

## 対話型組織開発【ブレイクスルー対話型組織開発】

## 株式会社Ai・フィールド

<https://ai-field.com/p-950/>

## 多様な個性や価値観を活かし「心の健康（レジリエンス）」とキャリア形成の両軸で盤石な組織形成を目指します。

## 提供可能エリア(可能エリアが青塗)

北海道	東北	関東	甲信越
北陸	東海	近畿	中国
四国	九州	沖縄	海外

## 提供可能法人規模(◎:実績あり、○:提供可)

50人未満	1,000人未満	10,000人未満	10,000人以上
◎	◎	○	○

## サービスの目的・期待される効果

【凡例】◎:実証評価&gt;●:理論的裏付け&gt;○:ユーザー評価

基盤整備	法制度対応	—
	制度・施策体系の整理	—
	人事・産業保健業務の効率化・負担減	—
	組織状況の把握	○
取組の普及・浸透	サーベイ受検率向上	—
	相談窓口の利用率・認知率向上	—
	プログラムへの参加率・利用率向上	—
	不調の早期発見・対応	—
	ヘルスリテラシー・意識向上	—
	仕事のストレス要因低減	○
	心理的安全性・上司のサポート力向上	○
周囲のサポート力向上	○	
心の健康・業務パフォーマンス	生活習慣の改善	—
	健康状態・心理指標改善	—
	アブゼンティーズム改善	—
	プレゼンティーズム改善	—
	ワーク・エンゲージメント向上	—
	従業員エンゲージメント向上	—
労務指標改善(離職率、残業時間等)	—	

## サービスの概要・特徴

●対話型の組織開発を軸に、人と会社を元気にする組織開発面談 ●社員さん達の状況をより把握し支援体制を強化するために、3種類の面談方法を同時並行で進める①メンタルケア(レジリエンス支援)②キャリアとチームワーク③目標達成KPIコーチングを面談の中でご本人の状況に合わせて臨機応変に行う(本人の負担と時間効率が軽減ができる・目標達成支援は本人の心理的状态が基盤になるため) ●この手法で仮説と研究を繰り返しながら体系的にまとめた弊社オリジナルの対話法「ブレイクスルー対話法」で、隠れていたご本人の可能性を発見し、経営理念や行動指針を基礎に心理的安全性の環境づくりと同時に経営陣とのフォローアップコンサルテーションによって組織を根本的に創り上げる ●顧問産業医との連携でストレスチェックの集団分析を組織力に変える支援 ●「心の健康(レジリエンス)」とキャリア形成の両軸支援で組織を活性化する

## 導入企業の評価

【利用者の声】サービス導入企業 部長様より

【社員 30名】

●社員一人ひとりが自己目標の設定から実行計画の策定、自己評価、改善に至るまでを、社長・役員との面談に加え本組織開発で導入された3種類の面談手法を並行して活用することで、理解度・取り組み姿勢・行動・成果が徐々に、そして着実に向上しています。

●また、様々な場面や立場に応じた対話の考え方やスキルが、多くの社員の意識や思考に変化をもたらし、各グループ内での業務進捗の確認、対応の調整、不明点の共有など、コミュニケーションの質と量が大きく向上しています。

●さらに、本研修で提示された考え方は、当社の経営理念や人員体制と非常に相性が良く、グループ間の協力や業務分担の面でも改善が見られています。

●個人面談を通じて、経営層が各社員の課題を的確に把握し、新たな気づきを与えてくれる点も大きな成果です。社員一人ひとりの状況を正しく認識しているからこそ、集合研修の企画内容や実施時期が適切であり、より効果的なものとなっていると高く評価しています

## 対話型組織開発【ブレイクスルー対話型組織開発】

株式会社Ai・フィールド

<https://ai-field.com/p-950/>

## 理論的裏付け

## 採用している理論の概要

- ①【自己理解】■ キャリアアンカー（エドガー・H・シャイン）を基にした【生き方タイプ診断】を使い自己理解を深め、■ レジリエンスアセスメントなどのワークを採用し、より対応力のあるしなやかなメンタルの基盤づくりを行う。
- ②【他者理解】■ 来談者中心療法を基にした対話の姿勢あり方をワークによって整え、■ ポジティブフィードバックにより相互理解へとつなぐ。
- ③【対話の場づくり】■ 心理的安全性の考え方を理解し、企業理念を深掘りするワークで社風醸成を構築します。■ 場の理論や■ 非言語コミュニケーションを活用したワークで対話の姿勢を整えます。
- ④【信頼対話の構築】■ アサーションなどのワークによって、発言し辛い状況でも爽やかな自己表現ができるように促し、良質な質問技法などのワークで課題や資源を発見する深い対話を身に着ける。
- ⑤【目標実現の対話】■ GROWモデルなどを理解し、課題から改善計画を導きだしメンバーの誰もが協力をあおぎ、計画実行から支援を行なう対話を身に着ける。
- AI(対話型組織開発) を基に感謝と称賛の社風醸成の場が整い、自ら考え行動できる自走組織へと導く内容構成。（■ が主に採用している理論）

## 実証評価

学術介入の有無	学術研究機関等による科学的な効果検証		学術研究期間等が介在しない独自の効果検証		
エビデンスの水準	ランダム化比較試験	非ランダム化比較試験	単純前後比較などの準実験的研究	コホート研究	横断研究または症例対照研究

## 実証評価の結果概要

特になし