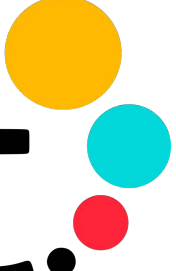


シリコンバレーに対する米国内の強力な競争相手は、ボストン郊外のルート128地区であるが、そこには「ソーシャルキャピタル」は育たなかった。

むしろ、そこでは企業ヒエラルキー、秘密主義、自給自足、縄張り意識といった伝統的規範が維持され、社員が勤務後に連れ立って、あるいは他の会社の人間と出かけるようなことはほとんどなかった。

ルート128の「自身の力で成功する哲学」が、シリコンバレーと比較したときの業績の貧弱さの大きな原因であるということを、この二つのハイテクセンターの比較研究が示している。

dot.  = draw out our talent

みんなの才能を引き出すチーム

イノベーションチームdot

2011 日経出版



2012 日経出版



2014 中経出版



2016 ダイヤモンド社



- ・ 1985年に日本IBMに入社、1991年にフレックスファームを創業。現在にいたるまで**30年近く現役の起業家**
- ・ ソーシャルメディアによるパラダイムシフトを提言した**ベストセラー「ソーシャルシフト」**をはじめ著書多数
- ・ 2016年4月に**学習院大学**の特別客員教授に就任。自らの体験に基づき、起業のリアリティや人を幸せにする経営を伝える**熱血教授**。学生からは友だち目線で「**とんとん**」と呼ばれる
- ・ 自らの使命を「**幸せな組織づくり**」し、チームdotに夢を託して**フルコミットで参画**。若者たちの未来を後方から支えている

