

2026年2月対話研究会 Dialogue Willilam Isaac 要旨

# ダイアローグの本質と実践 第二回目

～「共に考える力」の再発見～



2026年2月18日

長澤 祐子

# 【Dialogue William Isaac】 目次

<本日の要旨作成の対象(前半部分)>

はじめに：会話の「火」

第1部：ダイアログ（対話）とは何か？

1-1: 陣営ではなく、中心を持つ会話

1-2: なぜ私たちは孤立して考えるのか、そしてそれに対して何ができるか

1-3: 会話の時代を超えた道

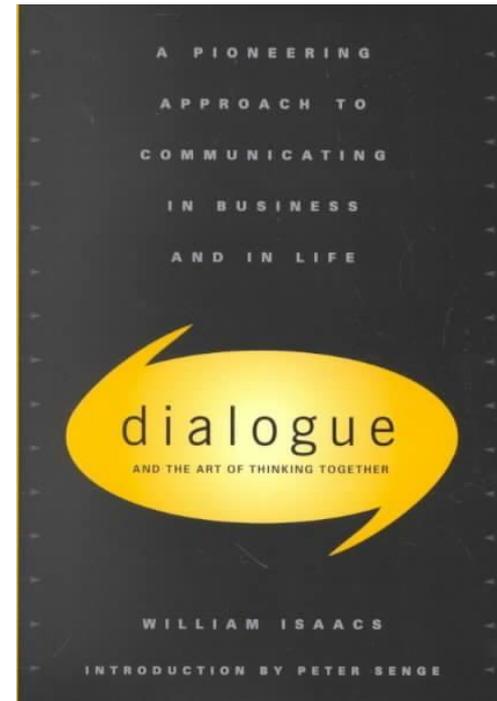
第2部：新しい行動のための能力を築く

2-4: 聴くこと(Listening)

2-5: 尊重すること(Respecting)

2-6: 保留すること(Suspending)

2-7: 声を出すこと(Voicing)



# 【Dialogue William Isaac】 目次

## < 今回の要旨作成の対象(後半部分) >

### 第3部：予見的直観

3-8: 行動のパターン

3-9: 構造的な罫を克服する

### 第4部：見えざるものの建築

4-10: 器(コンテナ)を整える

4-11: 会話の場(フィールド)

4-12: ダイアログを招集する

4-13: 思考の生態系(エコロジー)

### 第5部：輪を広げる

5-14: ダイアログとニューエコノミー

5-15: 組織としすてむのダイアログを耕す

5-16: ダイアログと民主主義

5-17: 全体性を真剣に捉える

# William Issac氏プロフィール

氏名	William Isaacs(ウィリアム・アイザックス)
主な肩書	Dialogos社 創設者・CEO MIT(マサチューセッツ工科大学)組織学習センター共同創設者 MITスローン経営大学院 シニアレクチャラー
学歴	オックスフォード大学 博士号(D.Phil) ロンドン・スクール・オブ・エコノミクス(LSE)修士号(M.Sc.) ダートマス大学 学士号(B.A.)
主な著書	『Dialogue: The Art of Thinking Together』 (邦題:ダイアログ 対話する力)
主な業績	- 組織学習・システム思考・ダイアログ(対話)の分野で世界的に著名 - MIT組織学習センターの設立に関わり、ピーター・センゲ、エドガー・シャイン、クリス・アージリスらと協働 - Fortune 100企業や各国政府、国際機関のリーダーシップ変革・対話型組織開発を指導 - 「対話(ダイアログ)」をリーダーシップや組織変革の中核プロセスとして体系化し、世界中の企業・教育機関で活用されている
その他	Dialogos社を通じ、対話型リーダーシップやシステム変革の実践・普及に尽力



