

SDCの美意識

Beautiful Mind

はじめに

「人・生命・宇宙の可能性を信じ、その美しさを感じたい」

これは、私（園延）のライフミッションです。

その生業（なりわい）として、

「しあわせな歯科医院づくり」をしています。

「しあわせな歯科医院」とは、

メンバーがその人らしさをイキイキと表現して、

相手を信頼してつながり、チームとして大きな愛を顧客や地域社会に届けて、喜びが循環している、そんな歯科医院です。

そして、そのプロセスを通じてもう一つ願っていることがあります。

それは、自分らしさを表現しながら周りの人に貢献できるリーダー（Authentic Leader）を育成することです。

そのために人間（心）を磨くということ、人間同士の関わり合いを通じて心を磨き合うということ、その結果としてキラキラした心の自分を育てていく、そんな場・器であることがもう一つの願っていることです。

それは、自分一人ではできません。

でも、創れると信じています。

というよりも、創るために生きるだけです。

親愛なるSDCのメンバー、ぜひ力を貸してください。

一緒に創っていきましょう！

園延昌志



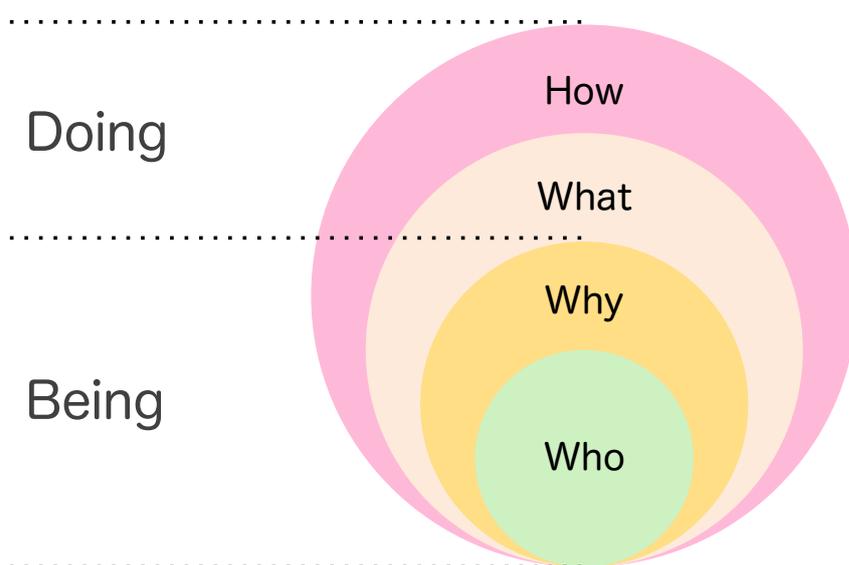
成長とは

SDCの大切な価値観に「成長」があります。
仕事を通じて人間として成長することを追求しています。
では、なぜ私達は「成長」を求めるのでしょうか？
それは、誰かの助けになる、役に立つ、貢献するためです。

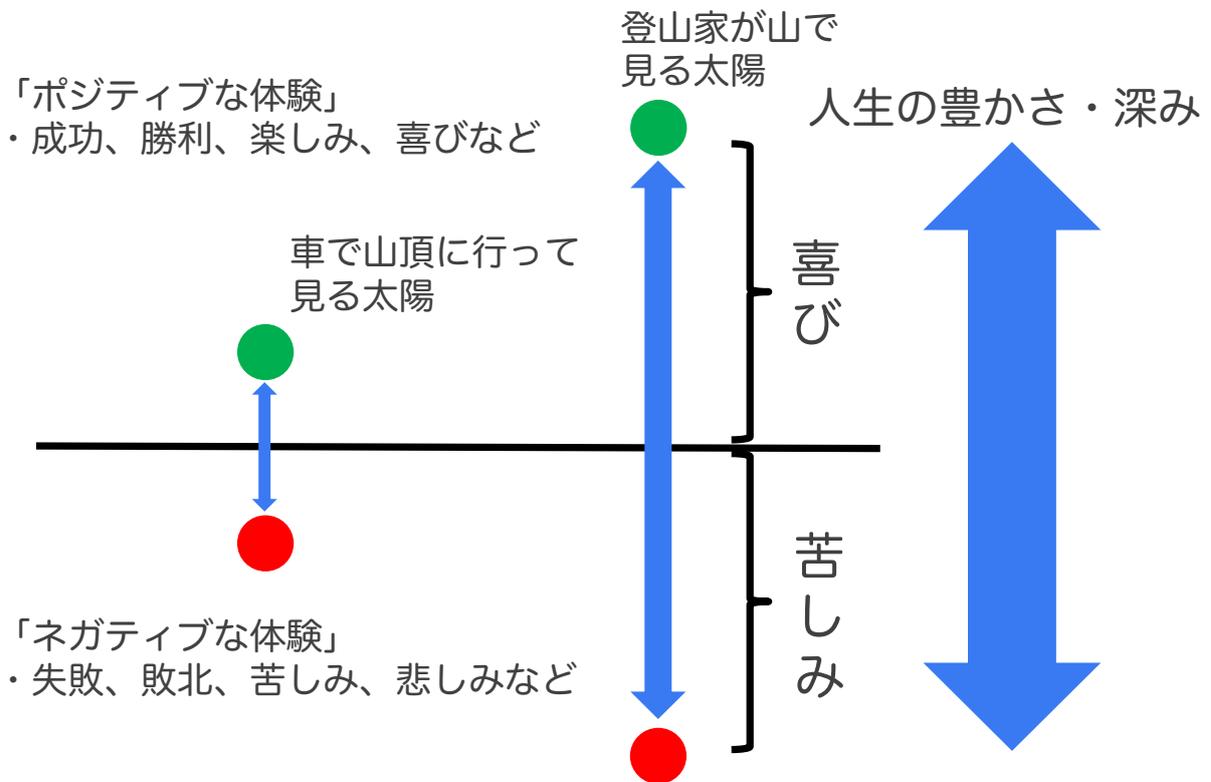
成長には2つの領域があります。
それは、Being（あり方）とDoing（やり方）です。

Being（あり方）	Doing（やり方）
<ul style="list-style-type: none">・意識状態・インパクト・Who/Why・リーダーシップ	<ul style="list-style-type: none">・知識・技術・What/How・マネジメント

私達は、その両方をバランス良く育成します。
自分が何者として、どんな目的のために行動するかというBeingが源です。
ドラッカーは、人生で大切な問いは、
「何者として憶えられたいか？」だと言っています。
そして、成長にはストレッチした目標へのチャレンジが効果的なことも
知っています。そのチャレンジが成功しても、失敗しても、
成長のリソースになります。



人生の豊かさ・深み・味わい



※参考：働き方の哲学

豊かな人生とは、どんな人生でしょうか？

人生の価値を経験の価値とすると、失敗しないよう、
リスクを取らないような選択をすると苦しみも少ない分、
喜びも少ないかもしれません。

自分の人生の目的や夢にチャレンジする人生は、苦しみも喜びも
数多く、豊かに経験するでしょう。

80歳以上の方に「人生で最も後悔しているのは？」と聞くと、
70%の人が同じ答えでした。

それは

「チャレンジしなかったこと」でした。

人生の終焉を迎える時には「やったこと」への後悔はなく、
「やらなかったこと」への後悔なのです。

全ての出来事は、人生にとって良い事・必要な事として出現する

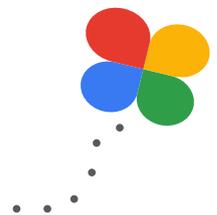
私達は人生において様々な体験をします。多くの体験は、自分のコントロールできる範囲を超えた出来事として目の前に出現するでしょう。それは人智を超えた宇宙の采配としか思えない感覚にもなります。時にはなんて運が良いんだろうと感じ、また別の時にはなんて運が悪いんだろうと感じます。そんな体験の中から、私達には人生からあるテーマが与えられていることに気づきます。

