



組織変革Lab  
For organization updaters

浜松ワークスタイルLab  
Change Management&Mind

# 地域企業のDXと「勝ちパターン」

～垣根を越えて景色を変える

沢渡 あまね  
Amane SAWATARI  
作家／ワークスタイル&組織開発専門家  
浜松ワークスタイルLab所長  
『組織変革Lab』主宰

#NISA

これらのキーワード（テーマ）を立体的につなげて解決する

テレワーク

ワーケーション  
(#ダム際ワーキング)

業務改善

採用・定着  
エンゲージメント

パラレルキャリア（複業）  
選択的週休3日制  
ダイバーシティ

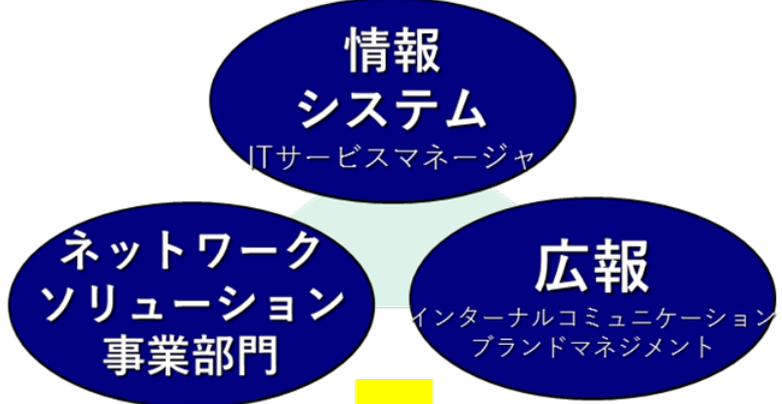
DX  
イノベーション

ビジネスモデル変革  
地域活性

# 自己紹介

## 沢渡 あまね Amane SAWATARI

作家／ワークスタイル&組織開発専門家。『組織変革Lab』主宰。  
 DX白書2023 有識者委員。  
 あまねキャリア 代表取締役CEO／なないろのはな取締役・浜松ワークスタイルLab所長／NOKIOO顧問ほか。浜松／東京二重生活。  
 これまで400以上の組織の改善・改革を支援。尊敬する人：兼好法師。



**組織改革・マネジメント変革  
ワークスタイル変革**



## 『組織変革Lab』



変革推進者同士が組織を超えて学び合うオンライン道場

## 『育休スクラ』



育休者同士が組織を超えて学び合うオンラインスクール

## ワーケーション #ダム際ワーキング



川根本町、森町（静岡県）などと連携した  
組織学習型 #ダム際ワーキングも計画中・進行中

## 中核都市間連携



中核都市・地方都市の行政や企業が地域を超えてつながり、学び、課題解決をする場の創造

# #ダム際ワーキング



## #ダム際ワーキングとは

ダムおよび近隣のカフェや宿泊施設などで仕事しつつ、自然の中でリフレッシュする新しい働き方。リモートワーク、ワーケーションの一つの形態として目されている。

## コラム



### #ダム際ワーキング サイト開設

こんにちは、沢渡あまねです。「ワークスタイルの専門家×ダム愛好家として」どりついた答えが#ダム際ワーキングでした。



### ダム際で対談しました！

船岡ダムで、沢渡がWe Will AA代表の杉浦直樹さんと対談しました。杉浦は活用しながらテーマ「中小企業のデジタルワークシフト」、「浜松のワーケーション」。

## コラム一覧

## #ダム際ワーキング×ダムマンガ まーうえいwith沢渡あまね



※特別な許可を得て見学中!