**まずは、前半の復習から**

# 前半のまとめ

【3つの言語の統合と4つの実践】

深い理解  
共感  
変化

本物の対話

意味

感情・美学

パワー・行動

聴くこと



尊重すること

保留すること



声をだすこと

# 3つの言語の統合

以下の3つの言語が統合されて初めて、深い理解・共感・変化が生まれる“本物の対話”となる。

## 意味 (Meaning)

「なぜ対話が必要か」「対話とは何か」という“**理論的な枠組み**”や“**背景**”を明確にする言語

対話の目的や価値を全員で共有するための“共通土台”をつくる。

例：ダイアローグの語源や歴史、現代社会での意義を説明する場面。

## 感情・美学 (Feeling & Aesthetics)

会話のリズム、雰囲気、沈黙、感情の動きなど、“**感じる**”側面を大切にする言語。

共感や信頼、安心感を生み出し、心が動く“生きた対話”を実現する。

例：火を囲んで語り合う家族の思い出、沈黙が場の空気を変える瞬間。

## パワー／行動 (Power/Action)

対話が現実の行動や変化につながる“**実践**”の言語。

- 対話は話し合いで終わらず、実際の行動や組織・社会の変革を生み出す原動力となる。

例：製鉄所の労使が対話を通じて協力し、長年の対立を乗り越えた事例。

# 対話の3つの行動レベル

- 対話を深め、集団で新しい意味や行動を生み出すための基本的な枠組み
- 個人の意識変容からグループ全体の構造、そして対話の「場」づくりまで、ダイアローグを成功させるための土台。「自分の行動を見直す」「グループの流れを読む」「安心して話せる場をつくる」

## 一貫した(コヒーレントな)行動を生み出す

個人やグループが「言っていること」と「実際にしていること」のギャップに気づき、それを埋めるための新しい行動を学ぶこと。

自分自身や組織の“言行不一致”を認識し、意図した結果を生み出す行動へ変えていく。

## 流動的な相互作用の構造を創る

会話やグループの中で働く“見えない力”やパターン(構造)を理解し、柔軟に対応できるようにすること。

グループ内の役割や力関係、無意識のパターンを直感的に捉え、対話が停滞しないように流れを作る。

## ダイアローグのための健全な空間を提供する

対話が生まれる「場」や「雰囲気」を意識的に作り出し、安心して本音を語れる空間を整えること。

物理的な場だけでなく、心理的な安全性や信頼感、オープンな雰囲気を大切にする。

例:円になって座る、沈黙を大切にする、誰もが発言できるルールを設けるなど。

# 思考の4つの病理

名称	内容	現象	適用すべき原則
抽象化 abstract	物事を部分的に切り出し、全体との統合を失うこと	抽象化は便利であるが、孤立や断片化につながりやすい	参加の原則(世界の一部としての認識)の適用 「相互の畳み込み」Mutual Enfolding
偶像化 Idolatry	記憶やイメージ、過去の経験を「現実」だと信じ込み、縛られること	思い込みや先入観に基づく反応を生み、柔軟な思考を妨げる	展開(Unfolding)の原理
確実性 Certainty	自分の考えや信念に固執し、「自分が正しい」と思い込むこと	対話の幅を狭め、学びや発見の機会を失わせる	気づき(Awareness)の原則 手放す能力
暴力 Violence	自分の意見や価値観を他者に押し付けたり、相手を否定・攻撃すること	対立や分断を生み、信頼や協力を壊してしまう	一貫性(Coherence)の原理 自分と他者を許す (Forgiveness)範囲の拡大

# 対話の4つの原則

原則	定義・意味	具体的なポイント・例
参加 (Participation)	自分も世界や他者の一部であり、積極的に関わる姿勢を持つこと。	自分が観察者ではなく“参加者”であると自覚する 会話や場に積極的に関わり、感じたことを共有する
展開 (Unfolding)	目に見えない可能性や新しい意味が、対話を通じて現れてくること。	今ここに現れつつあるものに気づく 自分の声や新しい問いを表現する
気づき (Awareness)	自分や場で起きていることに意識的になること。	自分の思考や感情、場の雰囲気 に気づく 無意識の反応やパターンを観察
一貫性 (Coherence)	断片ではなく“全体性”やつながりを大切にし、全体の中で意味を見出すこと。	部分的な意見や立場だけでなく、全体の流れや背景を意識する 違いも含めて全体の一部と捉える