それは「全ての出来事を、自分の人生にとってベストな出来事だ」と、信じるというテーマです。それは、本当にベストかどうかということではありません。ベストだと信じると、どんな未来が見え、どんな世界を創りたいか、「ベストだと信じる」その覚悟を問われているのです。自分が体験しているこの世界を、可能性や愛に溢れた世界として生きる自由があるのです。

じんかんばんじさいおうがうま

人間万事塞翁が馬

昔、中国の占い師である老人（塞翁）がいた。その老人の馬が逃げ、人々が気の毒がると、老人は「そのうちに福が来る」と言った。やがて、その馬は駿馬を連れて戻ってきた。人々が祝うと、今度は「これは不幸の元になるだろう」と言った。すると馬に乗った老人の息子は、落馬して足の骨を折ってしまった。人々がそれを見舞うと、老人は「これが幸福の基になるだろう」と言った。一年後、戦争となり若者たちはほとんどが戦死した。しかし足を折った老人の息子は、兵役を免れたため、戦死しなくて済んだという故事。



鏡の法則：外的世界は、内的世界の投影

最初に最も重要で、受け入れ難い真実を伝えます。

それは、「自分の人生で起こる事象の原因は、すべて自分自身の中にある」という鏡の法則です。

他人の好きな箇所は、自分の認識している自分の好きな箇所です。

他人の嫌いな箇所も、自分の認識している自分の嫌いな箇所です。

他人の好きな箇所も嫌いな箇所も全て、

他人という鏡を通して観る自分自身の良い箇所、嫌な箇所なのです。

これを心理学用語で投影と言います。

この概念を受け入れる事ができたら、嫌いな人がいなくなります。

逆に他人の良いところをたくさん認識できるということは、

自分自身の良いところをたくさん認知している、自己肯定感の高い

人というわけです。つまり、他人を肯定的に見る（陽転思考）と

いうのは、自分の良さを発見し、不完全さを受容し、ありのままの

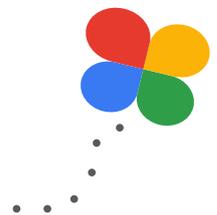
自分でOKを育んでいく旅でもあるのです。

人は、事実のままを認知できません。

必ずフィルターを通した解釈の世界で生きているのです。

そのフィルターが自分の内的世界を投影させているのです。

最初のステップは、それを自覚することです。



「投影」の価値

相手を批判したり、裁いたりする時

「自分はあるなことはしない、自分とは違う人間だ」と考えて
しまいます。つまり、相手を下にして、
自分を上に考えてしまうのです。
これが、私たちが最も陥りやすいエゴなのです。

「投影」として見ると、

「相手をそう評価する要素は、全て自分の中にもある」です。

「他人を通して、自分の中の受容できてない要素を教えてくれる」
という考え方です。「他人の中に自分を見ている」のです。

この視点が自分に真の謙虚さを育んでくれます。
そして、確かな自信も育んでくれるのです。

その理由は、

「自分のありのままを受容する機会になるから」

そして

「相手に見出す、その人の強み、素晴らしさ、可能性」も同様に
自分の中にある要素だからです。

私達は、他人を肯定的に見ることを通じて、自分の自信に
光を当てることができるのです。

それは、「謙虚さ」と「自信」を育んでくれる習慣なのです。

※参考：なぜ、我々はマネジメントの道を歩むのか



「謙虚さ」と「感謝」と「謝罪」

「謙虚さ」を身につけるのは、簡単ではありません。
真の謙虚さは、自信がないから謙虚になるのではないのです。
自分に自信がないと謙虚さは宿らないのです。
自分が不完全で、無知で、エゴがある人間として受容している
状態が、真の謙虚さを宿させます。

そして心の強さや知性がないと「感謝」ができないのです。
心が弱く、知性が貧困だと「当たり前」になります。
それは、想像力欠如です。
今こうして働けていること、頼りにしてくれる顧客がいること、
数ある歯科院の中で選んでくれた奇跡、一緒に力を合わせる仲間と
の出会いへのご縁、自分を育ててくれた親の存在、自分と同じよう
に精一杯生きている相手の存在、自分も相手も命が寿命を全うでき
る保証などないという事実、それらへの想像力が欠けていることが、
感謝ができない理由であり、心の弱さでもあります。

さらに「謙虚さ」と「感謝」がないと「謝罪」ができない、
どこかで自分は間違っていない、相手が悪いという傲慢さが邪魔を
して「謝る」ことができないのです。
「謝る」と自分が負けたと思いたくない、非を認めたくないという、
心の弱さが「謝罪」をできなくするのであります。

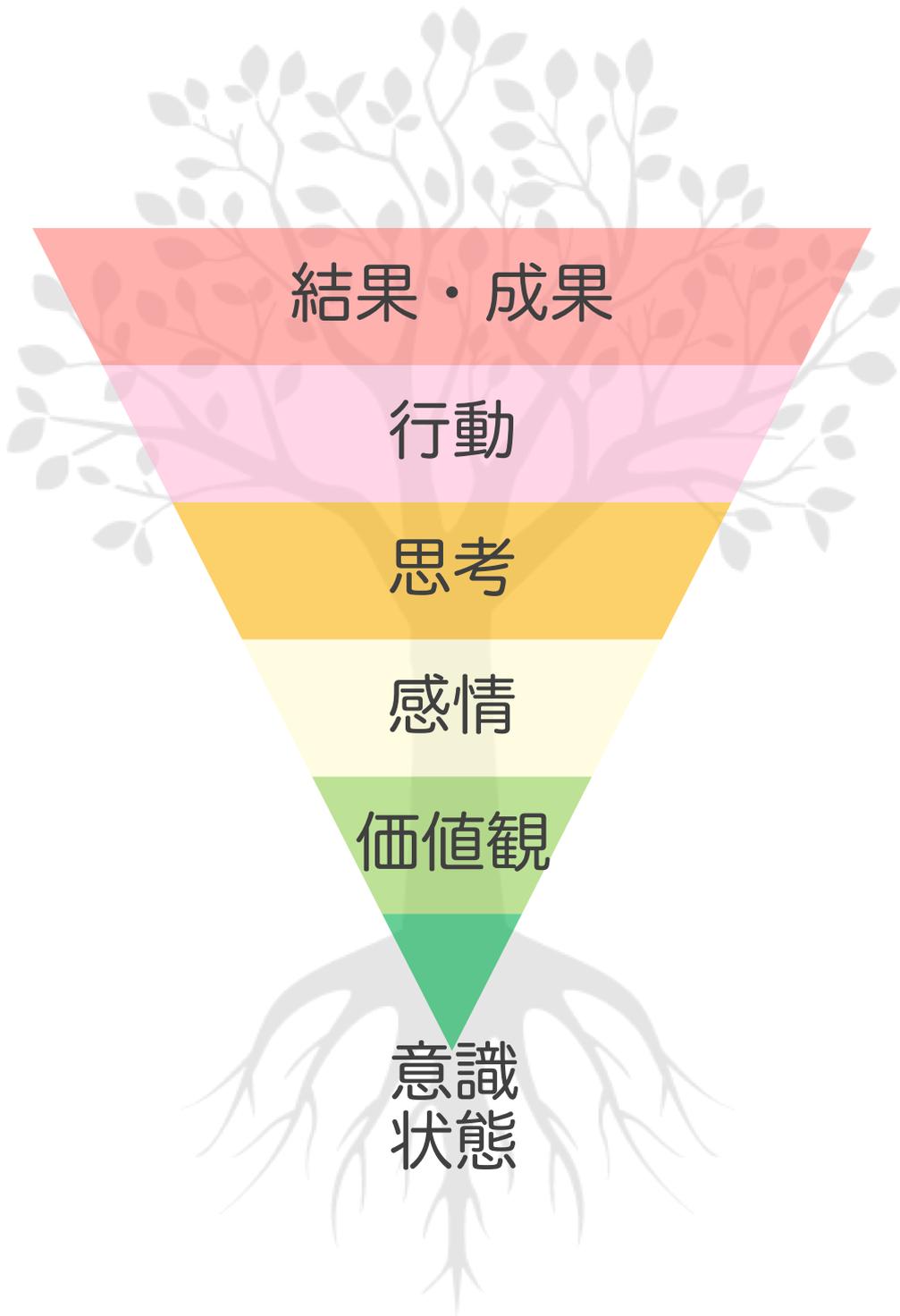
だからこそ、私達は「心の成長」に意識を向けて、
日々を過ごしていきましょう。日々の修練の中からのみ、
「謙虚さ」「感謝」「謝罪」が育まれます。

