



大企業未来共創活動態 GIFT



# GIFT Salon

変革リーダーシップ第4期 募集要項  
～自律分散型の組織を創るリーダーの育成に向けて～



## 私たちの想い

そもそも論を話す場が増えてきているとも思うし、まだまだ全然足りないとも思う。

いままでに出来上がった仕組みを回すことに手いっぱい忙殺されて  
本来向き合わなければいけないことに焦点が向けられていない。

なぜなら、その領域は答えがなく、先が読めず、いますぐのわかりやすい  
利益やメリットがあるわけでは無いから。

現状を回すことはもちろん重要。  
いまは現在の仕組みを土台に成り立っている部分が多いから。

でも、そこだけに終始していると、いつまでも不毛な戦いをひたすら続けている  
ということにもなりかねない。止むことのない不安をずっと抱え続けながら。

実は、わたしたちの感性は優秀で、常に本質的な何かを感じ取っている。  
なにか感じている”違和感”であったり  
自分にエネルギーを巡らせる”ワクワク感”であったり。

さあ、これからの組織を共に創ろう。

# GIFT Salon 変革リーダーシップ 企画背景

# SDGs経営時代の幕開け：これからの時代に求められる3つのキャピタル

SDGs経営では、従来のエコノミックキャピタルに加え、ヒューマン・ファンダメンタルズ・キャピタルとソーシャルキャピタルの統合的なマネジメントが求められる



# SDGs経営時代の大きなパラダイムの変化

“組織のための個”から“個のための組織”へ

“中央集権型組織”から“自律分散型組織”へ

“競争”から“共創”へ

“権力と合理性”のマネジメントから

“共感と信頼”のネットワークへ

“計画性”のマネジメントから

“不確実性”のマネジメントへ

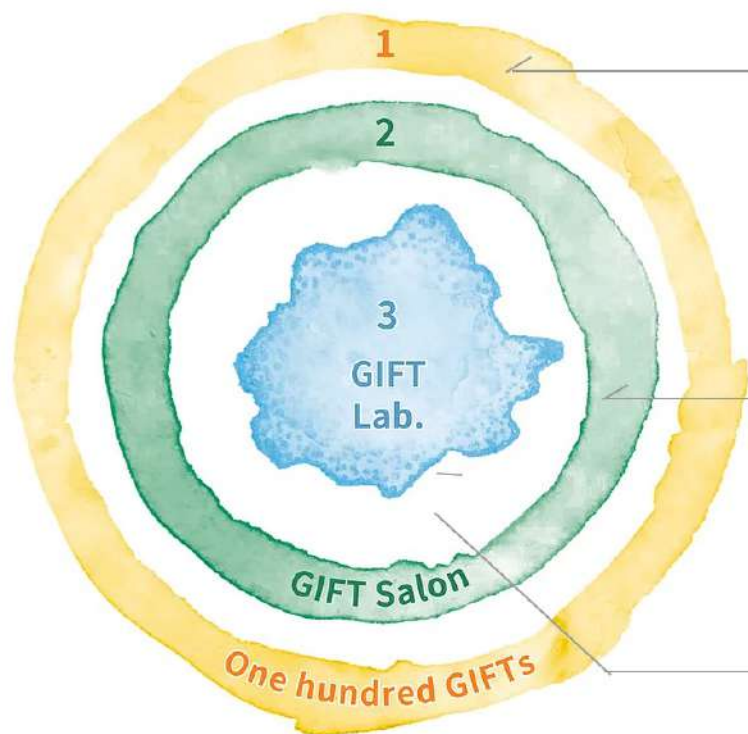
“量”的成長から“質”的成長へ



# GIFT Salon変革リーダーシップ第4期 概要

# 大企業未来共創活動態 GIFT 全体像

—企業の壁を超えてこれからの組織と社会の形を共に創る—



## 《step1》 One hundred GIFTs

どなたでも参加できる、大企業での実践事例の共有のイベントです。  
2ヶ月に1回の定例開催。各社の取り組みや思想の共有と相互アドバイス、軽い相談会など。  
開催情報はEVENTをご覧ください