# 実践におけるポイント

## 【4つの実践】

聴くこと



尊重すること

保留すること



声をだすこと

【自問】  
私は自分自身に耳  
を傾け、自分自身  
と話すことに  
どれほど成功して  
いるのか

本日の発表の要旨となる後半部分です

## **第3部：予見的直観**

# 予感的直観 (Predictive Intuition)

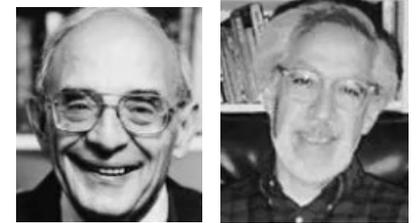
- 対話や集団の中で生じる力学やパターン、構造的な罫を事前に察知し、適切に対応するための“先を読む力”。
- 単なる直感や経験則ではなく、対話の場で繰り返し出現する行動パターンや、組織・集団の構造的な問題点を体系的に理解し、未来の展開を予測する能力を指す

<予見的直観を養うためには>

- ① 「意図」と「実際の行動」のギャップを見抜くこと。
- ② 隠されているが強力な相互作用の構造がどのようにダイアローグを無効にするのか、そしてそれを克服するにはどうするのか

# 第8章 行動のパターン

## 「行動科学(アクションサイエンス)」



アーギリス ショーン

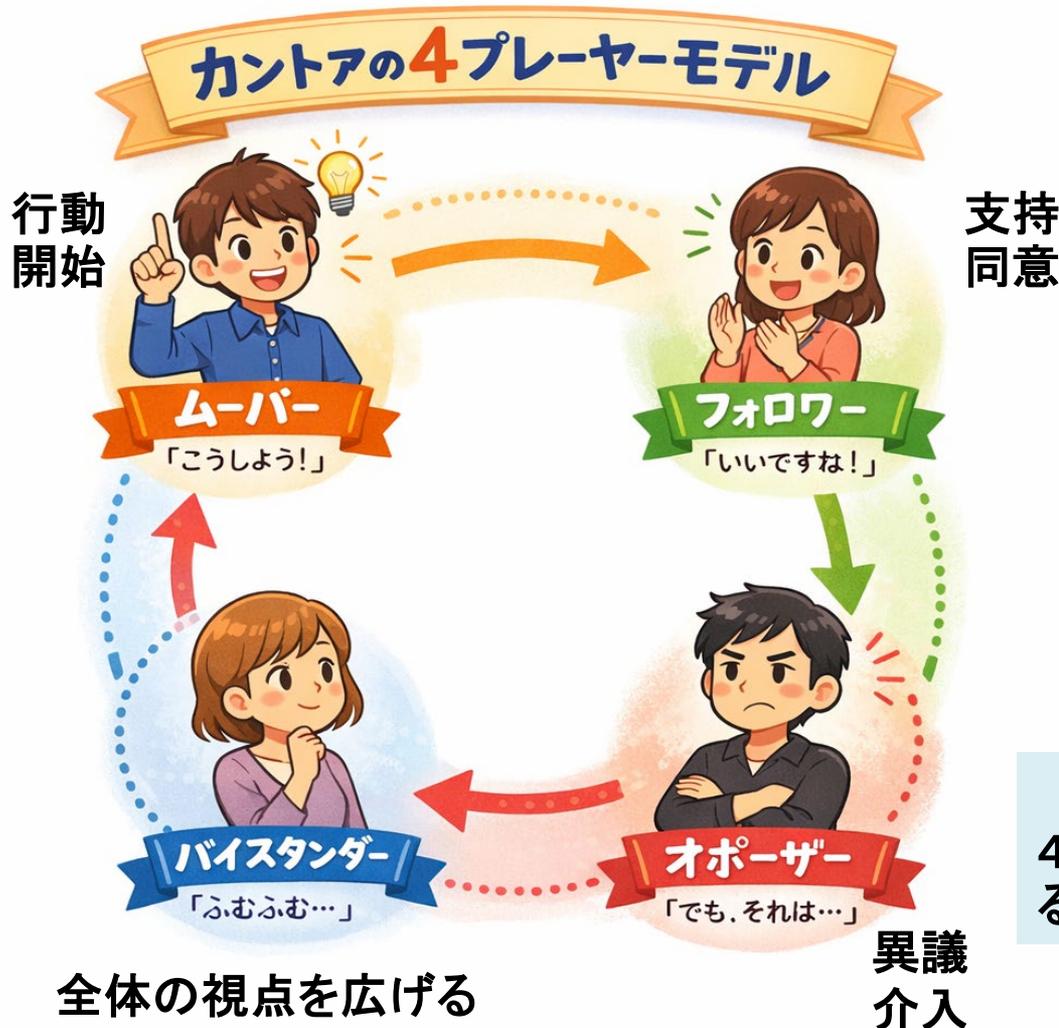
- 人は「言っていること」と「実際の行動」の間にギャップがある
- 主張(アドボカシー)と探求(インクワイアリー)のバランスが対話の質を左右する。
- 自分の意見を明確に述べつつ、他者の視点や背景にあるルール・前提を探求する姿勢が、真の対話を生みだす
- 「声を出す、聴く、尊重、保留」の4つ全てが基本