日本のレガシーな  
組織カルチャー、  
社会カルチャーを  
180度ひっくり返したい！



# 時代考察

従来型マネジメントは  
そろそろ**賞味期限切れ**！

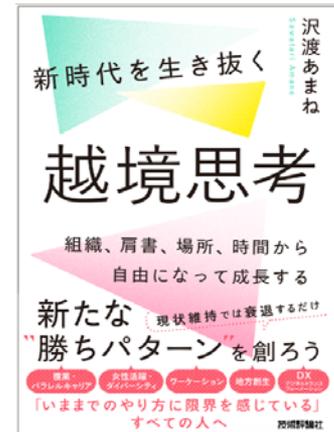
## 時代背景

- **VUCA**（ブーカ）の時代
- **ハイブリッドワーク**化が進む時代
- **DX**や**イノベーション**が求められる時代

**V**olatility（変動性）  
**U**ncertainty（不確実性）  
**C**omplexity（複雑性）  
**A**mbiguity（曖昧性）

過去に答えを求めにくい  
組織（業界・地域,etc.）の中に答えを求めにくい

**越境**が課題解決の**ソリューション**に！  
（いままでとは**景色を変える**）



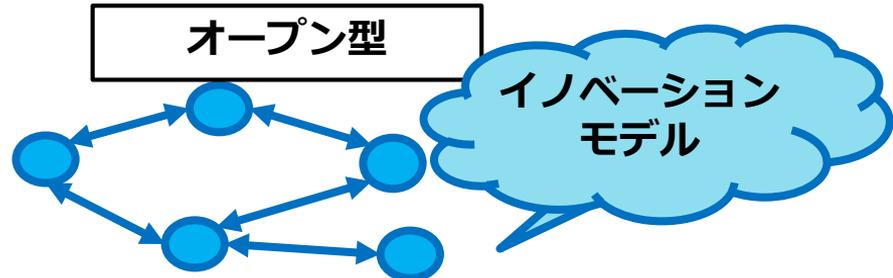
『組織変革Lab』講義資料より

## 統制型（ピラミッド型）



- ・ **同質性の高い**人たちが
- ・ 長時間（長期間）顔を合わせて
- ・ 決められたことをこなす モデル

## オープン型

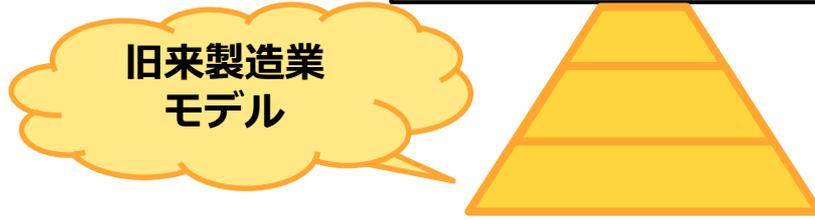


- ・ **異質な**人たちとつながって
- ・ それぞれに最適な時間と場所で
- ・ 過去に答えのないテーマに向き合って成果を出す モデル  
(越境型)

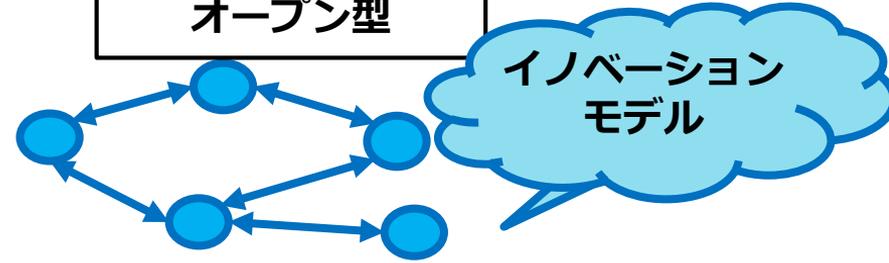
いずれも合理性がある。しかし統制型（ピラミッド型）オンリーではイノベーションやトランスフォーメーションは生まれにくい  
→部分的にでもオープン型に変えていく必要がある