## 《step2》 GIFT Salon

大企業の次世代組織への転換のため、実践していきます。  
詳しくは、GIFT Salonをご覧ください



## 《step3》 GIFT Lab.

組織の壁を超えて、次世代社会創造へ向けて社会実装を目指して動いていきます。

# GIFT Salon変革リーダーシップ第3期 概要



## 【Salonコンセプト】

“不確実性”のマネジメント時代における人と組織のあり方に関する理論と実践を学ぶ越境型相互学習コミュニティ

## 【目的】

“権力と合理性”から“共感と信頼”（共感資本）をベースとした次世代経営パラダイムへの転換に向け、自社での具体的なアクションを通じた自律分散型組織への転換を目指す人材の育成

## 【参加者】

GIFTに共感してくださる企業様より各社5人程度。4社合計で20名程度での実施を想定。

参加推奨者：

### ①企業内の組織・人材開発領域関係者

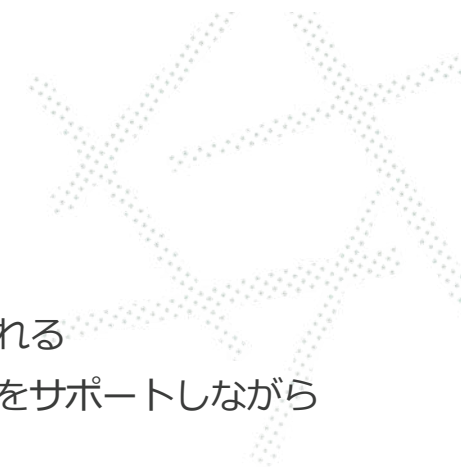
- 企業内で何らかのプロジェクトを実施している人、実施しようとしている人やチーム
- 次世代組織に向けた、ニュータイプ、新たな取り組みを模索している人やチーム