# カントアの4プレイヤー・システム①

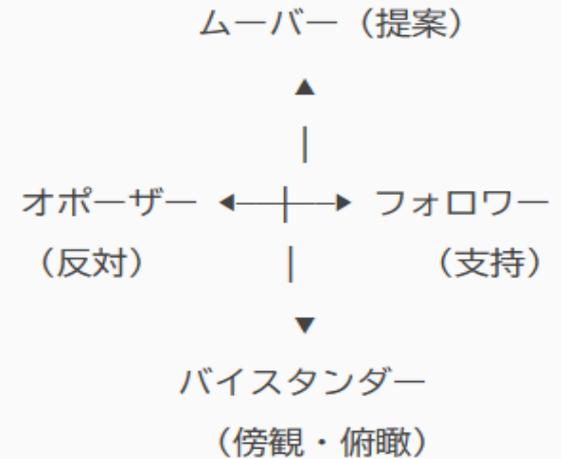
役割	機能	言葉	貢献	留意点	実践
ムーバー	提案・方向性を示す	こうしてみてもは	新しい流れをうみだす	独断的、偏り	真実性と声
フォロワー	支持、賛同	賛成です！	合意形成	受け身、同調圧力に弱い	聴くこと
オポージャー	異議、修正、反対	反対です！	多様性、健全な批判	否定的、批判的、不平	尊敬
バイスタンダー	傍観、俯瞰、全体視点	今の流れを整理しますと...	全体視点、メタ視点	脱線、傍観者	保留

この4つのプレイヤーの行動のどれを使っているか、根底にある意図(Intent)に耳を傾けることが重要

# カントアの4プレイヤー・システム②



異なるエネルギーの混合



【健全な対話】

4つの行動が全てバランスよく使われることで構成される

# 第9章 構造的な罨を克服する

- 構造的な罨とは、組織やグループの中で、個人の善意や努力だけでは抜け出せない「見えない仕組み」や「力学」によって、望ましくない結果や行動パターンが繰り返されてしまう状態。

サイロ化、責任の分散、短期的成果への偏重、固定観念、コミュニケーションの断絶などが構造的な

- 構造的な罨により組織は機能不全に陥る。よって、罨とそれを支える力をマッピングして、理解するための言語を持つことが役立つ

カントア 「構造力学」(ストラクチャル・ダイナミズム)

システム構成要素 × 心理力学

(人々の内面、性格、その目的等)

# 言語の使い方とパラダイムシフト

言語の種類	主な関心・特徴	例
感情の言語	感情・人間関係・ケア	「みんながどう感じているかが大事」
意味の言語	理論・価値観・背景	「この出来事の意味は何か？」
力の言語	行動・結果・実行	「結局、何をするのか？」

パラダイム	特徴	陥りやすい罫
オープンシステム	開放性・対話・多様性重視	境界が曖昧になり、決定が遅れる・責任が不明確になる
クローズシステム	伝統・階層・安定重視	変化に鈍感・抑圧や硬直化が起きやすい
ランダムシステム	個人主義・即興・自由重視	混乱・無秩序・協調の欠如