※参考：なぜ、我々はマネジメントの道を歩むのか



意識状態がすべて

私たちは、常にある意識状態でいます。
その意識状態が認知に影響を与え、
感情→思考→行動→結果・成果に影響を与えていきます。
あなたの今の意識状態はどうでしょうか？



なぜ、意識レベルの成長が必要なの？

一番の環境問題は、生物多様性の欠如、
エコシステムの崩壊、気候変動だと思っていた。

30年も経てば科学の力で、
それらの問題に対応できると考えていた。
だが、間違っていた。

一番の環境問題は、**ワガママ、強欲、無関心**であり、その
問題を扱うには私達は、
文化的、精神的な変容が必須である。

そして我々科学者には、
その変容をどう起こすのかは知らない。

※参考：Gus Speth

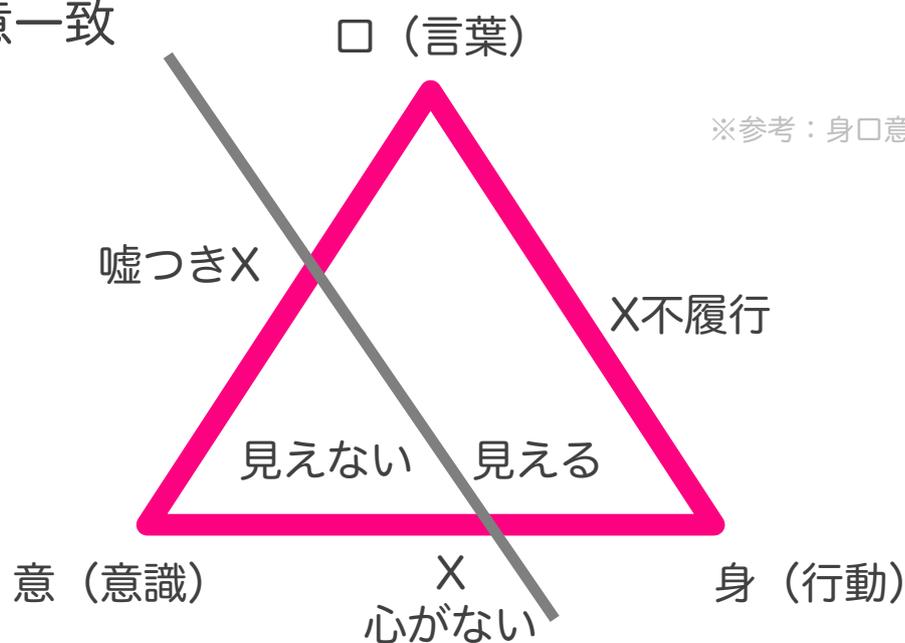
世界規模で起きている環境問題、戦争・紛争、差別、格差社会
など私達にはどうすることもできないように思います。
この平和で豊かな国「日本」に生まれて本当にラッキーだと思
うと同時に、文化度の高い「日本」に生まれた我々に与えられ
た役割もあると感じています。それは、私達一人一人が意識レ
ベルを高めて、「半径5mの世界平和」を実現すること。
ワガママ、強欲、無関心を愛で癒していくことだと考えています。

世界でもトップレベルで利他性・ホスピタリティ・おもてなし
の心が宿っている日本人として、「半径5mの世界平和」の
リーダーになるところから始めましょう！

※「世界がもし100人の村だったら」(YouTube)は、
自分たちが普段、いかに「感謝」ができていないかを
自覚することができるのでオススメです。



身口意一致



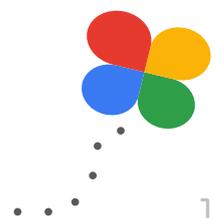
※参考：身口意の法則

真言密教の教えに「身口意 (シンクイ) 一致」があります。自分のやっていること、言っていること、思っていることを一致させると、その世界が創造される、つまり願いが叶うというものです。例えば、痩せたいと言いながら (口)、心の中でダイエットは辛いと思い (意) 好きなものを食べて運動もほとんどしない (身) 自分を変えたいと言いながら (口)、心の中で変化を怖がり (意) 新しい行動をしようとし (身) これでは、身口意不一致のため願いは叶いません。

痩せることを公言し (口)、心の中で本気で痩せたいと思いつつながらダイエット後の自分の姿をイメージし (意)、食事の見直しや運動を重ねている (身) 理想の自分が言う言葉を口に (口)、心の中で理想の自分をイメージできて (意)、理想の自分がやるべき行動を続けている (身) これは、身口意一致しているので願いが叶います。

そして、この教えを最も実践練習できる習慣が「挨拶」です。

身口意一致した挨拶は、相手に感動を与えます。朝礼での挨拶の練習は「身口意一致」を目標にしましょう！



意識の発達段階（成人発達理論：R.キーガン）



※参考：The Leadership Circle

意識レベルは、成人以降も発達できることが分かっています。そして発達するためには、各プロセスを体験し切ることが必要と言われています。それは、さながら芋虫がサナギになり、そして蝶になっていく過程と同じです。芋虫であり続けることが不自然になればサナギに、サナギが窮屈になれば、蝶になるのです。

自分の好きな葉っぱをだけを食べ続ける芋虫は、レベル2のエゴ（自分本位）の象徴。自分から動くことをやめ、受け身で、何かにぶら下がっている（依存）サナギは、レベル3のリアクティブの象徴。自ら羽ばたき世界を広げ、蜜を吸いながら花たちの受粉をサポートする蝶は、レベル4のクリエイティブの象徴。成人の70%がレベル3のリアクティブにいます。SDCは、仕事を通じて成長し、レベル4のクリエイティブを目指します。意識レベルが高いと、効果的なリーダーシップ（影響力）が発揮されます。図の円の大きさは、人間としての器、責任・影響力の範囲を表しています。



意識レベルの発達の旅（リーダーシップジャーニー）

人それぞれ成長のタイミングがあります。

人生の中で心は自然に発育していきます。ある時に今の意識の枠組みが成長した心からすると小さくなり、窮屈になります。それが「葛藤」です。葛藤に直面したら、選択は2つです。

1. 向き合う
2. 逃げる

1. 向き合う時の前提は「この葛藤は成長のチャンス！」です。

向き合う時のオススメ

- ・自分の人生を信頼する。自分をNCRWとして見る。自分のパーパスや願いにつながる
- ・適切な支援を受ける（仲間や上司、コーチ、メンター）
- ・そして「恐れ」を抱えながら、1歩踏み出す。結果はどうあれ、踏み出した自分に自信を持つ

2. 逃げる時の前提は「自覚して逃げる」です。人生に必要な課題であればまたその葛藤はやってきます。
オススメしない逃げ方は、善悪や正誤として処理することです。
 - ・他人を悪者・間違いにする
 - ・環境の悪者・間違いにする
 - ・自分を悪者・間違いにする

つまり、意識レベルの発達の旅で大切なのは、自分の選択に自覚的であることです。そしてその選択の起点は「恐れ」か「願い」かのどちらかでしかないということ。その上で、どちらの選択をしても自分は価値のある存在だということを忘れない。