### ②以下のようなテーマを持って取り組んでいる個人

- 自律分散型組織構築
- 自律型人材育成
- エンゲージメント向上
- ウェルビーイングや幸福経営など



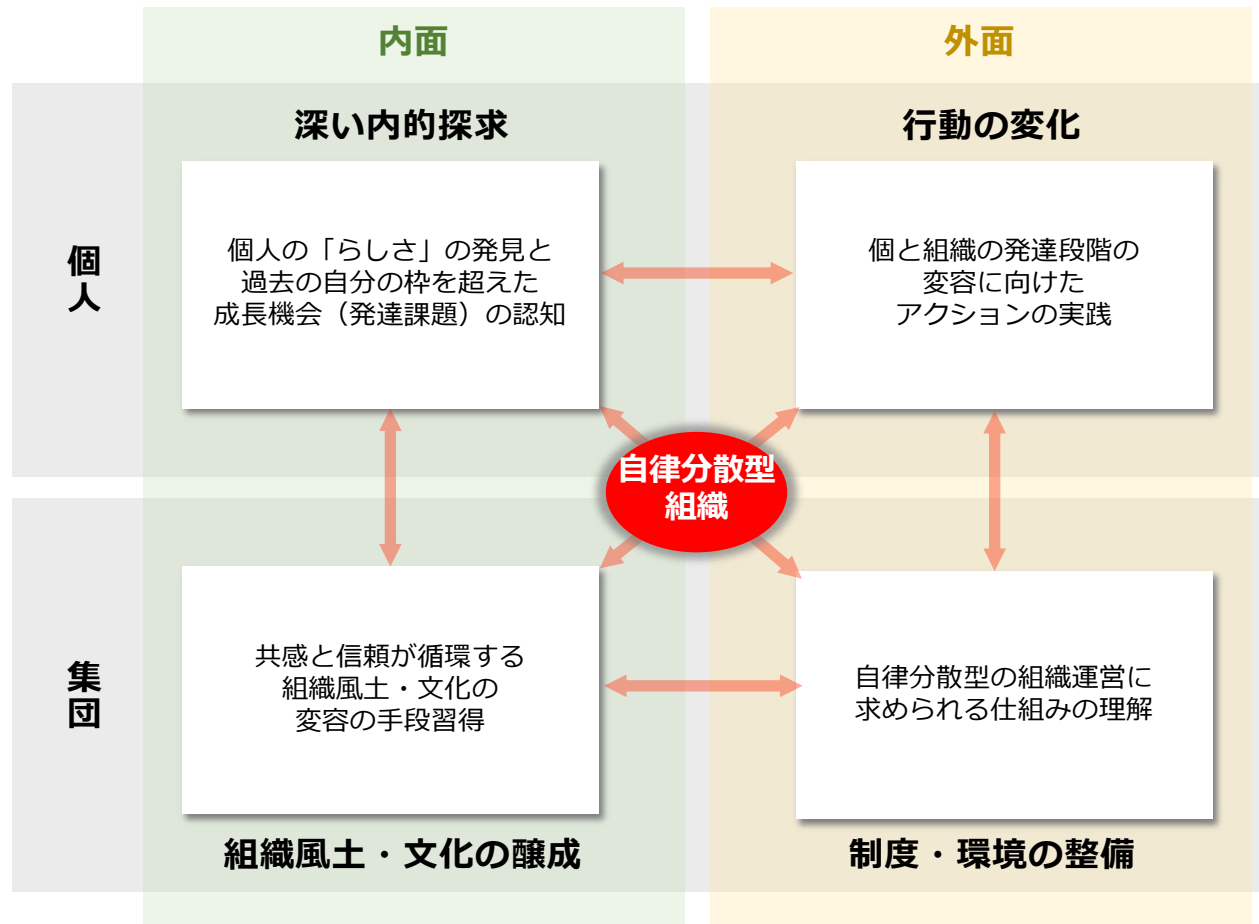
# GIFT Salon変革リーダーシップ第3期 概要



## 【期待成果】

- 参加者が各社の組織文化変革のリーダーに必要なマインド・スタンス・知識・経験を得られる
- 他社メンバーと対話することで、自社の立ち位置を客観化できる、仲間がいるので学びや活動をサポートしながら進めることができる
- 組織変革について学びながら、実践し挑戦するきっかけとなる

# 自律分散型組織への移行を目指す人材育成フレームワーク



キーワード：

「成人発達理論」「共感」「越境」「自律分散」「個を活かす」「問いの質をあげる」「不確実性のマネジメント」

# プログラム全体像

セッション概要	<b>Session 1</b> 世界観とGIFT Salon全体像の理解 (2022年7月28日 : 13h-16h)	<b>Session 2</b> 自律分散型組織の基礎・実例 (2022年8月26日 : 13h-16h)	<b>Session 3</b> 自らの内面探求・コアリーダー (2022年9月22日 : 13h-16h)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• これからの時代の人と組織の理解</li> <li>• GIFT Salonフレームワークを用いた自己・自社の現在地の確認</li> <li>• 自身の向き合う象限・問いの設定</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 前回の振り返り・アクション共有</li> <li>• 先行事例『GIFT&amp;ACTION』</li> <li>• 参加者間ダイアログ (自社・自組織の現在地)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 前回の振り返り・アクション共有</li> <li>• 『成人発達理論』理解</li> <li>• 参加者間ダイアログ (自身のコアな願いの発見)</li> </ul>
	<b>相互メンタリング :</b> 月1回Salon事務局+同質の発達課題を持つメンバーとの相互メンタリングセッションを実施する		
メンタリング	<b>参加者一人ひとりの暗黙知を共有する :</b> 設定した自社内でのアクションに対する相互フィードバックや、自身の日々の感情を吐き出すカジュアルなものまで共有する		
セッション概要	<b>Session 4</b> 組織行動・システム、組織文化の理解 (2022年10月25日 : 13h-16h)	<b>Session 5</b> 共感をベースにしたリーダーシップ (2022年11月18日 : 13h-16h)	<b>Session 6</b> 振り返りセッション (2022年12月15日 : 13h-16h)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 前回の振り返り・アクション共有</li> <li>• 『自然経営』理解</li> <li>• 参加者間ダイアログ (自社・自組織の現在地)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 前回の振り返り・アクション共有</li> <li>• ベンチマーク企業に学ぶ組織論</li> <li>• 参加者間ダイアログ (周囲を巻き込むリーダーシップ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 前回の振り返り・アクション共有</li> <li>• これまでの活動の振り返り</li> <li>• これからの自分・組織を描く</li> <li>• 活動を継続させる仕組みを考える</li> </ul>
	<b>相互メンタリング :</b> 月1回Salon事務局+同質の発達課題を持つメンバーとの相互メンタリングセッションを実施する		
メンタリング	<b>参加者一人ひとりの暗黙知を共有する :</b> 設定した自社内でのアクションに対する相互フィードバックや、自身の日々の感情を吐き出すカジュアルなものまで共有する		
気付きの共有			

