

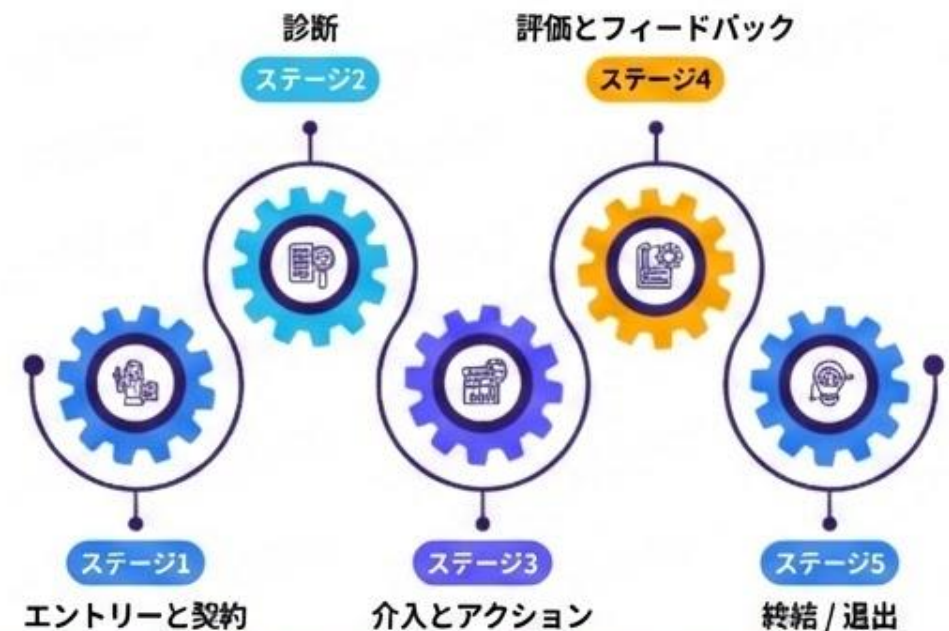
# 組織開発(OD)とは何か？

～「血」を通わせ、組織を良くする営み～

組織開発とは、実践者の価値観に基づき、  
「人と人との関係性」へ働きかけることで、  
組織をより良くしていく計画的なプロセスです。

- ✓ **健全さ**：メンバーが幸せに働いているか
- ✓ **効果性**：組織の目的・目標を達成できているか
- ✓ **自己革新力**：自ら学習し、変革し続けられるか

## 組織開発 (Organizational Development)



# 組織を動かす2つのエンジン

## ～診断型と対話型のアプローチ～



### サーベイ・フィードバック

組織の現状を数値で「見える化」し、そのデータを元に現場で対話を行う。客観的事実から未来のアクションを導き出す「診断型」の代表手法。



### 対話（ダイアログ）

「正解」を競う議論ではなく、お互いの前提や文脈をわかちあう。新しい意味や共通の目的を共創する「対話型」アプローチ。



### 成功循環モデル

結果の前に「関係の質」を高める。それによって思考・行動が変わり、最終的に持続的な「結果」がついてくるというグッドサイクル。



関係の質



思考の質



行動の質



結果の質

# 進化する組織のカタチ

## ～ティール、ビジョナリー、ワイズ～

A teal circular economy structure



### 🌿 ティール組織

指示命令ではなく「自主経営」「全体性」「進化する目的」を重視。組織を一つの生命体として捉える進化型モデル。

### 🕒 ビジョナリーカンパニー

「時を告げるのではなく、時計をつくる」。基本理念を維持しつつ、進歩を促す一貫性を持った偉大な企業への法則。

### 🧠 ワイズカンパニー

暗黙知を形式知に変え、SECIスパイラルを回す。共通善のために「何が善か」を判断する実践知（フロネシス）のリーダーシップ。