『組織変革Lab』講義資料より

統制型（ピラミッド型）



オープン型

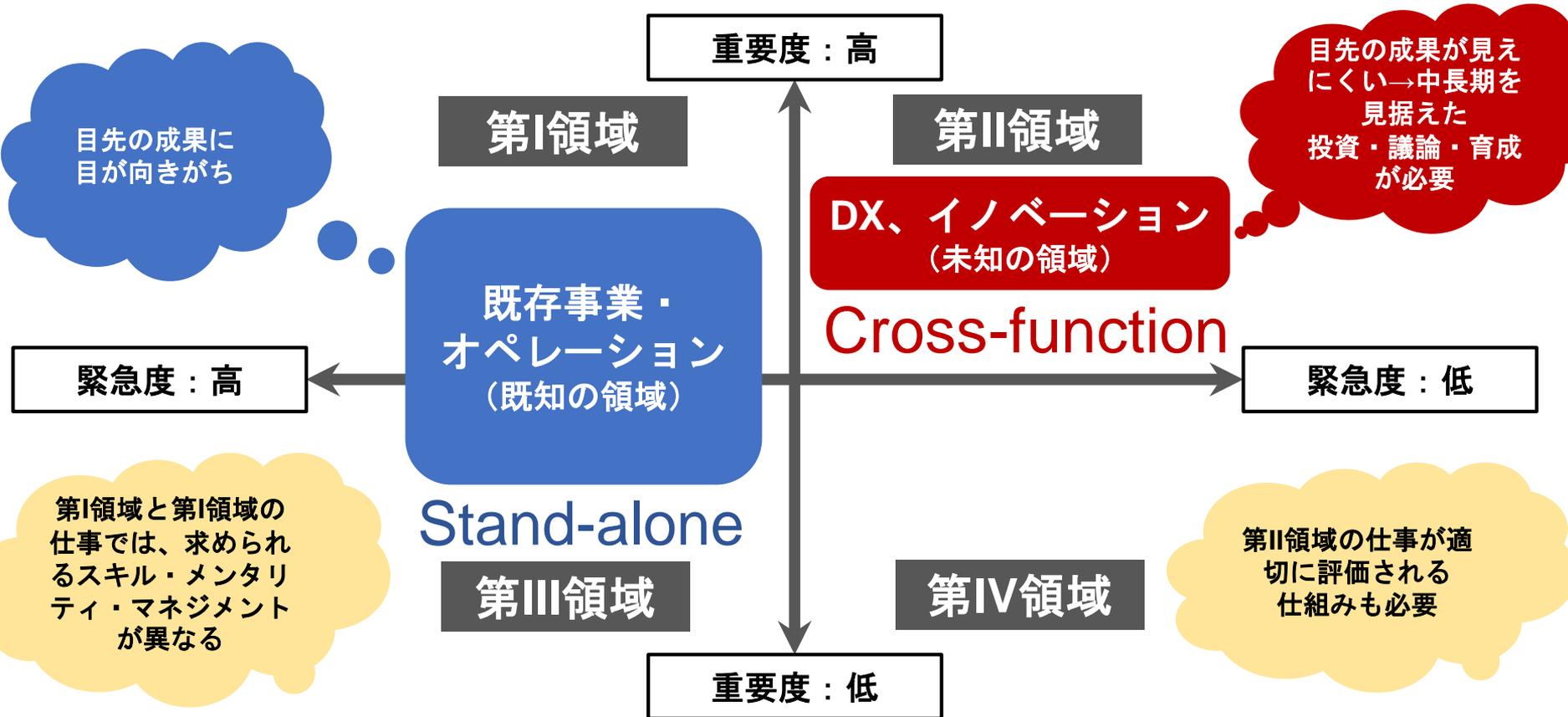


## ものづくり型

（ハードウェア志向）  
（コスト削減志向）

## サービス型

（ソフトウェア志向）  
（価値創造志向）



つまり.....

私たちは

**固定化された景色** から

そろそろ **解き放たれて** いく  
必要がある。

**(景色変えていこうぜ！)**



# デジタルワークシフト

うち（当社）は  
製造業だから...

地方都市だから...

中小企業だから...

ゲンバの人たちと  
不公平だから...

ぜんぶ**思考停止&成長停止フレーズ**です！

IT（デジタル）は  
皆に公平である

地方都市

IT（デジタル）で  
挽回しよう

中小企業

# DXとは

そもそも**DX**とは何か？ 沢渡は以下の説明をしています

**DX**とは（沢渡の定義）

**垣根を越えて、新たな「勝ちパターン」を  
生み出すこと**

**IT活用**が垣根を越える近道（**デジタルワークシフト**）

**越境**して成果を出す能力が求められる（**スキルシフト・マネジメントシフト、マインドシフト**）

## DXとは：垣根を越えて、新たな「勝ちパターン」を生み出すこと

1. デジタルで「すっ飛ばす」

(1) 地域や時間の壁を

(2) 業界の壁を

(3) 業務プロセスや間接業務を

(4) 育成や開発にかかる時間を

(5) 旧来のヒエラルキー構造を

2. 「ペインポイント」を解消する (~人間らしさを取り戻す)

3. 他人の土俵に飛び込んで新たな価値を出す

「越境」「コラボレーション」

「シェアリングエコノミー」

4. いままでとは異なるプレイヤーが活躍する

「越境」「女性活躍」

「複業」, etc.

5. 「ホームポジション」を研ぎ澄ます

6. テクノロジーに合わせてルールを変える

マネジメント、人事評価制度、  
労務制度、バックオフィス、  
組織カルチャー , etc.