言語の違いやシステムパラダイムの違いを理解し、対話を通じて全体の構造を見直すことが、「構想的な罫」を抜け出すための第一歩

# 第四部 見えざるものの建築

# 社会的な「場」とは

- 思考、行動、会話の質を左右する重要な決定要因
- 組織論の進化：リニア→システム思考→「場」
- 対話で注目するのは、人々のグループや大組織の間で、常に変化するダイナミックな場
- 対人関係の力のみならず、アイデア、思考、注意なども含まれ、神経心理学的内部反応を形成

(参考)カート・レヴィンの「場」:

人間の行動(Behavior)は、人の特性と、置かれた環境の“場”の相互作用で決まる

$$B = f(P, E)B(\text{Behavior})$$

行動P(Person):個人の性質(感情・価値観・能力など)E(Environment):環境(周囲の人、制度、状況など)

# 第10章 器(コンテナ)を整える①

## 【器(コンテナ)とは】

- 参加者が安心して本音を語り、違いを受け入れ、創造的なエネルギーを発揮できる「心理的・物理的な空間」や「雰囲気」。
- 感情や緊張、対立、創造的なエネルギーを「安全に保持」する参加者が自分らしくいられる深い対話や変化を生み出す土壌
- 物理的な空間(会議室の配置、照明、音響など)心理的な空間(信頼、尊重、安心感)象徴的な空間(円、聖杯、火を囲むなど)



# 第10章 器(コンテナ)を整える②

## 【器が不十分・機能しないケース】

- 参加者が本音を言えず、表面的な会話に終始
- 対立や感情の高ぶりにより、分断や萎縮が起きる
- 形式的なルールや上下関係により創造性や率直さが失われる
- 小さいと、少しの緊張や違いでグループが壊れてしまう
- 器を維持・拡大する難しさ多様な価値観や文化、立場の違いがあると、器が揺らぎやすい
- プレッシャーや外部からの圧力が強いと、器が壊れやすい器を意識的に作る経験やスキルが不足しがち

## 【実践的な工夫】

- 物理的な工夫円形に座る、
- テーブルをなくす、照明や音響を工夫
- 発言の順番や沈黙の時間を大切
- 心理的な工夫:傾聴・尊重・保留・声を出す(ダイアログの4つの実践)を意識する
- 参加者全員が「ここは安全な場だ」と感じられるようにする
- 異なる意見や感情が出ても、すぐに否定せず「保留」して受け止めるルールや合意形成発言のルールやタイムキーパー、ファシリテーターを設け
- 「ここでは何を大切にしたいか」をグループで合意する器が揺らいだときは、立ち止まって「今、何が起きているか」を話し合う

# 第10章 器(コンテナ)を整える③

## 【コンテナのまとめ】

器(コンテナ)とは対話やグループ活動において、参加者が安心して本音を語り、違いを受け入れ、創造的なエネルギーを発揮できる「心理的・物理的な空間」や「雰囲気」のこと

感情や緊張、対立、創造的なエネルギーを「安全に保持」する参加者が自分らしくいられる深い対話や変化を生み出す土壌となる

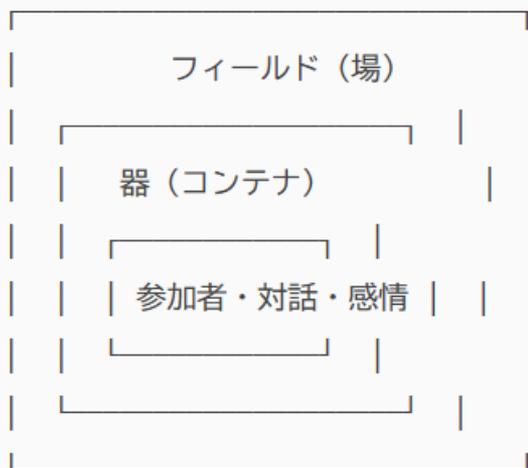
器の進化器は一度作れば終わりではなく、グループや状況に応じて進化・変化させていく必要がある器がしっかりしていると、対立や感情の爆発もグループ全体で受け止め、前向きな変化につなげることができる

