

THIS IS THE START LINE

UNLOCK QUEST Final Session Insight Report

組織のOSを内側から静かに書き換える



静かなる革命の正体

我々は組織の 「免疫システム」である。



Who we are: 構造的な停滞に気づきながらも、逃げずに内側から治癒を試みる「静かな変革者」たち。



The Goal: 成果物の提出ではない。自律的な探究と、組織を治療する「ムーブメント」の始動が目的である。



The Shift: 「タスクをこなす者」から「触媒 (Catalyst) となる者」へ。

変革者を阻む「3つの壁」

1. 見えない価値の評価不在

調整・翻訳・ケア・場づくり。
定量化できない貢献が「ないもの」とされ、
孤独と自己検閲を生む。

2. 「未完成」と「責任」のジレンマ

完璧主義の構造。失敗の共有が許されず、
学習の循環が止まる。
「持ち帰った瞬間に負け」という焦燥。

3. 既存の「強いリーダー像」 との不一致

支配型への違和感。
新しい「調律・編集型」リーダーシップの
言語化不足。



深層メンタルモデルの葛藤



Time Anxiety

「持ち帰った瞬間に負け」



Approval Paralysis

「承認待ちの麻痺」



Diversity Paradox

「多様性への渴望と
同質性への依存」



Humanity vs. Tech

「人間らしさと技術
への過剰期待」

「新しいOS」への書き換え



From 'Point' battles to 'Surface' transformation.

持続的な成長を生み出す「4つの循環システム」

UNLOCK QUEST : Revitalize and Experiential Learning



Community (Outside)

Safety Base / Learning

外の「安全基地」と内の「侵入口」：
コミュニティで心理的安全性を確保して学び、
エンゲージメント施策でその学びを組織内へ届ける。

主な目的：会社の枠を超えた
「総合発達の間」の構築



Leadership

Catalyst / Tuning

主な目的：支配ではなく
「統合と調律」
による変化の創出
変革の「担い手
(触媒・橋渡し)」



Tech Research

Accelerator / Yohaku

主な目的：ツール活用による
業務の余白創出と実装の高速化



成功循環 × 経験学習の融合
関係性から結果へ繋げる「成功循環」と、
内省を実践へ変える「経験学習」を全施策の土台にする。



Engagement (Inside)

Invasion Route / Purpose

主な目的：目的・対話による
エネルギー回復と文化の調整

外の「安全基地」と、内の「侵入口」

Community Design

- 企業単位ではなく、個人の「ウィークタイズ」
- 招待制・有志性。総合発達場。
- 目的：社内では作れない心理的安全性を確保

Make it outside, Bring it inside

Engagement

- 「見えない価値」の評価軸を作る
- 目的の再接続。ピアフィードバック。
- 目的：外で得た熱を組織内へ届ける

変革の「担い手」と、加速する「武器」

Leadership Training



- 支配ではなく「統合と調律」
- 役割ではなく、必要な時に発揮される「機能」
- Cycle: 観察 → 内省 → 抽象化 → 実践

Tech Research



- ヒューマンセントリック (手触りと思想)
- 目的: 業務の「余白」を創出し、人間が人間らしい仕事をする時間を守る

AGENTS OF CHANGE [PART 1]

人間性の回復と、構造への静かなハック

The Healers
(Weakness & Care)

Hayashi

Miyazaki

Nagano

「弱さ」を組織の学習材料に変える。
効率化で削がれた「ケア」を資源化する。

The Structural Hackers
(Strategy)

Shimamura

Morinaga

Tamura

正面突破せず、「外部性」や「関係性」を
使って静かに通す。

AGENTS OF CHANGE [PART 2]