アドバイザー とんとん



私たちが大切に育ててきた土壌

内発的動機づけ

外発的動機づけ

「しなくちゃ」をなくして「したい」だけ

学習する組織

管理する組織

競争は学習の機会、共創を組み合わせる

素のまんまの自分

強く賢い自分

リーダーが率先して、心理的に安全な場を創る

ペイ・フォワード

ペイ・バック

ペイ・フォワードで、幸せを世界に

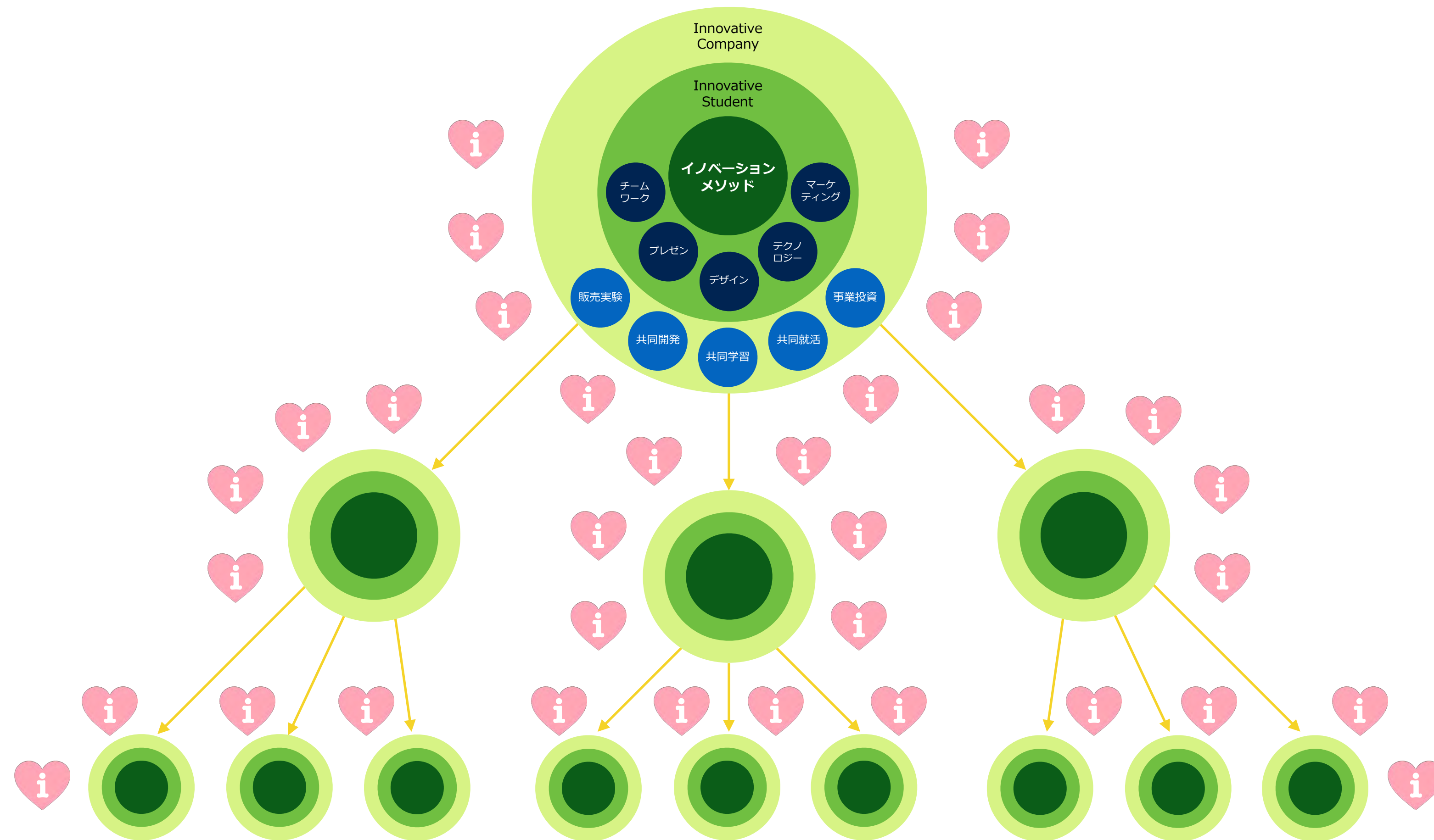
チームdot

ビジネス組織

チームdotが大切にする「組織の土壌」

[チームdotの土壌 その1]

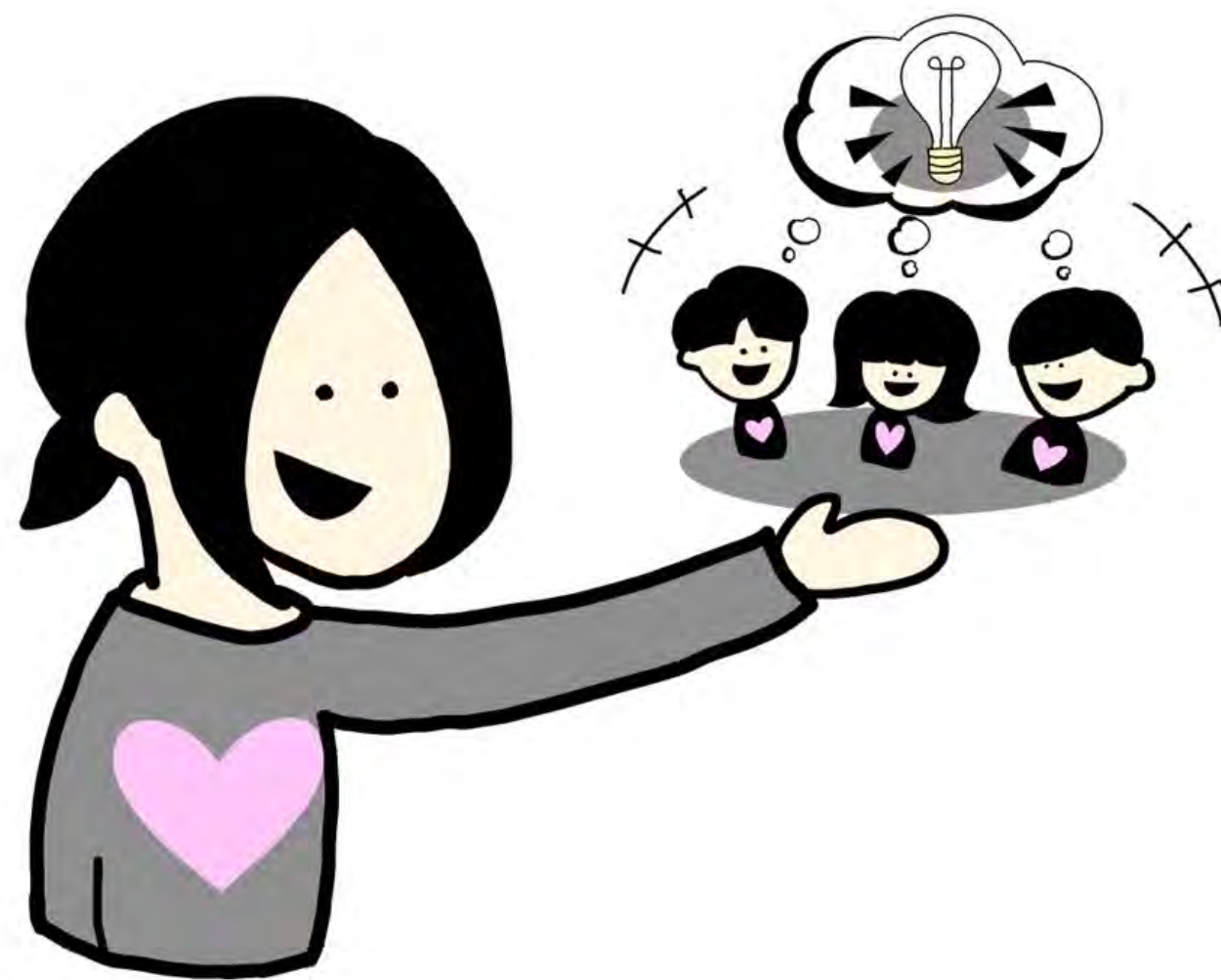
ペイ・フォワードで、幸せを世界に



人を幸せにするイノベーションをペイ・フォワード。一人ひとりが輝き、笑顔があふれる世界に！

[チームdotの土壌 その2]

