

報道関係者各位

【特別対談】AI時代の組織は「違い」をどう力に変えるか？

『強い組織は違いを楽しむ』宮森千嘉子 × 『理念経営 2.0』佐宗邦威

2026年4月14日(火)19時～20時半 青山ブックセンターにて開催

～IQ、EQ に続く第三の知性「CQ(文化的知性)」で、

個の妄想を組織の共創へ繋ぐ～

「人と社会を大切にする会社を増やす」をパーパスに掲げる、組織開発コンサルティングの Ideal Leaders 株式会社(本社:東京都千代田区、代表取締役 CEO:永井恒男)の Chief Culture Officer(CCO)であり、日本における CQ(Cultural Intelligence)の第一人者である宮森千嘉子による著書『強い組織は違いを楽しむ:CQ が切り拓く組織文化』の出版1周年を記念し、2026年4月14日(火)19時より、青山ブックセンター本店にて特別対談イベントを開催いたします。

**答えが見えない時代の
組織文化の使い方**

青山ブックセンター本店

特別対談

2026 4.14 TUE 19:00-20:30
定員: 100名

宮森千嘉子
アイディール・リーダーズ株式会社
Chief Culture Officer
ホフステードCWQマスター認定者

佐宗邦威
株式会社BIOTOPE代表
チーフ・ストラテジック・デザイナー
多摩美術大学 特任准教授

ゲストには、数々の企業のイノベーションを支援し、『理念経営 2.0』で新たな時代の組織のあり方を提示した戦略デザイナー、株式会社 BIOTOPE 代表の佐宗邦威氏をお迎えします。

<イベント概要>

日時:2026年4月14日(火) 19:00～20:30(開場 18:30)

会場:青山ブックセンター本店 大教室(東京都渋谷区神宮前 5-53-67 コスモス青山ガーデンフロア B2F)

主催:青山ブックセンター

料金:1,650円(税込)

定員:100名

お申し込み URL:<https://aoyamabc.jp/collections/event/products/4-14-2026>

<開催背景>

AI 時代、なぜ今「組織文化」と「CQ」なのか？

予測不能な VUCA 時代に加え、AI の普及によって「効率」や「正解」の価値が相対化されています。このような中、組織の競争力の源泉として改めて注目されているのが「組織文化」です。

かつての画一的で強固な組織文化は、現代の多様な個人の力を削いでしまうリスクがあります。今求められているのは、佐宗氏が提唱する「個人の妄想(ビジョン)」を起点に、宮森が専門とする「CQ(文化的知性)」を用いて、異なる個性をポジティブな共創の力へと変えていく、しなやかで強い組織のあり方です。

日本を代表する戦略デザイナーと、組織開発のスペシャリスト。二人の思想が重なり、掛け合わされることで生まれる、新しい時代の「組織文化の活かし方」を、シナリオなしの即興対談形式で深掘りします。

<当日の主なトピックス(予定)>

- なぜ今、組織文化が「戦略」以上に重要なのか？
AI 時代における組織の「味」と「癖」の活かし方
- 「理念経営 2.0」と CQ の交差点：
個人の妄想を組織の共創へとつなげるプロセス
- 「心理的安全性」の先にあるもの：
違いを活かすための「知的誠実性(Intellectual Honesty)」とは
- ビジョンと CQ の交差点
個人の妄想を組織の共創へとつなげるプロセス
- 実践的なカルチャー変革：
チームごとに「緩やかな行動指針」をアップデートし続ける技術

<登壇者プロフィール>

宮森 千嘉子(Chikako Miyamori)

アイディール・リーダーズ株式会社 CCO(Chief Culture Officer)

「文化と組織とひと」に橋をかけるファシリテータ、リーダーシップ&チームコーチ。サントリー広報部勤務後、HP、GE の日本法人で社内外に対するコミュニケーションとパブリック・アフェアーズを統括し、組織文化の持つビジネスへのインパクトを熟知する。また 50 カ国を超える国籍のメンバーとプロジェクトを推進する中で、多様性のあるチームの持つポテンシャルと難しさを痛感。「違いに橋を架けパワーにする」を生涯のテーマとし、日本、欧州、米国、アジアで企業、地方自治体、プロフェッショナルの支援に取り組んでいる。英国、スペイン、米国を経て、現在は東京在住。



ホフステード CWQ マスター認定者、CQ Fellows、米国 Cultural Intelligence Center 認定 CQ(Cultural Intelligence) 及び UB(Unconscious Bias) ファシリテータ、IDI(Intercultural Development Inventory) 認定 クオリファイド アドミニストレーター、CRR Global 認定 関係性システムコーチ(Organization & Relationship Systems Certified Coach)、TLC 認定 The Leadership Circle Certified Practitioner、Gallup 認定 ストレングスコーチ。

著作に「強い組織は違いを楽しむ CQ が切り拓く組織文化」、共著に「経営戦略としての異文化適応力」(いずれも日本能率協会マネジメントセンター)がある。一般社団法人 CQ ラボ主宰。青山学院文学部フランス文学科卒、英国 Ashridge Business School MBA。

佐宗 邦威(Kunitake Saso)

株式会社 BIOTOPE 代表／チーフ・ストラテジック・デザイナー
多摩美術大学 特任准教授

東京大学法学部卒業、イリノイ工科大学デザイン研究科(Master of Design Methods)修了。P&G マーケティング部で「ファブリーズ」「レノア」などのヒット商品を担当後、「ジレット」のブランドマネージャーを務める。その後、ソニーに入社。同クリエイティブセンターにて全社の新規事業創出プログラム立ち上げなどに携わる。ソニー退社後、戦略デザインファーム「BIOTOPE」を創業。