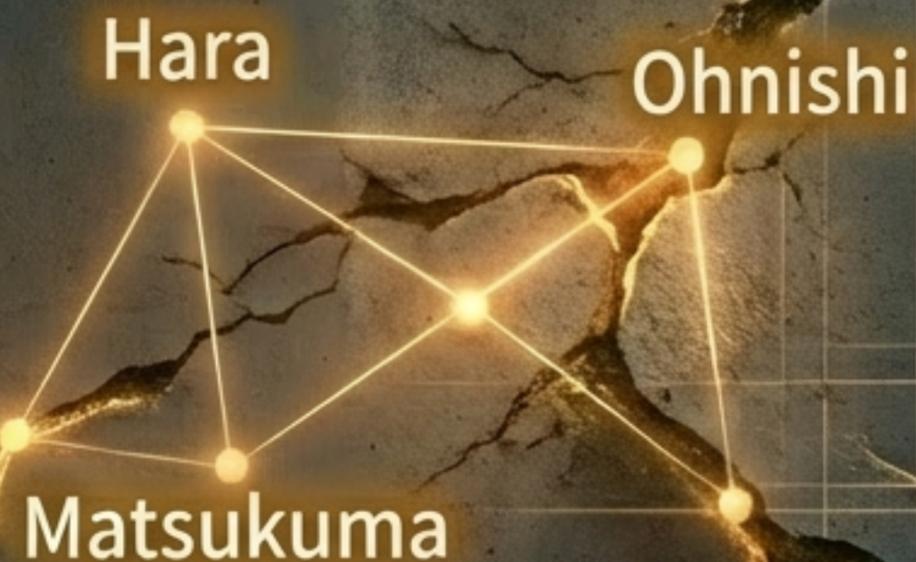
技術と感性の統合、そして守りの再定義

Tech & EQ
Integrators



「感性」や「対話」をエンジニアリング（構造化）する。
抽象度の高い議論を実装へ落とす。

The Guardians
(Pride of Infrastructure)



「安心があるから挑戦できる」。
守りを未来をつくる価値として再定義する。

AGENTS OF CHANGE [PART 3]

未完成のリーダーシップとQOL

The Future
(Realism & QOL)

The Structural Hackers
(Strategy)

Hayashi

Miyazaki

Shimamura

Morinaga

Deguchi

Nagano

Yoshida

Matsukuma

Morinaga

「完成された正解」ではなく「問い」を共有する。
QOL (生活の質) を組織成果に接続する。

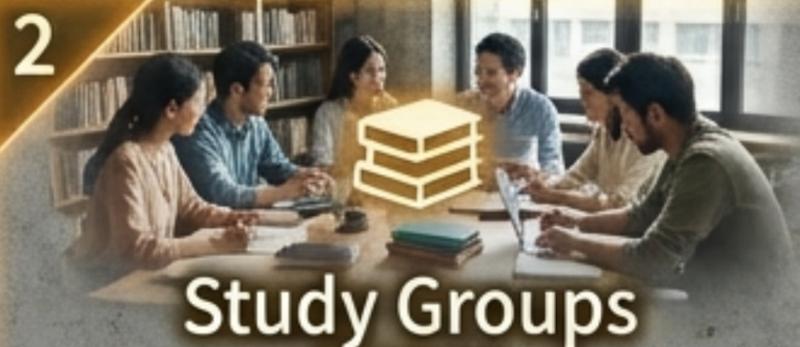
コミュニティを資産に変える「7つのアクション」

1



Cross 1on1
(相互メンタリング)

2



Study Groups
(勉強会)

3



研究会
Research Groups
(研究会)

4



Events
(イベント活用)

5



報告会
協力
Report
Support
(報告会協力)

6



Referrals
(コミュニティ紹介)

7



Off-site Play
(オフの遊び)

即座に動く：Immediate Commitments

Tomorrow



Start LINE/Slack groups.
Connect on 'Weak Ties'.

Next 2 Weeks



Define 'Minimum Protocol' for
Leadership (15min x 2 dialogue).



Radius of 5 Meters
(半径5メートル)

**Don't wait for permission.
Use the community as your safety base.**

変革の処方箋：コラボレーション・テーマ

Project: Human Recovery

Hayashi x Miyazaki x Nagano.
Embedding Care into the OS.

Project: Quiet Hack

Shimamura x Morinaga x Tamura.
Survival Guide for Large Corps.

Project: Engineering EQ

Tokai x Otake x Yamanaka.
Designing Culture Scientifically.

異業種交流を超えた、実効性のある「治療チーム」の結成。

FROM 'POINT' TO 'SURFACE'

未完成であることを恐れない。
孤独な「点」ではなく、連帯する「面」へ。
ここが、新しいサイクルの始点である。

UNLOCK QUEST 2026