

アンドフローは内面の「適応課題」も扱い、「本質的な変化」に伴走します。

「研修をしても変わらない」「制度を変えても組織が動かない」——そのもどかしさの正体は、**適応課題**にあります。

技術的課題と違い、適応課題は外面のアプローチだけでは行動変容につながりません。

内面（葛藤や恐れなど、意識・感情・価値観・関係性）に働きかけてはじめて、人と組織は本質的に変わります。

	個人	集団（チーム・組織）
外面 目に見える部分	技術的課題 スキル・知識の習得 ・業務スキルの習得 ・知識の習得 ・職務分掌に基づく役割理解 座学研修 eラーニング	技術的課題 人事制度・戦略・ルール ・組織構造・体制整備 ・業務プロセス改善 ・制度・ルール・戦略策定 制度設計 コンサルティング
内面 目に見えない部分	適応課題 意識・あり方の変容 葛藤 恐れ 視座 意識レベル ・思考・認識パターンへの気づき ・感情・モチベーションの源泉 ・価値観・信念・リーダーシップの核 エグゼクティブコーチング 体験型の研修・ワークショップ	適応課題 関係性・カルチャーの変革 対立 縦割り めるま湯 ・チームの関係性・対話の質 ・心理的安全性・多様性の包含 ・組織カルチャー・共有価値観 チームコーチング 組織開発・MVV策定