山本山、ソニー、パナソニック、オムロン、NHK エデュケーショナル、クックパッド、NTTドコモ、東急電鉄、日本サッカー協会、KINTO、ALE、クロスフィールズ、白馬村など、バラエティ豊かな企業・組織のイノベーションおよびブランディングの支援を行うほか、各社の企業理念の策定および実装に向けたプロジェクトについても実績多数。

著書に、『理念経営 2.0—会社の「理想と戦略」をつなぐ 7つのステップ』(ダイヤモンド社)、『模倣と創造 13歳からのクリエイティブの教科書』(PHP 研究所)、『ひとりの妄想で未来は変わる VISION DRIVEN INNOVATION』(日経 BP)、『直感と論理をつなぐ思考法 VISION DRIVEN 』(ダイヤモンド社)、『21世紀のビジネスにデザイン思考が必要な理由』(クロスメディア・パブリッシング)。他

<CQ(Cultural Intelligence:文化的知性)とは>

IQ(知能指数)、EQ(感情指数)に続く「第三のQ」として注目される、異なる文化的背景の中で効果的に協働し、成果を出す能力です。2003年に提唱され、現在ではGoogleやStarbucks、米軍、ハーバード大学などの世界のトップ組織が導入しています。

■アイディール・リーダーズ 関連書籍

『パーパス・マネジメント』社員の幸せを大切に経営

著者 丹羽真理 | 2018年9月1日初版発行

パーパスに基づく幸せな組織づくりの重要性とノウハウが詰まった一冊。幸福度が高い人ほど、生産性や創造性が高く、会社や業績に大きく貢献することができます。社員の幸福度を上げる取り組みは、会社の発展のために必要不可欠です。本書では、「仕事における幸せ」に着目した経営・組織運営について解説すると共に、CHO(Chief Happiness Officer)という社員の幸せをデザインする経営職や役割についても紹介しています。



『経営戦略としての異文化適応力 ホフステードの6次元モデル実践的活用法』

著者 宮森千嘉子・宮林隆吉 | 2019年3月20日初版発行

国民文化・組織文化研究の世界的権威が生み出したフレームワークによる多様性マネジメントの実践書。組織心理学・人類学の教授で、「文化と経営の父」と呼ばれるハールト・ホフステード博士が考案した「6次元モデル」は異文化間だけでなく、多様な国籍や性格の人材間コミュニケーションの問題を解決するフレームワークです。本書では、職場でコミュニケーション問題を抱えている経営者・管理職の方を対象に、「ホフステードの6次元モデル」を用いながら、その対応策を紹介します。



『会社の問題発見、課題設定、問題解決』

著者 永井恒男・齋藤健太 | 2019年10月21日初版発行

経営者は、ビジョンを掲げる存在。そして実際の現場では、問題発見、課題設定、問題解決のプロセスをOKR型で繰り返し、ダイナミックかつ地道に組織を動かしていく企業が増えました。その際に欠かせないのが、人と組織を成長させ、駆動し続けることができる、力強いビジョンです。本書では、永井が携わった仕事の中から、ビジョンによって組織を変革した製造業やIT企業の事例を紹介し、経営陣の内発的動機と現場の内発的動機をポジティブに相互作用させる組織マネジメント手法を解説。



『パーパス・ドリブンな組織のつくり方 発見・共鳴・実装で会社を変える』

著者 永井 恒男・後藤 照典 | 2021年12月30日初版発行

パーパスに基づく経営を実践していくために必要なエッセンスが詰まった一冊。パーパスとはなにか、なぜパーパスが今必要とされているかを紹介した上で、パーパスに基づいた経営(=「パーパス・ドリブン・経営」)の考え方を解説します。そして、パーパス・ドリブン・経営に必要な「発見・共鳴・実装」という3つのステップを詳しく解説していきます。NEC、日産自動車、ベネッセ、ADK、ぐるなび、LIXIL など、20社以上の日本企業の経営トップやリーダーの皆さまに独自インタビューを実施。ここでしか読むことのできない事例を具体的に掲載しています。



『強い組織は違いを楽しむ CQ が切り拓く組織文化』

著者:宮森 千嘉子/監修:ディヴィッド・リヴァモア | 2025年5月10日初版発行

不確実性の時代において、組織の成長や競争優位性を確立するためには、組織文化を意図的に醸成し文化を戦略の“良きパートナー”とすることが必要不可欠です。本書では、組織文化を戦略の推進力として捉え、強い組織を築くために必要になるのはパーパスだけでなく、個人の価値観と一人ひとりの違いを活かすことだと提唱します。そのために必要なのが、リーダーのCQ(文化の知能指数)です。カルチャーの専門家として多くの組織文化変革を実現した宮森千嘉子の体験や、組織文化変革を実現した企業のインタビューを基に、数々の事例と共に明日から使える実践的アプローチを紹介します。



【会社概要】

会社名: Ideal Leaders(アイディール・リーダーズ株式会社)

代表取締役: 永井恒男

所在地: 東京都千代田区丸の内 2-2-1 岸本ビルヂング 6F

設立: 2015年4月

URL: <https://ideal-leaders.co.jp/>

事業内容: エグゼクティブコーチング、経営コンサルティング(パーパス・マネジメント・コンサルティング、組織文化変革コンサルティング、ウェルビーイング経営支援): 組織のパーパス・ビジョン構築、展開/経営・事業チームの合意形成支援/組織文化の変革支援/中長期経営計画・戦略策定、実行支援/次世代リーダー育成/リーダーシップ開発、人材育成/CHO(Chief Happiness Officer)プログラム/lon1プログラム等

【報道関係者様 お問い合わせ先】

アイディール・リーダーズ株式会社 広報業務委託: 株式会社 worg 市川
e-mail: ichikawa@worg.co.jp mobile: 080-8028-5532