# GIFT Salon第4期 全6回 各講座 概要



## 【Session内容】

- Session1 : 世界観とGIFT Salon全体像の理解
- Session2 : 自律分散型組織の基礎・実例
- Session3 : 自らの内面探求・コアリーダー
- Session4 : 組織行動・システム、組織文化の理解
- Session5 : 共感をベースにしたリーダーシップ
- Session6 : 振り返りセッション（次のステップへ向けた新たな取り組み）

## 【日程】

- Session1 : 2022年 7月28日(木) 13時－16時
- Session2 : 2022年 8月26日(金) 13時－16時
- Session3 : 2022年 9月22日(木) 13時－16時
- Session4 : 2022年 10月25日(火) 13時－16時
- Session5 : 2022年 11月18日(金) 13時－16時
- Session6 : 2022年 12月15日(木) 13時－16時

## 【実施方法】

- 各回3時間のオンラインセッション（Zoomでの実施を想定）
- 認識を拡大するレクチャー＋参加者間での自社内プロジェクトに関するダイアログ
- 講座間の取り組み：月最低1回同質な発達課題を抱えたメンバーでオンライン上で相互メンタリングを行う

# GIFT Salon第4期 全6回 各講座 概要

## 【実施体制】

1ヶ月に1回の全参加者向けセッションに加えて、セッション間にグループごとの対話・相互メンタリングを行なって頂きます。

### グループ・相互メンタリング：

- コミュニケーションツールを使った、参加者間・運営側からの相互フィードバックと暗黙知を共有
- グループは3～4人で越境型グループで編成
- セッションごとに事後課題が出されるので、テーマに沿ってダイアログを実施
- グループは状況を見ながら再編成し、多くの人と対話することを想定

## 【費用】

お一人165,000円（税込）

\*お支払い方法やお振込先に関しては、お申し込み時にご連絡いたします

## 【お申込み先】

以下のURLまたはQRコードからお申込みを宜しくお願い致します。  
数日中にスタッフよりご連絡をいたします。

お申込みURL：

<https://forms.gle/Y7qd7MC88qFk5Ccn8>



# 講師プロフィール

# 講師プロフィール（第1回・第6回セッション担当）



## 岩波 直樹

株式会社ワークハピネス Co-founder

株式会社eumo 取締役

社団法人 ユーダイモニア研究所 理事

大学卒業後、富士銀行（現みずほ）入行。

2002年ワークハピネスを共同創業。“世界中の組織をWorkHappiness溢れる組織に変える”というミッションを掲げ、人材開発・組織開発領域において経営コンサルティングを展開。

2017年社団法人ユーダイモニア研究所の共同発起人として立ち上げ、理事に就任。ポスト金融資本主義、SDGsやESG投資、ティール組織など新パラダイムへの萌芽が起きているこの社会において、次の文明社会を創造するための研究に取り組む。

2018年11月～2019年6月、内閣府知財戦略本部“価値共創タスクフォース”委員に就任。大企業のオープンイノベーションおよびこれからの社会についての知見と具体的アクションを促進する報告書「ワタシから始めるオープンイノベーション」をまとめる。

2019年株式会社eumo立ち上げに参画。同7月取締役就任。“共感資本社会の実現を目指す”という理念のもと、目に見えない“共感”という価値を資本により豊かな社会を創造するために事業に取り組む。eumo Academy Directorとして、人の成人発達や人間性の成長をもたらす場の提供を行う。

