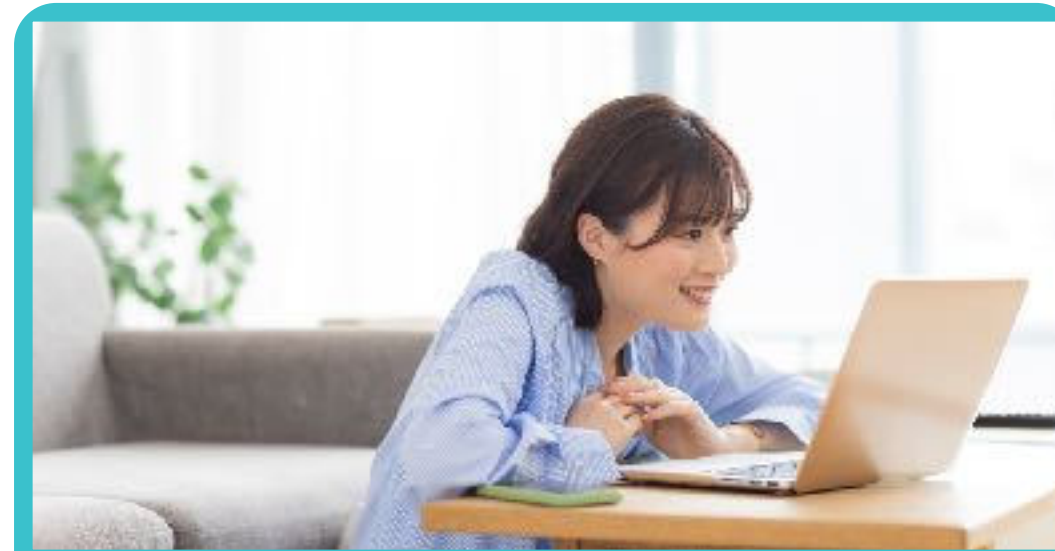


# 学びを習慣化するには、5つの壁を超える必要がある





# 5つの壁を超えるための経験学習サービス「だかぼくエニタイム」



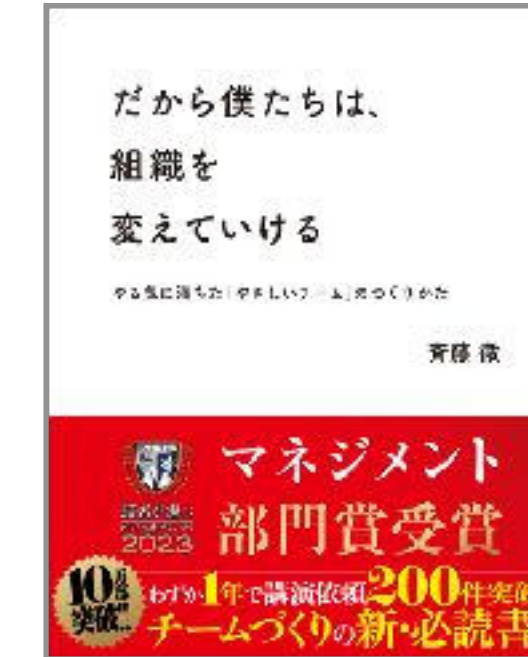
対話型 自走コーチング・プログラム  
**だかぼく × PEERS**

月額 3,000円/人



インタラクティブ・マインドフルネス・プログラム  
**だかぼくホールネス**

月額 3,000円/人



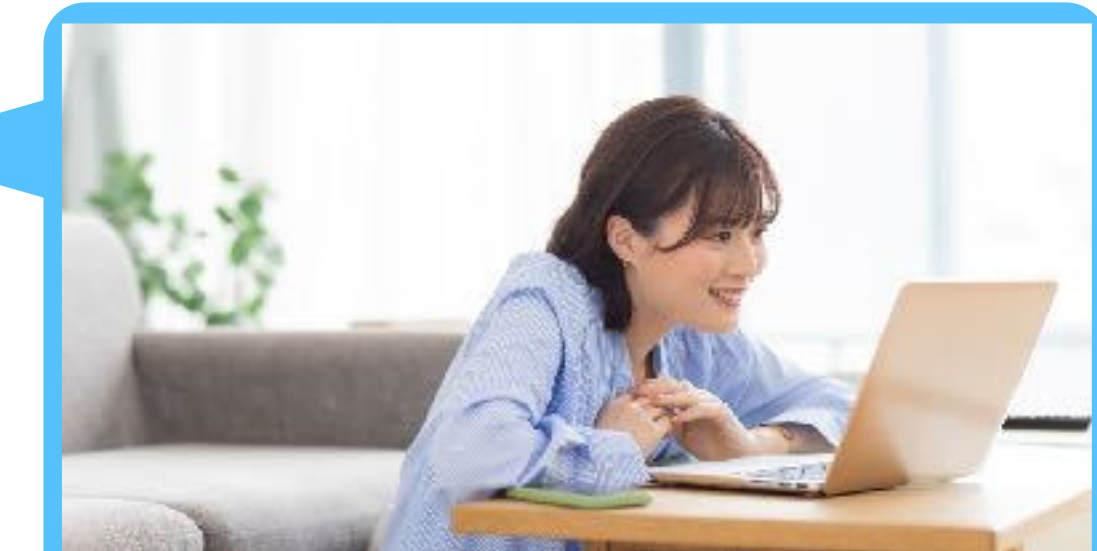
対話で  
深める  
(ソト)

知識を  
学ぶ

内省で  
深める  
(ウチ)

自分ごと  
化する

職場で  
実践する



『だかぼく』 アンラーニング・プログラム  
**hintゼミ+**

3ヶ月10回 150,000円/人

ある  
している  
できる  
やってみる  
知っている

ある  
している  
できる  
やってみる  
知っている



# アジャイル型組織変革 ～ 社員が主役の組織変革を支援するサービス



## ④ フォローアップで浸透を促進する

4-1. 個人：だかぼく対話の場 PEER+ (月3000円/人)

4-2. 部門：Z世代とはたらく (2.5時間 25万円～)



## ③ 継続的に社内研修として組み込む

3-1. hintゼミ + 組織づくり (3ヶ月40時間 15万円/人)

3-2. hintゼミ + 事業づくり (3ヶ月60時間 20万円/人)



## ② 集中的にリーダーを育成する

2-1. ワークショップ型講演 (120分×5回 120万円～)



## ① 広く伝えて、変革者を募る

1-1. 対話型講演 (90分 20万円～) … ①成功循環モデル ②心理的安全性 ③対話の技術 ④エンゲージメント



『だから僕たちは、組織を変えていける』公式サイトにて  
講演スライドやイラスト図表をダウンロードできるほか  
貴社での講演（無償あり）の申し込みなどもできます！

だかぼく



<https://dakaboku.jp>

斉藤徹へのお問い合わせも、お気軽にどうぞ  
[saito@hint-academy.com](mailto:saito@hint-academy.com)