その結果、自分にとって必要なタイミングで意識の変容が起こり、本当の自分になっていく旅がリーダーシップの旅なんです。

※参考：リーダーシップに出会う瞬間



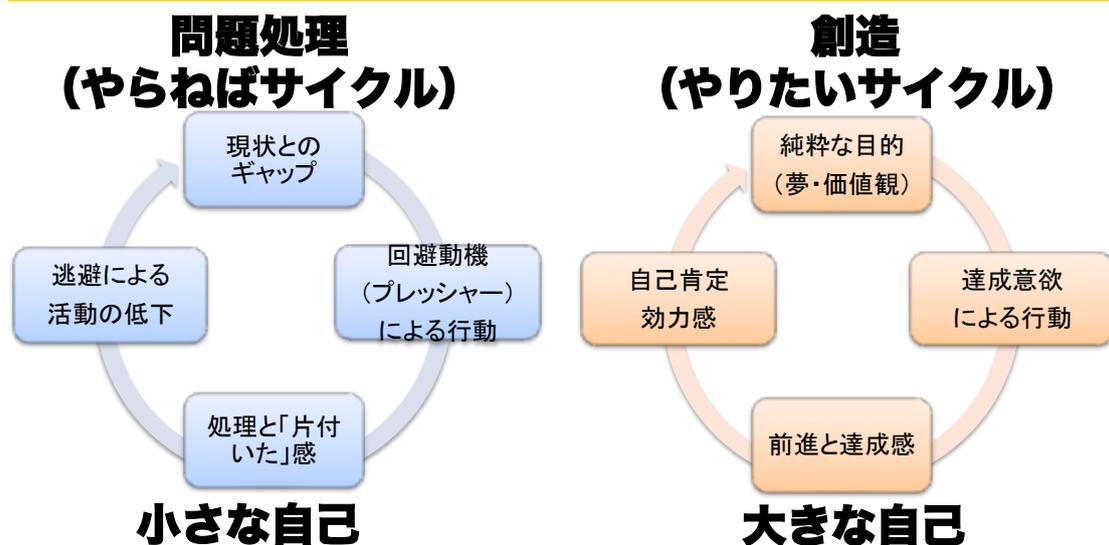
2つの意識状態

私達は、自覚、無自覚に関わらず、常に2つの意識状態のどちらかにいます。

- ・汚れた意識状態
(ダークサイド、小さな自己、恐れエネルギー、リアクティブ)
- ・美しい意識状態
(ライトサイド、大きな自己、願いエネルギー、クリエイティブ)

【2つの自己】

どの自分から行動するか？



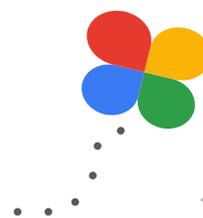
自分の意識状態2つあると理解し、今の意識状態を自覚できると、選択できるようになります。意図や目的や願いにつながって「やりたい」で行動するとエネルギーは良い循環になり湧き続けます。一方で、恐れから「やらねば」で生み出されるエネルギーは枯渇していき、疲労し、いつしか燃え尽き (バーンアウト) します。

あなたは、どちらの自分をどう選択しますか？



2つの意識状態

リアクティブ (反応)		クリエイティブ (創造)
失敗しないために	目的	成功するために
恐れ	感情	願い・愛
問題・脅威	焦点	目的・ビジョン
Outside-In 影響される	方向	Inside-Out 影響する
受動的 ~される	主体	選択的 ~する・選ぶ
正しさ 正解を求める ~すべき	価値観	喜び 経験を楽しむ ~したい
自己防衛	戦略	価値創造
違いがストレス	人	違いが可能性
自分の価値は他人が決める	価値	自分の価値は自分が決める
私は関係性/達成と同一	自己	私は関係性/達成を所有
他人と比較	比較	過去の自分と比較
恐れているフォロワー/管理者	創造	願っているリーダー
I am not OK or You are not OK	肯定感	I am OK and You are OK



アル中の父親に育てられた双子の物語

アルコール中毒の父親の元で育った双子がいました。母親は、父親からの度重なるDVが原因で、子供を置いて家を出て行ってしまいました。その後、父親のDVは子供達に向けられました。そんな劣悪な環境の中で育った双子は、どのように成長したのでしょうか？大人になった2人の双子の兄弟に、同じ質問をしました。「今のあなたになったのは、何が原因だと思いますか？」2人とも同じ答えでした。「母親に捨てられ、アル中の父親に育てられたからです」双子の兄は、同じようにアル中になり、離婚し、家族はバラバラになっていました。双子の弟は、アルコール依存専門の弁護士として、多くのDVで悩んでいる家族を救っていました。そして、素晴らしい家族に囲まれていたのです。

いかがでしょうか？

これは、【原因と結果の法則】に対して自分がどう向き合うかという示唆があると思います。

つまり、この双子の原因は同じでも、結果が全く違うということです。

私たちは、1つのロジック（因果関係）が成立すると、それ以外の選択が見えなくなるという習性を持っています。言い方を変えると、

いくらでも他人や環境に原因を求める（他責）のロジックは成立するのです。だから、今の自分はしょうがないんだという、「自己正当化」をします。

このストーリーから、どんな因果関係も自分で選択できるという「自由」を得て欲しいと思います。どんな事象からも、可能性を見出し、機会と捉え、創りたい世界を創造する、エネルギーに変える力が私たちにはあるのです。