大企業や官僚組織において講演およびコンサルティング実績多数。

# 講師プロフィール（第2回セッション担当）



**西山 勇太**

日本電気株式会社

立教大学社会学部卒業、多摩大学大学院MBA修了、  
日本電気株式会社勤務。

2020年「NEC未来創造会議プロジェクト」メンバーとして(株)eumoとの共同実証実験、「GIFT&ACTION」を企画、社内外のコミュニティ創りを応援する活動を実施中。

趣味はスイーツ作りで、企業の枠を超えた対話の場に、スイーツを持ち寄り、共感の輪を広げるワークショップも開催中。



# 講師プロフィール（第3回セッション担当）



## 有冬 典子

株式会社Colead 代表取締役/有冬C&Cコンサルティング 代表

外資系人材ビジネス会社にてセールスとして800人中2位の成績を納め、150名のマネジメントを任される。そのマネジメント経験の中で、自他共に満たされた組織人・生活人であるためには、「いかに自らを満ちし、いかに役割を全うするか」という生き方の姿勢（キャリア観）とコミュニケーション能力の育成が必須と痛感し、「私を生きる あなたと生きる」を理念としたシーズ・キャリアリサーチ(現 有冬C&Cコンサルティング) を設立し、独立。企業研修講師としては90%以上の高リピート率を誇る。

2017年(株)Coreleadを設立。「恐れでコントロールするリーダーシップ」から「理念・志への共鳴で導くリーダーシップ」の育成に力を入れている。特に、成人発達理論・NVCなどをベースにした共鳴型リーダーシップ開発、アクションラーニングを用いたリーダートレーニング、女性リーダー育成や女性活躍推進の講演会などに定評がある。

### <著書>

『リーダーシップに出会う瞬間～成人発達理論による自己成長プロセス』

# 講師プロフィール（第4回セッション担当）



## 武井 浩三

株式会社eumo 取締役  
一般社団法人自然経営研究会 発起人/代表理事

Los Angeles Citrus College芸術学部音楽学科を卒業。アメリカでの体験から起業するも、倒産・事業売却を経験。

「関わるもの全てに貢献することが企業の使命」と考えを新たにし、2007年ダイヤモンドメディア株式会社を創業。「給与・経費・財務諸表を公開」「役職・肩書を廃止」「働く時間・場所・休みは自由」「起業・副業を推奨」「代表・役員は選挙で決める」といった独自の「管理しないマネジメント」として注目を集め、2017年「ホワイト企業大賞」を受賞。

ティール組織・ホラクラシー経営等、自律分散型経営の日本における第一人者としてメディアへの寄稿・講演・組織支援などを行う。2018年にはこれらの経営を「自然（じねん）経営」と称して一般社団法人自然経営研究会を設立、代表理事を務める。

2018年に一般社団法人不動産テック協会を設立、初代代表理事を務める。一般社団法人LIVING TECH協会発起人/理事、公益財団法人日本賃貸住宅管理協会IT部会幹事、国土交通省公益遊休不動産活用プロジェクトアドバイザーなどを歴任。

# 講師プロフィール（第5回セッション担当）



## 高山 千弘

エーザイ株式会社

ナレッジクリエーションフェロー /医学博士/経営学修士

東京大学卒業後、1982年にエーザイ(株)入社。英国にてMBA(経営学修士)、米国にてPh.D.(医学博士)を取得。その後、日本・米国においてアルツハイマー型認知症治療剤「アリセプト」の臨床試験、承認申請やマーケティング、認知症社会啓発活動に携わり、hhc(human health care)理念をグローバルの隅々にまで浸透させる活動を展開している。

経営学の世界の権威である野中郁次郎氏に師事し、エーザイ企業理念「患者様と生活者の皆様の喜怒哀楽を考え、そのベネフィット向上に貢献する」の実現のために、野中氏の知識創造理論=SECIモデルの全社実践を強力に推進。