### 4つの実践が支える器の働き

- 聴くことで、場に「参加」の原理が生まれる
- 尊重することで、場に「一貫性(コヒーレンス)」が生まれる
- 保留することで、場に「気づき(アウェアネス)」が生まれる
- 声を出すことで、場に「展開(アンフォールディング)」が生まれる

# 第11章 会話のフィールド(場)

## 場と器の関係性



器(コンテナ)は、フィールド(場)の「土台」や「枠組み」。

場の質を安定させたり、変化を受け止めたりする役割を持つ。器が整っていないと、フィールドは表面的・形式的なものにとどまりやすい。

器が大きく柔軟であれば、対立や感情の爆発も安全に受け止め、フィールドをより深い対話や創造の場へと導くことができる

## フィールド(場)

会話や対話が行われる「空間」や「雰囲気」。物理的な空間だけでなく、心理的・感情的なエネルギーや、参加者同士の関係性、グループの歴史や記憶も含む。フィールドには段階(例: 礼儀正しさの場、対立の場、内省の場、創造的な場)があり、対話の進行とともに変化・進化する。

## 器(コンテナ)

フィールド(場)の「質」や「安全性」を支える“枠組み”や“入れ物”。参加者が安心して本音を語り、違いを受け入れ、感情や緊張を安全に保持できる空間をつくる。器がしっかりしていると、フィールドはより深く、創造的なものへと進化しやすい。

# フィールド(場)の四段階

	≡ フィールド段階	≡ 状態の特徴	≡ 主な対応策	≡ 留意点
1	I 礼儀正しさの場	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 表面的な礼儀や形式が重視される</li> <li>- 本音や違いは出ない- 緊張や違和感があっても表面化しない</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 安心・安全な雰囲気づくり</li> <li>- 円形配置や発言ルールの明確化- 小さな違和感や沈黙も大切に扱う</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 表面的な調和にとどまりやすい- 問題が隠れたまま進行しやすい</li> </ul>
2	II 崩壊・対立の場	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 抑えていた感情や対立が表面化</li> <li>- 本音や不満、怒りがぶつかる- 一時的に混乱・険悪な雰囲気</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 器（コンテナ）を意識して安全を確保</li> <li>- 感情や対立を否定せず受け止める- ファシリテーターが場を支える</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 感情の爆発でグループが壊れやすい- 器が弱いと対話が中断・分裂しやすい</li> </ul>
∴	III 内省・探求の場 <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">7</span>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 本音や違いを受け止め合い始める</li> <li>- 自分や他者の前提・行動を内省- 好奇心や学びの雰囲気が生まれる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 問いかけや内省を促す</li> <li>- 多様な視点を歓迎し、探求を深める- 沈黙や未解決の問いも大切にする</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- すぐに答えや結論を求めすぎない- 探求のプロセスを楽しむ意識が必要</li> </ul>
4	IV 創造・生成の場	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 信頼と協働、創造性が高まる</li> <li>- 新しいアイデアや行動が生まれる- 全体性や共通の目的が現れる</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 役割やリーダーシップを柔軟に共有</li> <li>- 変化や新しい可能性を受け入れる- 成果だけでなくプロセスも重視</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- この状態は一時的であり、維持には意識が必要- 再びIやIIに戻ることも自然な流れ</li> </ul>

# 第12章ダイアローグを招集する

- 招集とは、他の人とともに集まることで、その招集者が対話のリーダーとなる

フィールドのレベル毎のリーダーシップの在り方

フィールド	状態・課題	対処法
I	相違点を理解していない 対話的な交流を呼び起こす	一人ひとりと異なる形で関わる 器を創る
II	対立の激化 安全・安心の雰囲気が必要 <b>構造的ジレンマ</b>	構造をマッピング化 モデルを超えた会話を促進 教育する
III	内省的な探求を体現 立ち現れるテーマをみつける 背後からリードする手本を示す 交代を予測し、対処 <b>サーバントリーダーシップ</b>	奉仕を体現 全プロセスを省察する 解決への道を模索 リーダーシップの変化