実は、過去に信頼していたスタッフから横領にあったことがあります。

正直、人間不信になりました。でも、そんな体験があるからこそ、

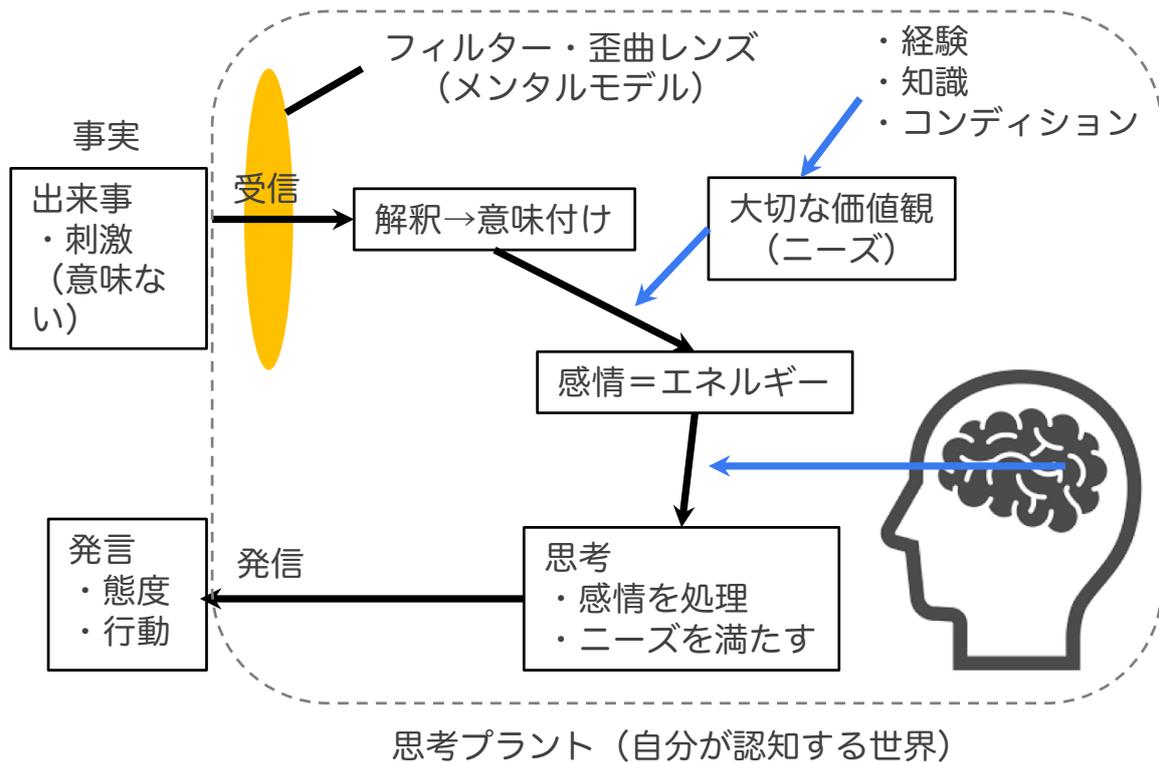
「人の可能性を信じる（NCRW）」を選択しようと決意しました。

繰り返し、悩んだり苦しんだりしているテーマは、

その経験を原因として世界に貢献するというシナリオを自分の魂は持っているのかもしれない。



世界の認知のメカニズム



他人が認知する世界

認知心理学では、私たちはそれぞれが認知した固有の世界に生きていると言われてています。つまり、同じ見た・聞いた・触れた（出来事）でも、人それぞれどう認知（解釈）したかが違うため、起こる感情や取られる行動が違うわけです（アル中の父親に育てられた双子のストーリーのメカニズムです）この認知メカニズム（思考プラント）を理解することは非常にパワフルです。

そして、この概念をもとに創造的なリーダーシップを発揮する技術がNVC（Non-Violent Communication）です。

NVCのStep

1. 事実と解釈を分けて整理（観察）
2. 感情をメタ認知（腹が立つ→怒りがある）
3. 大切にしたいニーズを理解（自己共感）
4. ニーズを満たすための行動を思考
5. 行動選択（相手へのリクエスト）

The NVC Model



人間関係の問題

人間の悩みは、
すべて対人関係の悩みである



フロイト、ユングに並ぶ
「心理学の三大巨頭」
アルフレッド・アドラー



人間関係の問題は、仕事に限らず、人生そのものの質に大きく影響を与えます。「人間関係の問題をなくす」ではなく「人間関係の問題を扱えるようになる」ことが効果的な視点と言えます。では、不満を持つ人と不満を持たれる人のどちらが良い人で、どちらが悪い人
なんでしょう？

自分が問題の当事者の場合、ほとんど相手が悪いことに仕立て上げています。第三者的に人間関係の問題を聞くと、ほとんどのケースがどっちもどっちだな～って、思いませんか？

つまり、どっちが良い悪いの議論は不毛なんです。

「〇〇さんが問題です。なんとかして下さい！」という訴えは、私は間違っていないよね。正しいよね。あなたは味方だよ。という前提が含まれています。相手から見た世界（思考プラント）は全く違います。

人間関係の問題に対する建設的なアプローチは以下の2つです。

1. 不満を持った人の満たされなかったニーズへの自己理解
(自己共感または他者共感)
2. 相手との関係性の質を高める目的の対話の場を持つ

SDCは、

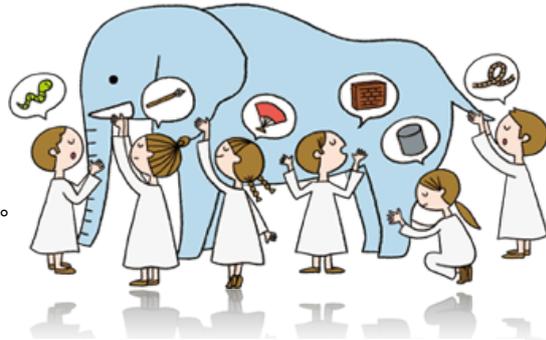
(あなたとの関係性に対して、私が課題を感じているので手伝って欲しい。だから…)「ちょっと話したいんだけど良いかな？」と、対話の場(意図的な協働関係)を創造する人を、
しあわせリーダーとして応援します！



「正しさ」という罫

群盲象を撫でる

足を触った盲人は「柱のようです」と答えます。
尾を触った盲人は「綱のようです」と答えます。
鼻を触った盲人は「蛇のようです」と答えます。
耳を触った盲人は「扇のようです」と答えます。
腹を触った盲人は「壁のようです」と答えます。
牙を触った盲人は「槍のようです」と答えました。



あなたは正しい。ただし全体から見た場合は一部しか正しくない

私達は、自分が「正しい」と思いたい性質があります。
それは、同時に自分と違う意見の人を「間違っている」と考えてしまいます。

正しいか間違っているかの議論は不毛です。
なぜなら、どちらも正しく、どちらも一部しか理解していないからです。

私が正しく、相手が間違っているというパラダイムが、相手との分離を生み、争いや戦争に発展する源です。

自分が認知している世界はほんの一部でしかないという、「無知の知」が謙虚さを創ります。

仕事観

【仕事は自己表現】

私達は、自分の「想い」x「能力」で「表現」しています。
仕事を通じて価値を創造する表現者（クリエイター、アーティスト）
と考えます。

あなたは、自分の内側から生ずる願いや欲求を顧客やチームメンバー
にとっての価値になるように自由に表現できるのです。

さて、どんな世界を創造したいですか？

【仕事の報酬は何か？】

- ・能力・・・仕事を通じてできなかったことができるようになる。
- ・仕事・・・能力が上がればさらに貢献できる仕事ができる。
- ・成長（幸福）・・・自分の心と向き合い、他人に貢献することで、
人格的成長ができ、幸福度が高まる。

【3人のレンガ職人】

中世のヨーロッパの街。建築現場に3人の男が働いていた。

「何をしているのか？」と聞かれ、それぞれの男はこう答えた。

2人目の男は、「金を稼いでいるのさ」・・・仕事

「レンガを積んでいる」最初の男は言った。・・・使事

そして、3人目の男は明るく顔を上げて言った。

「街の人々が集い、癒される大聖堂を創っているんだ！」・・・志事



責任=自由

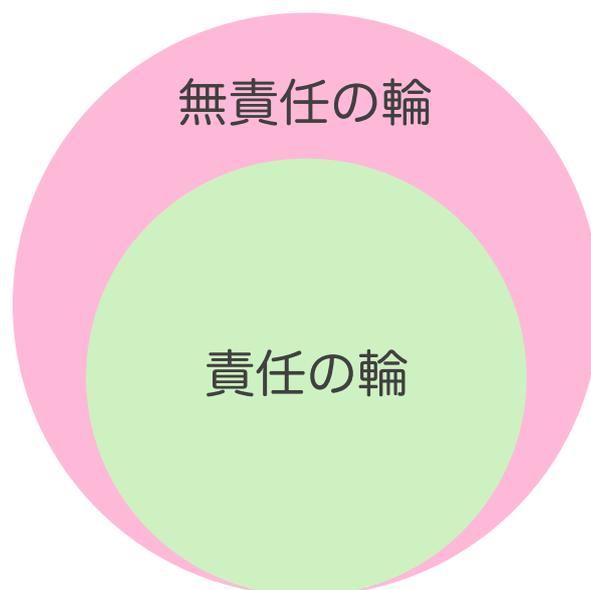
「責任」は、Responsibility=Respond+Abilityから、
応答能力だと捉えます。そして、その責任範囲は自分が自由に
選択できる「立場」であり、その選択する意識がすでに内在して
いる応答能力を出現させます。つまり、「責任」は負わされるもの
ではなく、自ら自由選択の中から取りたい立場のことを言います。
では、なぜ責任=自由なんでしょう？

本当は、私たちは完全に自由だからです。

「いやいや、仕事休みたいとか、税金払いたくないとかは自由に
できないじゃないですか〜」あえて言いますが、本当は仕事を休む
こともできるし、税金を払わないこともできます。究極、殺人だって
自殺だって自由にできます。シンプルに、その行動の責任も取るこ
とがセットになっているだけです。