その他、サーバントリーダーシップ協会にてその普及、ナレッジマネジメント学会の実践SDGs 経営研究部会の部会長として企業のSDGs 活動の支援を行う。

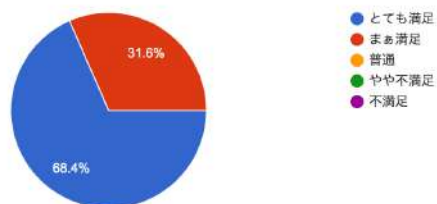
# 参加者の声

# これまでのSalon参加者の声

## これからの時代の人と組織づくりに対して有意義とご評価いただきました

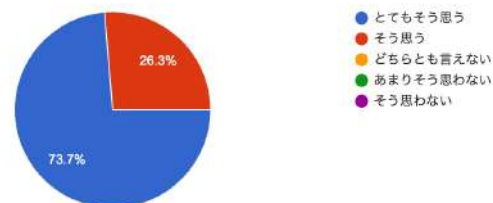
①GIFT Salonの活動全体を振り返り、満足度を教えてください（必須）

19件の回答



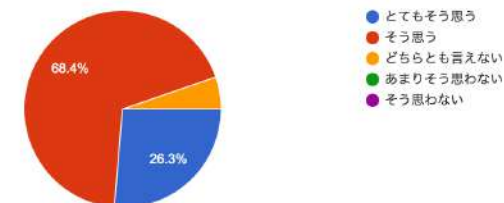
③GIFT Salonへの参加は、ご自身を客観的に見つめ直す機会となったと思いますか？

19件の回答



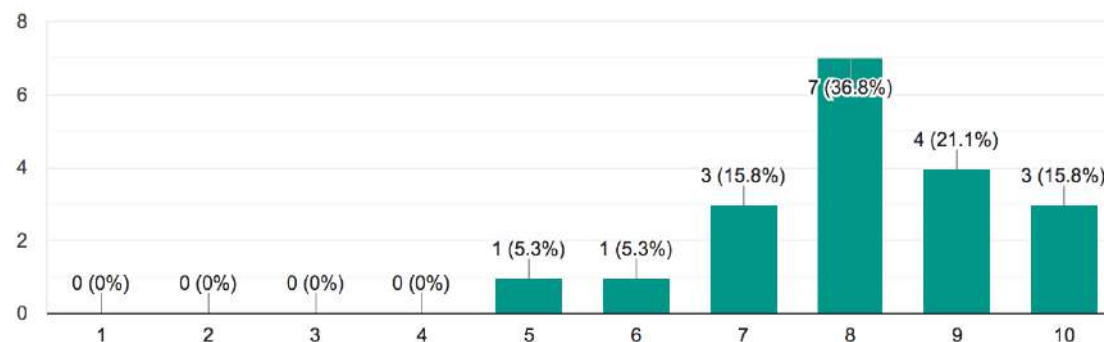
⑤GIFT Salonへの参加は、ご自身や所属する組織や会社に対して、「変化をもたらすきっかけ」になったと思いますか？（必須）

19件の回答



⑥GIFT Salon全体を振り返り、この取り組みを会社の友人や同僚に薦めたいと思いますか？  
10段階で、該当すると思うものを選んでください。（必須）

19件の回答



## これまでのSalon参加者の声

- 社外の人と、数カ月という期間を通して、対話をすることによって、ずっとそばにいるというのとは違う感覚の「仲間」を知り、互いの社内のことや事情を詳しくは知らなくても、共感したり通じたり、勇気づけができたり、またされたり、その存在があるということで、これは約束したな、絶対やり遂げよう、あの人も頑張ってる！っていうように思える同士ができること。
- 越境を通して、他社に繋がりができたことです。社内の実業務と関係ない関わり合いで、鎧を脱ぎ、率直に今の状況を共有したり、悩みを聞いてもらったり、逆に他の方の話を聞くことができたことがすごく参考になりました。今後も繋がっていきたいです。
- 心理的安全性や自律分散型組織の本当の意味と組織作りへの活かし方を学ぶことができました
- リーダーシップは影響力という言葉が非常に心に残っています。また、自分の内側に目を向けることができた(そうあるべきだと思えることができた)のが最大の学びだったと思います。
- 最初はひきつっていた参加者の顔がどんどんほぐれていく過程を目にできたこと。自分自身も含めて。一度も直接会ったことがない誰かに、自分の深淵を話せる気持ちの変化の根本について考え、「本音の一端」を安心して話せる環境の大切さを感じました。

問い合わせ先：  
GIFT事務局 [member@gift.jpn.com](mailto:member@gift.jpn.com)