# 第13章思考の生態系①

- 人間の内面に存在する「思考・感情・記憶・習慣・価値観」などが、個人や集団の行動や対話にどのように影響を与え、相互に作用し合っているかを“生態系”になぞらえて捉える考え方
- 思考や感情は個人の頭の中だけでなく、グループや社会全体にも「思考のパターン」や「感情の流れ」が存在し、相互に影響
- 無意識に行動を支配する過去の経験や文化的な価値観、組織の慣習等が、無意識のうちに思考や行動のパターンを作り出す
- 全体性思考の生態系が断片化すると、部分最適や対立、誤解が生まれやすくなる。一方、全体性(つながりや一貫性)を意識すると、創造的で協調的な行動が生まれやすくなる。
- 対話や内省による変容、「思考の生態系」は固定されたものではなく、対話や内省、学びを通じて変化・進化を促す

# 思考の生態系②

## 3つの言語の特徴

	≡ 言語の種類	≡ 主な内容・特徴	≡ 典型的な問い・...	≡ 思考の生態系で...
1	It (事実・モノの言語)	客観的事実・データ・論理・説明	「それは本当か?」「事実は?」「売上は前年比10%増」	客観性・分析・現実把握の土台
2	I (私の言語)	感情・体験・主観・美意識	「私はこう感じる」「不安だ」「ワクワクしている」	個人の感性・創造性・自己表現
3	We (私たちの言語)	関係性・共感・価値観・倫理・協働	「私たちはどう生きる?」「信頼したい」「一緒に成長したい」	協働・共通善・関係性の構築

# 思考の生態系③

## 言語と価値領域の密接な相関関係性

価値観	主な意味・領域	関連する問い・行動	3つの言語との対応
善 (Good)	倫理・道徳・関係性・共感・協働	「私たちはどう生きるべきか?」「何が正しいか?」 共通善・信頼・協力	We (私たち) の言語 関係・協働・倫理
真 (Truth)	客観的事実・論理・科学・正しさ	「それは本当か?」「事実は何か?」 データ・証拠・論理的思考	It (モノ) の言語 事実・データ・論理
美 (Beauty)	感性・創造性・個人の内面・表現	「それは美しいか?」 「私はどう感じるか?」 感情・創造・個性	I (私) の言語 感情・体験・美意識

# 第五部輪をひろげる

# 第14章 ダイアログとニューエコノミー

## 【ニューエコノミー】:

知識・ネットワーク・創造性・関係性が価値の源泉となる新しい経済社会変化が激しく、正解が一つではない時代であり、物理的資産やヒエラルキーよりも「つながり」や「共創」が重要

## 【ダイアログ(対話)の意義】

- 異なる立場や価値観を持つ人々が、本音で語り合い、共通の意味や新しい可能性を見出す
- 「場」をつくる表面的な合意や調和ではなく、違い・対立も安全に扱いながら、より深い理解と協働を生み出す組織や社会の「思考の生態系」を豊かにし、断片化や分断を乗り越える基盤となる

## 【ダイアログがもたらす変化】

- 共通善や新しい価値、創造的な解決策が生まれやすくなる信頼と協働が生まれ、現場の課題解決やイノベーションにつながる
- 知識創造・ネットワーク形成・多様性の活用に不可欠な土壌今後のポイント

# 第15章 組織とシステムの対話を耕す

## 組織変革の難しさ

- 多くの組織変革プログラムは、表面的な制度やルールの変更にとどまり、根本的な行動や思考の変化につながりにくい。
- その背景には、組織内の「**構造的な罫**」や**無意識のパターン**が存在し、善意の取り組みも自己矛盾や形骸化に陥りやすい。

## 対話的アプローチの重要性

- 組織やシステムの変革には、トップダウンの命令や計画だけでなく、現場や多様な関係者が「対話」を通じて意味や目的を共有し、共に学び合うプロセスが不可欠
- 対話を通じて、隠れた前提やジレンマ、矛盾を表面化し、全体最適を目指す新しい行動や仕組みを共創できる。