自分には選択の自由があるという立場から「せねば」ではなく、
「したい」を選択することが可能になります。

あなたは、何を責任の輪に入れたいですか？



他律から自律へ

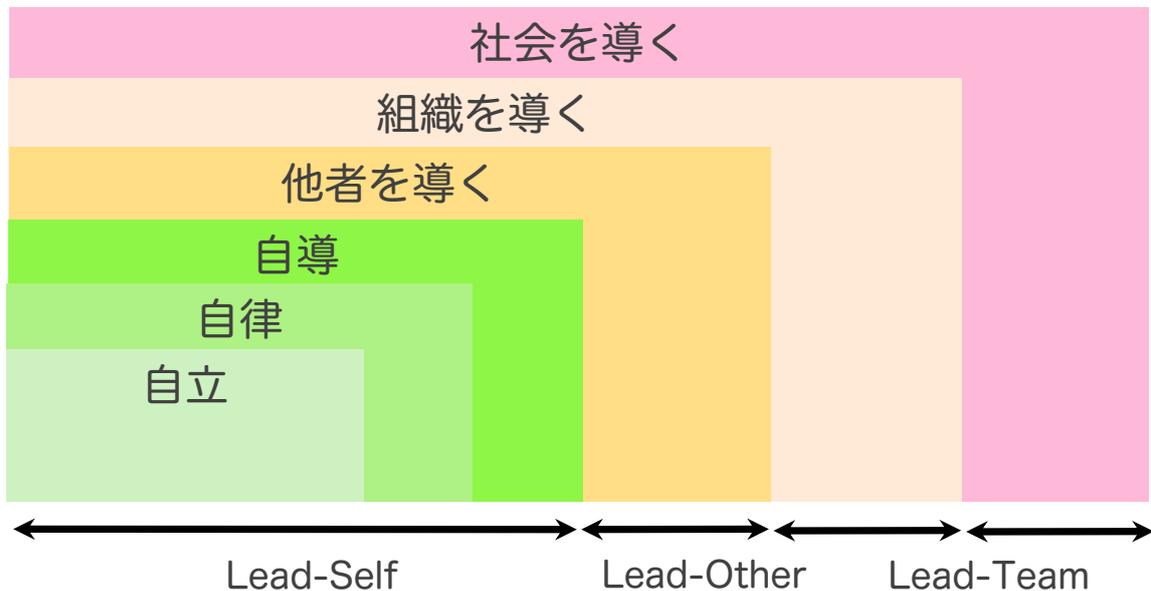
「他律」とは、自分の意志ではないものに律せられている状態を言います。反対に「自律」とは、自分の意志で律している状態を言います。例えば、同じ行動をしていても、法律だから従う、会社のルールだから従う、上司が言うから従う、と言う状態は他律的です。他律的行動の場合は、誰かに理由を聞かれた時に「～がそう言うから」とか「そう決まってるんだから」としか言えません。自分が自由意志によって選択している自律的行動の場合は、正しい間違いではなく、自分なりの行動理由が語れます。成長のプロセスを表す「守・破・離」と言うものがありますが、「守」は、ある意味「他律」なのです。意味は分からなくても、納得してなくても、先人の教え（型）には真理があり、それは体験を通してしか学習できないから、その型を徹底的に守ることで基礎を創るのです。もちろん基礎を創るために「自律」として行うこともできます（そうできる人は、責任の輪が大きいのです）つまり、学習における基礎づくり段階では「他律」として経験学習することも大切なのです。ストレートに言うと、会社や上司が言うから「やってみよう！」は大切なのです。ここは「自分らしく！」と矛盾するのように感じますが、嫌いだから、苦手だから、失敗したくないから、といった「自己防衛意識（エゴ）」による「自分らしさ」は経験学習の敵だと言うことです。

他律フェーズを経験して、自律フェーズに行くことが大切なのです。残念ながら、日本の学校教育では他律から自律への橋渡しができていません。自分で考えることなく「従う」が求められているからです。

自律にリードする上司には、なぜ（Why）そうするのか？
を自分の言葉で伝えられる必要があります。



成長のプロセス



- 【依存ステージ】・・・周囲の信頼を得るに足るマナー、姿勢、態度を身につける
(誠実さ・ルール遵守・マナー意識・チームワーク)
- 【自立ステージ】・・・報告連絡相談が適切にできる。時間管理ができる
(伝達力・カスタマー)
- 【自律ステージ】・・・主体性を発揮し、意欲的に考え、行動できる
(主体性・専門性・仕事の質)
- 【自導ステージ】・・・自分のミッションに導かれて行動選択できる
(創造的態度・自己客観視・タフさ)
- 【他者を導く】・・・関係性を良好に築け、内発的動機で成長を支援できる
(動機付け・人材育成・異文化コミュニケーション・傾聴力
・ストレスコントロール・説得力)
- 【組織を導く】・・・多様な価値観を受容し、全体最適のために、合意形成、
意思決定ができる (目標設定・達成・計数管理
・解決案の提示・権限委譲・理念浸透)
- 【社会を導く】・・・社会の問題解決のためにリスクを取り、
ステークホルダーを巻き込める
(人的ネットワーキング・戦略策定・変革力
・ビジョン策定・決断力・信念)

しあわせを 創造する 歯科医院

おいしく食べられる しあわせ
おもいきり笑える しあわせ
安心して相談できる しあわせ
顧客のしあわせを創造します！

誰かの笑顔に貢献できる しあわせ
仲間と協働し成長できる しあわせ
自分らしさを表現できる しあわせ
社員のしあわせを創造します！

顧客のしあわせ ♥ 社員のしあわせ

3方しあわせ経営

私たちは、家族にしたい医療サービスを提供します。
(ホスピタリティ)

私たちは、志事を通じて成長します。
(リーダーシップ)

私たちは、つながれる社会に貢献します。
(ウェルビーイング)

ホスピタリティポリシー（顧客）
自分の家族にできる医療サービスを

私たちは、目の前の顧客が
「自分の家族だったら、どうしてあげたいか？」
を大切な行動基準にします。

私たちの責任	顧客へのリクエスト
信頼されるために人として成長します	ご自分の健康や得たいゴールに主体的でいること
プロフェッショナルとして知識・技術の研鑽します	悩みや希望などを遠慮せずに伝えること
顧客やメンバーとの協働関係を意図的に創造します	協働関係に対する敬意として予約を遵守すること



人事ポリシー（社員）
 全ての人リーダーである

私たちは、全ての社員を
 「あなたらしい美しさや可能性にあふれた存在」
 として関わり、協働し、喜び合います。

会社の責任	社員へのリクエスト
リーダーシップ開発の機会を提供します	自分の人生のリーダーは自分だと自覚すること
主体的に経営参画できる機会と権限を提供します	失敗を恐れず、チャレンジして経験学習すること
社員幸福度を高める経営を追求します	しあわせである人間性を育成すること

社会貢献ポリシー（社会）
 しあわせな社会をつながる場づくりから

私たちは、地域社会に
 「子供と親とその親世代のつながりの質と量を高めます」

子供とママのつながり	高齢者と家族のつながり
キッズコーチング（子育てのコミュニケーションスキル）の学習機会	在宅で受けられる歯科治療や口腔ケアサービス
ママの学校：家族のリーダーはママ。NVCという技術を使って、家族のつながりの質を高める	地域医療連携により、食べられる、話せる、笑えることでつながりを支援
白金地域で働くママが使える企業内保育所 つながりを大切にする食文化のため「子ども食堂」	介護支援事業所との連携強化、地域のつながりの介護の悩みを支援



SDCのDREAMS（価値観）

経営理念の実現という共通の目的（Mission）のために、
チームワークのコアになる価値観がこのDreamsです。
迷った時の判断基準であったり、意見の対立が起きた時に、
立ち戻る場所であったりします。
SDCらしさとは、このDreamsを体現していることを意味します。