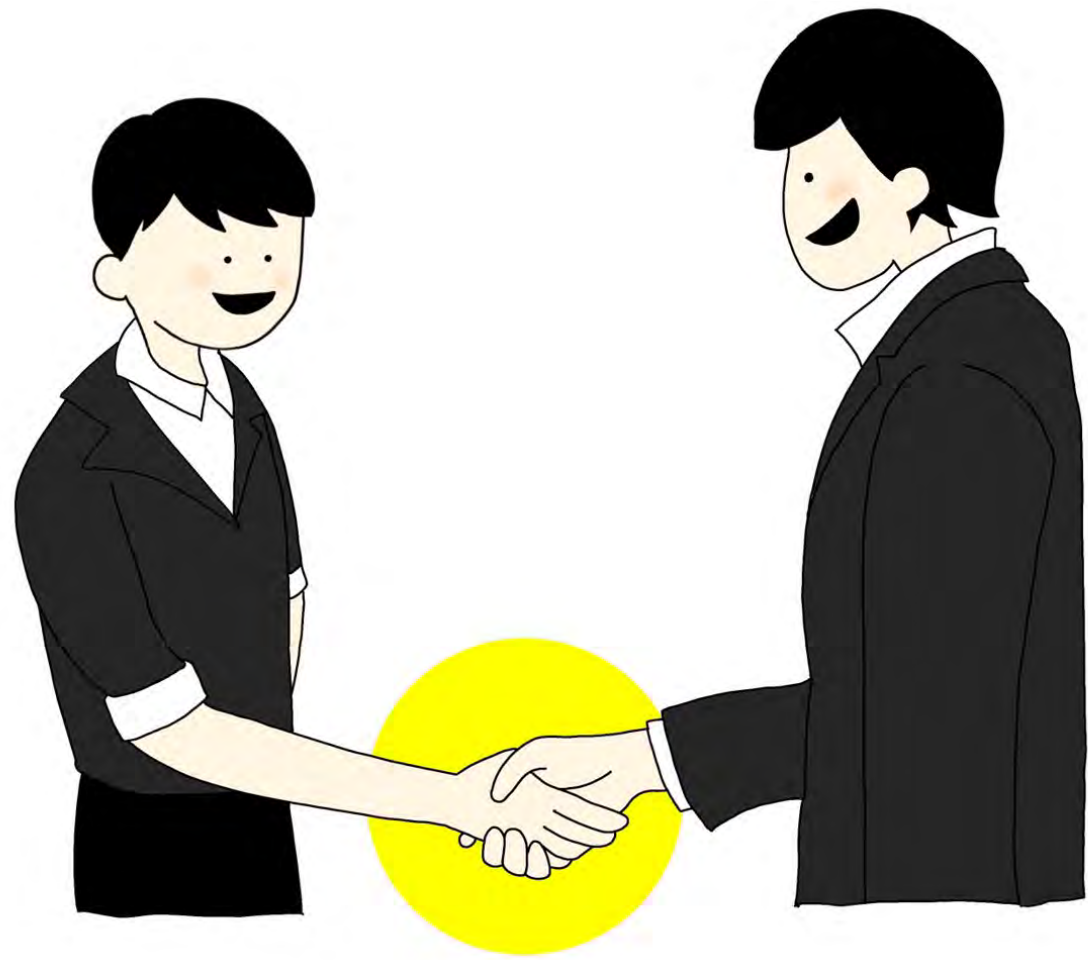
リーダーが率先して、心理的に安全な場を創る



- ・ 直接話のできる、親しみやすい人になる
- ・ 現在持っている知識の限界を認める
- ・ 自分もよく間違ふことを積極的に示す
- ・ 参加を促す
- ・ 失敗は学習する機会であることを強調する
- ・ 具体的な言葉を使う
- ・ 境界(規範)を設ける

[チームdotの土壌 その3]

競争は学習の機会、共創を組み合わせる



- ・ 競争は成長の機会。プロセスを楽しむ場にする
- ・ 結果への評価、順位づけ、表彰をしない
- ・ そのかわり、学習を促すフィードバックを行う
- ・ 希望者のみ参加。チームは固定しない
- ・ チーム間での交流を促し、助言しあう場をつくる

[チームdotの土壌 その4]

「しなくちゃ」をなくして「したい」だけ

チームdot value

- ・ 「しなくちゃ」を「したい」に変えよう
- ・ 心の声を大切に、今を生きよう
- ・ 多様性を、優しく受け入れよう
- ・ まずはチャレンジ、そこから学ぼう
- ・ シンプル、オープン、ナチュラルでいこう
- ・ ワクワクする場と体験を創りだそう
- ・ 心が疲れてる時は、遠慮なく休もう



みんなが価値観に共感し、個々に内在化してもらうことで、「したい」だけで成り立つ文化を創ろう