## 対応策・ポイント

- 構造的な罫や無意識のパターンを「**見える化**」し、対話を通じて省察・探求する
- 多様な関係者が参加しやすい「**場**」を設計し、役割やリーダーシップも柔軟に共有
- 成果だけでなく、**プロセスや学びそのもの**を重視する文化を育てる

## 今後の見通し

- 組織や社会の変革は、個人の変容だけでなく、全体の「**思考の生態系**」や関係性の質を変えることがカギ
- 対話を耕すことで、**持続的な学習・協働・イノベーション**が生まれる組織・社会へと進化できる

# 第16章対話と民主主義

## 対話と民主主義の本質

- 民主主義の根幹は「投票」や「多数決」ではなく、市民同士が自由に対話し、共通の意味や価値観を育むことにある
- 対話は、異なる立場や価値観を持つ人々が、安心して本音を語り合い、違いを受け入れながら共通善を探求するプロセス

## 現代社会の課題

- 表面的な討論や分断、感情的な対立が増え、真の対話が失われがち
- メディアや政治の場でも、主張のぶつけ合いや「勝ち負け」に偏りやすい
- 形式的な「オープンさ」や「参加」だけでは、深い理解や協働にはつながらない

## 対話の力と実践例

- 対話を通じて、社会や組織の分断や対立を乗り越え、共通の目的や価値観を見出すことができる

## 対応策・ポイント

- 安心して本音を語れる「器(コンテナ)」を整える
- 異なる意見や感情も否定せず、**保留**しながら受け止める
- 対話を通じて、**共通善や新しい社会的合意**を共創する

## 今後の見通し

- 民主主義の成熟には、対話文化の定着と、個人・組織・社会全体での「**思考の生態系**」の**進化**が不可欠
- 一人ひとりが「対話の担い手」となり、分断を乗り越え、共創社会を築くことが求められる

# 第17章全体性を真剣に捉える

## 全体性とは何か

- 部分や断片ではなく、「全体」として物事や人間関係、組織、社会を捉える視点
- 善(倫理・共通善)、真(事実・論理)、美(感性・創造性)のバランスが取れた状態

## 現代社会の課題

- 科学・倫理・芸術などの価値観が分断され、断片化が進みやすい
- 組織や個人も、部分最適や専門分化に偏りやすく、全体像を見失いがち

## 全体性を捉えるためのポイント

- 3つの価値観(善・真・美)**をバランスよく意識し、対話や意思決定に反映させる
- 断片化や分断を乗り越え、**つながりや一貫性**を大切にする
- 「全体性の言語」を育て、部分ではなく全体の流れや意味を語る

## 具体的な実践例

- 組織やグループで、**善(共通善・倫理)、真(事実・論理)、美(感性・創造性)**を意識した対話を行う
- 例:製品開発やプロジェクトで、データや効率だけでなく、社会的意義や美しさも議論

## 留意点・今後の見通し

- 全体性は一度得たら終わりではなく、**常に問い直し・育て続けるもの**
- 個人・組織・社会全体で「**全体性**」を真剣に捉えることで、より豊かで持続可能な未来が開かれる

# まとめ

## ● 変化の時代と新しい価値観

グローバル化・多様化・変化の加速で、従来型の組織や社会の限界が顕在化  
「知識」「ネットワーク」「創造性」「関係性」が価値の源泉となるニューエコノミーへ

## ● 対話(ダイアログ)の力

異なる立場や価値観を持つ人々が、本音で語り合い、共通善や新しい可能性を  
共創活動

表面的な合意や調和ではなく、違い・対立も安全に扱い、深い理解と協働を生み  
出す組織や社会の「思考の生態系」を豊かにし、断片化や分断を乗り越える基盤

## ● 全体性を真剣に捉える

部分最適や専門分化を超え、「善・真・美」のバランスを意識した全体性の視点が  
重要であり、断片化を乗り越え、つながりや一貫性を大切にすることで、持続可能  
な未来を目指す

## ● これからの私たちに求められること

一人ひとりが「対話の担い手」となり、変化と共創をリードする  
多様な知恵や価値観をつなぎ、「イノベーションと共通善」を生み出す社会を目指す