- D**evelopment：人間として成長しよう/やってみよう
- R**elationship：意図的な協働関係/感謝を表現しよう
- E**mpower：勇気づけの関わりをしよう/NCRW
- A**uthenticity：自分らしさを表現しよう/自己開示しよう
- M**ission：目的意識を持とう/使命を生きよう
- S**mile：笑顔を創造しよう/陽転思考で解釈しよう

Development
自己成長
やってみよう

人間として成長しよう/やってみよう

・・・Development

「成長」を目的にする最大の価値は、失敗がないことです。
成功は約束されていないが、成長は約束されています。

どんな体験も、成長する機会にできるからです。
そして、仕事という環境は、家族とも友人とも違う関係性の中で価値を産んでいく場なので、成長するための機会にあふれています。

私たちは、一人の地球人として成長することを大切な価値観に置きます。私たち一人一人の成長や意識の進化が未来の世界や地球を豊かなものにしていくからです。

まずは、自分の半径5メートルの世界、
自分の大切な人を幸せにするために、成長しましょう！

成長することによって、幸せでいられる（Well-being）
が育まれていることに気がつきます。



Relationship 意図的な 協働関係、感謝

意図的な協働関係を創ろう/感謝を表現しよう

・・・ Relationship

心理学者のアドラーは、

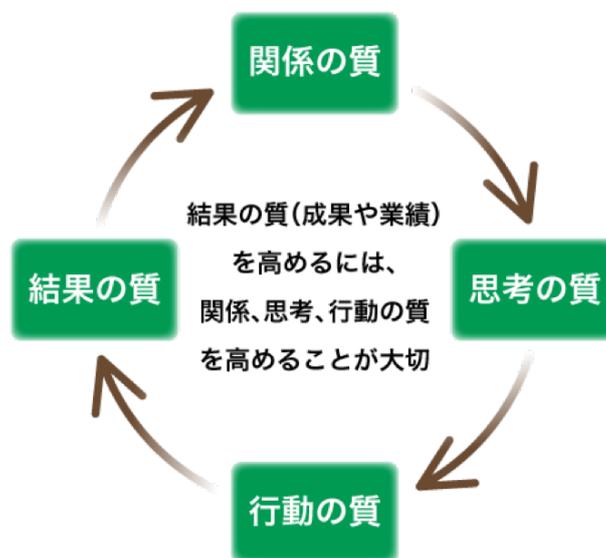
「人間の悩みはすべての対人関係の悩みである」と言っています。
また、ダニエル・キム（MIT教授）の成功の循環モデルでも、

組織の結果の起点は、関係性の質とされています。

私たちの歯科サービスも、歯を白くしたい、
笑顔を魅力的にしたい、口臭の悩みをなくしたいと言った
ご要望は、人間関係を良好にするためでもあるのです。

私たちは、お客様やメンバーに対して「意図的な協働関係」を
主体的に構築することを大切にします。意図的な協働関係には、

1. ゴール・目的についての合意、
2. プロセスにおけるルールの合意、
3. 責任範囲についての合意を明確にすることが必要です。



Empower
勇気づけ
NCRW

勇気づけの関わりをしよう/NCRW

・・・Empower

人は、今の自分を理解・承認された時に、変化する勇気を持つ、これを「勇気づけ」の関わりと言います。

反対に、否定や批判や評価されることは、自分を弱いものとして扱われる体験になり「勇気くじき」の関わりと言います。

勇気づけの関わりをするには、その人をNCRWで見ることが効果的です。NCRWとは、

People are naturally creative, resourceful, and wholeの略で「人はもともと創造力と才知にあふれ欠けるところのない存在である」という立場や視点のことを言います。

ここで大切なのは、相手が本当にそういう人なのかではなくて、自分がその相手をそういう視点で見るということです。

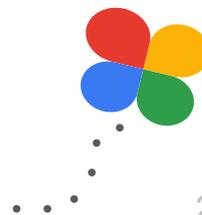
NCRWな存在として相手を見た時に、

身口意一致の「勇気づけ」の関わりができます。

リーダーとは、勇気を与えることのできる人です。

勇気づけコミュニケーションが成立する4条件

- (1) 発信者のヒトとしての「在り方」
- (2) 受信者の心理的な発達レベル
- (3) 発信者・受信者間の相互信頼の関係性
- (4) 言語的・非言語的なコミュニケーション



Authenticity

自分らしさ 自己開示

自分らしさを表現しよう/自己開示しよう

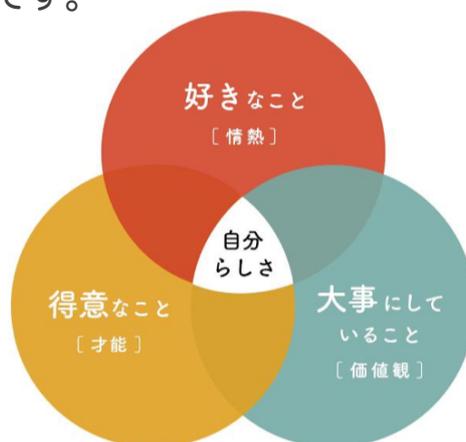
・・・Authenticity

「自分らしさ」ってなんですか？

ここでは、怒りっぽいとか明るいとかでいう性格的なものではなく、自分が好きなこと（情熱）と得意なこと（才能）と大事にしていること（価値観）が合わさった部分と定義します。そして、自分らしさを表現するというのは、その3つの要素が合わさった部分をアウトプットすることを言います。

アーティストと同じです。絵で表現する、音楽で表現する、言葉で表現する、スポーツで表現する、仕事として表現する。誰かに言われたから～、会社の決まりだから～、社会的に常識だから～、という理由でアウトプットするのではなく、自分が好きで、得意で、価値観が大事にされるから！で、アウトプットすることが、最高に幸せで、誰かを感動させたり、貢献できたりしますよね。

自分らしさを表現しながら、新しい自分らしさを発見し続ける旅が人生なのです。



Beautiful Mind



Mission
目的意識
自己実現

目的意識を持つ/使命を生きよう

・・・Mission

自分の使命（My Mission）ってなんでしょう？
使命とは、命を使うと書きます。

もし、神様から大切な役割を果たすためにこの世に誕生したとしたら・・・この視点で自分の人生と向き合うと「使命」が現れてきます。

この使命と向き合う上で、大切な3つの前提があります。
それは「人は必ず死ぬ」「人生は1度きり」
「人はいつ死ぬか分からない」の3つです。

その前提に立つと、使命（My Mission）という言葉の重みを感じます。

そしてその「使命」は、誰も教えてくれない、
さらに正解があるものでもないのです。
その上で「使命を生きよう」なのです。

私は、こう思います。

他の誰でもなく、自分の「命」が願っている世界を創るために、
自分の「命」をこの瞬間、今日という1日を生きるということ。
それが私にとっての「使命を生きよう」です。

あなたにとっての「使命」は？



Smile
笑顔創造
陽転思考

笑顔を創造しよう/陽転思考で解釈しよう

・・・Smile

私たちは、顧客や仲間の笑顔を創造するのが本質的な志事です。笑顔創造のために創造性（クリエイティビティ）を発揮して、目の前の人笑顔になるために効果的だと思うことを、やってみることが大切です。