## まずは、コミュニケーションから変えていこう！



旭鉄工（愛知県）  
代表取締役  
木村 哲也氏

### 社長が率先してルール変更

「その作業、意味あるの？」

スケジュール勝手に予約して

「直接ご説明」に来るな

社長への電話禁止、原則slackで

社長の会議出席はweb前提

決裁権限移譲

時間=コスト

調整、確認がムダ

移動時間がムダ

中断がムダ

経営陣ほどwebできる

形式的捺印がムダ



**DX**できる組織になる～経営層・管理職に意識して欲しいこと

1.言語化能力を高める

2.デジタル経験を増やす

3.データリテラシー・デザイン思考を高める

4.事務／間接業務を（とにかく）減らす、なくす

5.景色を変える（越境学習機会の提供・エンパワーする相手を変えるなど）

6.自社理解を深める

DXは、DよりX！



# DX(Digital Transformation)

# よりもまず

# DX(Digital Experience)

# エンゲージメント



考えてみてください

あなたの.....

(1)やる気がでる↑環境や状況

(2)やる気がなくなる↓環境や状況



言語化してみましよう

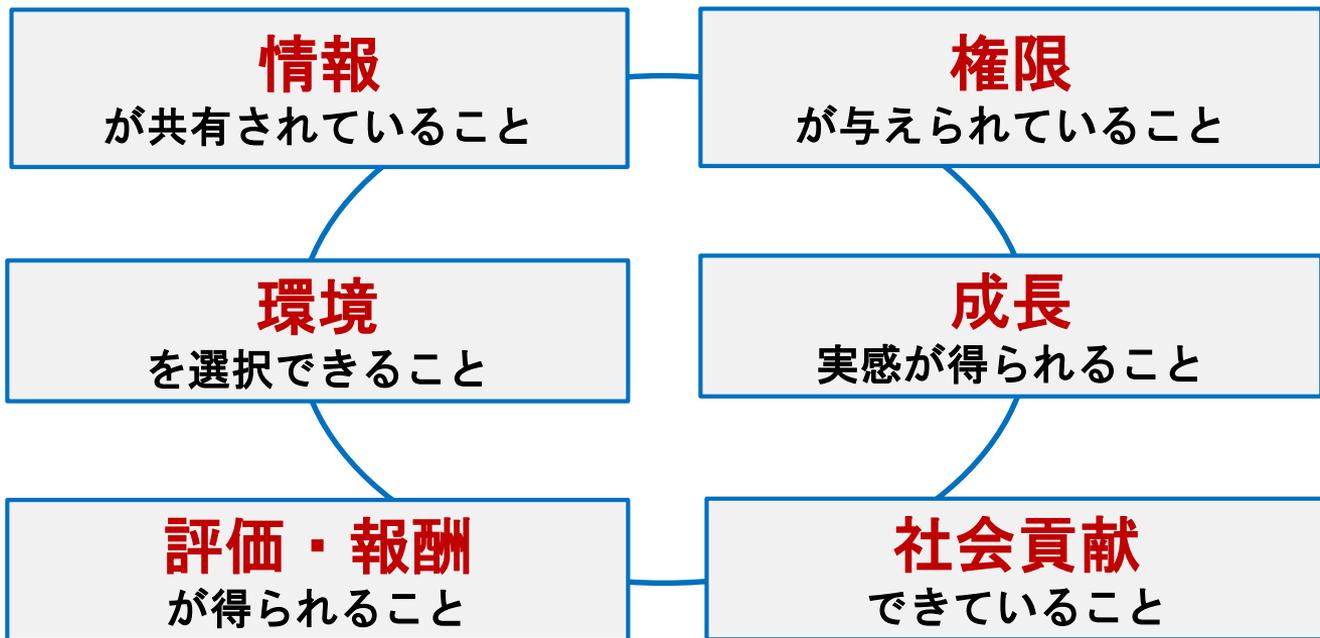
## エンゲージメントとは

(複数のものごとの) 「関係性やつながりの強さ」

転じて、**組織とそこで働く個人のつながりの強さ**：  
組織や仕事に対する**帰属意識、熱量、愛着、ロイヤリティ（忠誠心）**  
などを表す

これからの時代（社会構造の変化、環境変化、多様化、技術進化などが進む時代）において、**エンゲージメントの常識もアップデートする必要がある**

これからの時代、以下の6つが**メンバーのエンゲージメント**を左右する  
**ファクター**になり得る





# ダイバーシティ & インクルージョン

## ダイバーシティ & インクルージョンの本質

「**成長意欲（または能力）のある人**」が、正しく活躍するためのハードルや垣根をなくす



**デジタルワーク化（脱アナログ化）**や**マネジメントシフト**、**マインドシフト**は必須



「**成長意欲（または能力）のある人**」の組織に対する**エンゲージメント**や**Employability（雇われ得る力）**も高まる

ところで、  
組織の**未来の「望ましい状態」**って、  
**中の人たちだけで議論**して**いて定義**できるの  
でしょうか？



外を知らない、  
井の中の蛙たち

『職場の問題かるた』（技術評論社）より  
（作：沢渡あまね／絵：白井匠／CV:戸松遥）

越境しよう！

景色を変えよう！

△ダイバーシティ & インクルージョン では **生ぬるい**



○ダイバーシティ & エンパワーメント を！

いままでとは異なる**特性・属性・行動パターン**の人に**エンパワーメント**し、  
新たな『**勝ちパターン**』を創出するためには

**デジタルワークシフト、マインドシフト、スキルシフトが必須**





# DXに求められる 『3つのシフト』

## 「3つのシフト」の後押しと投資と覚悟が必要

**デジタルワークシフト**

沢渡提供コンテンツ

- デジタルワークの先に広がる世界
- デジタルワーク7つの神器

**マインドシフト**

**スキルシフト**  
(含：マネジメントシフト)

沢渡提供コンテンツ

- デジタルワークの先に広がる世界
- コミュニケーションデザイン
- バックオフィス 2.0

沢渡提供コンテンツ

- マネージャーに求められる5つのマネジメントと9つの行動
- デジタルワークに必要なスキル&マインド



# 提言：変革に向けた 『3つの決別』

## 3つの決別

1. **事務間接業務** との **決別**
2. **流動性のない社会構造・組織構造** からの **決別**
3. 「**仕事は苦しいもの**」という呪縛からの **決別**

IT × 越境で  
新時代の勝ちパターンを実現する！



# おしまいに

# 越境 を 愉しもう !

未知との遭遇  
を愉しむ

成長を愉しむ

成長を愉しむ

変化を愉しむ

ラクすること  
を愉しむ

難しいテーマと  
向き合うこと  
を愉しむ

景色の変化を愉しむ

**景色** を変えれば

**組織** は変わる

**(景色変えていこうぜ！)**

# Information

## 組織変革Lab

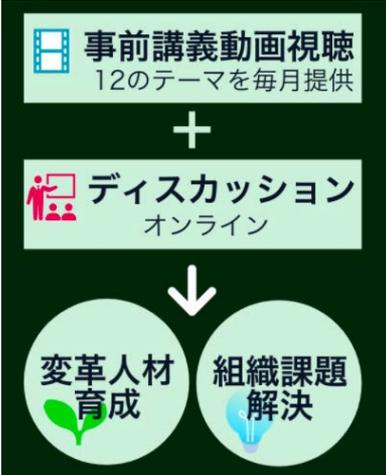
DX／組織変革ファシリテータ育成  
オンライン越境学習プログラム  
[事前動画視聴＋ディスカッション形式]



<https://cx.hamamatsu-ws-lab.com/>

- 1.健全な組織のバリューサイクル～組織と個人が正しく成長し続ける勝ちパターンを創る
- 2.これからの時代のマネジメント～統制型からオープン型へ
- 3.これからの時代の管理職のあり方～5つのマネジメントと9つの行動
- 4.これからの時代の管理業務のあり方～バックオフィス2.0
- 5.DX事例～経営戦略としてのデジタルワークシフト
- 6.業務デザインの発想法
- 7.デジタルワークに役立つ8つのスキル
- 8.ブランドマネジメント～あなたの組織のファンを創る
- 9.ダイバーシティと女性活躍推進の本質～事例から考える
- 10.エンゲージメント2.0～これからの時代のチームの一体感の作り方
- 11.コミュニケーションデザイン～仕組み・仕掛けでチームを活性化させる
- 12.リスペクティブ行動～心理的安全性の高いチームを中から作る

・何月からでも受講可能  
・年間（12回）受講が  
おススメです





## 第7期：2022年9月開講

## 個人向け双方向メールマガジンサービス



沢渡あまね  
マネジメント  
クラブ

半径5m以内からの組織変革、  
自分変革



<https://lounge.dmm.com/detail/3624/>



ありがとうございました  
Thank you.

沢渡 あまね

Amane SAWATARI

作家／ワークスタイル&組織開発専門家

浜松ワークスタイルLab所長

『組織変革Lab』主宰