これが「したいをする」ホスピタリティなのです。

顧客には、結果価値として「魅力的な笑顔を創造して、笑顔への自信、自分への自信、人生の可能性」を提供できます。さらに、プロセス価値として、

「この歯医者さんに通うことが楽しみになって、スタッフとの関わりの中で笑顔を創造する」を提供できます。

そして、私たちが最初にすることは、自分の笑顔を創造すること。可能性の目、可能性の耳で事象や相手を認知する意識。

ないもの（恐れ）ではなく、あるもの（願い・ニーズ）に光を当てて、そこから表現すること。

この「肯定的思考（陽転思考）」が自分自身の笑顔を創造することを可能にします。



一緒に「しあわせな歯科医院」を創ろう！

- 「しあわせ」を追求する意義

「あなたは何のために働くのですか？」

・・・「その目的は？」・・・「その目的は？」・・・

「その目的は？」最終的に「しあわせになるためです！」
にたどり着きます。つまり「しあわせ」は人生の
あらゆる活動の最上位概念なのです。

- 「しあわせ」と「成功」の関係

世界は「成功」したら「しあわせ」になれると言う

メッセージにあふれています。私たちも無意識に「成功」
した先に「しあわせ」な状態があることを信じています。

しかし、幸福学の研究結果は、「しあわせ」が先で「成功」
が後のようです。つまり、しあわせを感じやすい、
「しあわせ体質」の人が成功しやすいのです。

成功 → 幸福

幸福 → 成功

- 「しあわせ」と「経営」の関係

なぜ仕事において「しあわせ」が大切かと言うと、
社員幸福度が高いと、低い状態に比べて仕事の
パフォーマンスが大きく変わることが分かっています。

生産性：31%

貢献意欲：10倍

営業成績：37%

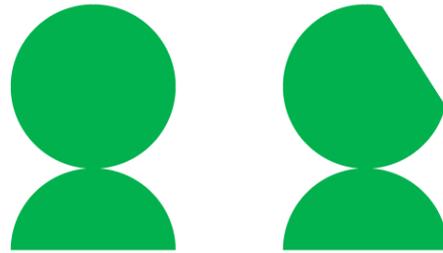
創造性：3倍

正確性：19%

※参考：幸福学×経営学

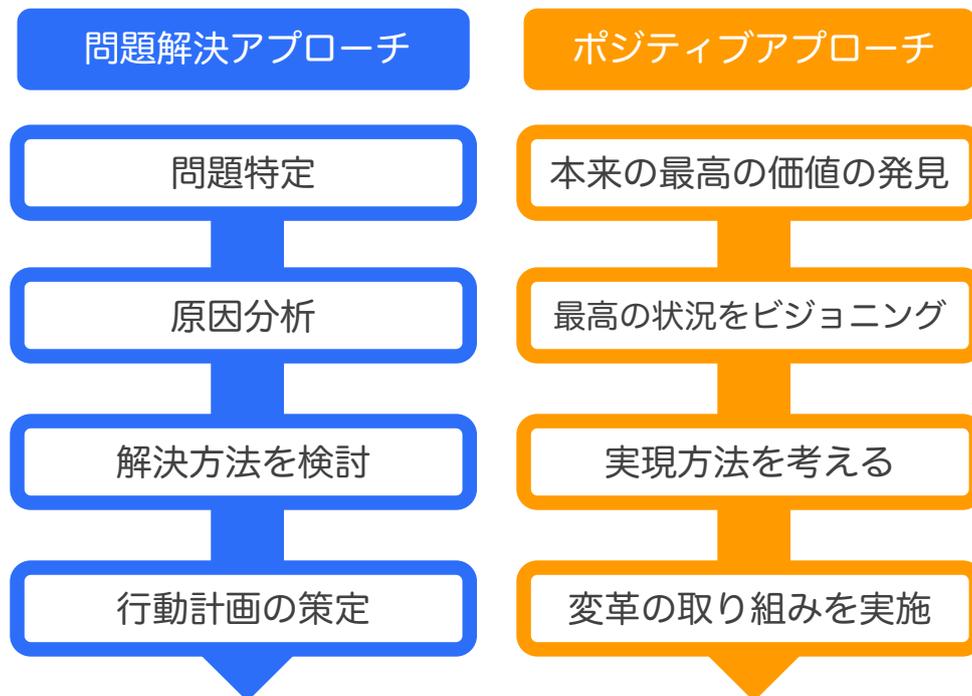


医療人のデフォルト・モード・ネットワーク



真円と少し欠けている円、どちらが気になりますか？

私達「医療人」は、仕事の性質上、病気（問題）を見つけて、治すという思考がデフォルトモードです。ですから、自分や他人に対しても足りないところ、欠点に目が行く習性があります。この習性は、医療行為にとっては必要でも、良好な人間関係を構築する上で、非常にマイナスに働きます。チームで仕事をする上で「問題解決アプローチ」よりも、「ポジティブアプローチ」の方が、前向きなエネルギーが出ます。ポジティブアプローチの特徴は、うまくいかない理由ではなく、どうしたらうまくいくか？という課題設定をすることです。



私たちの敵

私たちのエゴを産み出す恐れの原因は、
「充分にない」という、欠乏マインドです。

- ・ お金が充分にない
- ・ 時間が充分にない
- ・ 自由が充分にない
- ・ 自信が充分にない
- ・ 愛が充分にない

これらの「充分にない」という視点に陥る時、私たちは恐れを感じ、エゴに支配され、その「充分にない」世界を創造します。実際には「充分にない」には何の根拠もありません。しかし、私たちが生まれる前からずっと「あなたは充分でない」という洗脳キャンペーンがあらゆるメディアから流れています。

簡単にいうと、

「こんな外見や車や年収がないと充分じゃないんですよ！」
です。

生活するのに充分なお金を得ても、すでに「充分にある」という視点を持てば、その瞬間に豊かな世界が創造されます。



私たちが恐れているもの

私たちが最も恐れているのは、
自分が周りから浮いて、孤独になることではない
私たちが本当に恐れているのは
自分が想像を絶するほどにパワフルな存在だということだ
私たちが恐れさせるのは、闇ではない。自分自身の光だ
私たちは自分にこんな風に問いかける
「光輝き、魅力的で、才能に溢れ、素晴らしい自分って、
一体どんな人だろう？」
でも、実はもう既に、あなたはそういう存在なのだ

あなたは天の子だ
あなたが小さくまとまって生きることは、
全く世の中のためにはならない
周囲の人の居心地が悪くならないように自分を
縮こめて生きる人生には
真に望む変化はおこるはずもない
私たちは、内なる輝きを実現するために生まれてきた
私たちが自分の光を放つことで、
人も同じように輝く許可を与えることになる
私たちが自分自身への恐れから解放されるそのとき
その存在自体がおのずから周りの人を解放することになる

—Marianne Williamson



著者プロフィール

氏名：園延 昌志（そのべ まさし）

【紹介】

2001年 新潟大学歯学部を卒業し東京医科歯科大学にて研修終了。
その後インプラント、歯周病、審美歯科の専門クリニックで勤務。
海外の学会や研修も積極的に参加し、最先端の歯科医療を取り入れる。
2006年港区白金に開業をきっかけに、歯科医療技術でトップレベルであつても、経営者として未熟であれば本当の貢献ができないことを痛感する。一流の経営者になるべくコンサルティングセールス、マーケティング、コーチング、リーダーシップ、MBAを学び、顧客、従業員、地域社会の幸福を目指す「3方良し経営」を実践。
歯科医師としては、ガミースマイル治療の第一人者として、全国からの患者さんの笑顔に貢献している。

「Dental Business Academy」や「しあわせな歯科医院の創り方」という、プログラムを通して、歯科医院の経営や組織づくりの研修講師やコンサルティングの活動もしている。

【略歴】

2001年 新潟大学歯学部卒業
2003年 東京医科歯科大学 研修終了
2006年 そのべ歯科クリニック開設
2009年 白金こどものはいしゃさん開設
2012年 オーラルビューティークリニック白金開設
2015年 訪問歯科アロハ開設

【所属学会・資格・役職】

医療法人社団SDC 理事長
日本メンタルヘルス協会 認定カウンセラー
MBA（グロービス経営大学院）
CTI コーチング/リーダーシップ プログラム 修了
ORSC システムコーチング 修了
The Leadership Circle プラクティショナー認定
Workshop Designer 修了
KBS ケースメソッド教授法 修了
Dental Business Academy 学長
(株)Da Vinci 取締役
(株)しあわせリーダーズ 共同代表

2019年 3月27日 第1刷発行

