

企業理念（価値観）浸透・実践 プログラム

～ 企業理念（価値観）を実践するための
組織づくりと共感づくりを支援する～

ご提案書

2016年



本プロジェクトの目的と概要

プログラムのねらい

～ 企業理念（価値観）を実践するための組織づくりと共感づくりを支援する～

1. 企業理念（価値観）実践へ向けて、社員相互に率直な意見交換をするための信頼と意欲を感じている
2. 社員一人一人が組織の目指す姿（企業理念）に共感してる
3. 社員一人一人が高い意欲で自律的に企業理念（価値観）を職場で実践するための努力と工夫をしている

プログラムの考え方

1. **人の意欲と信頼を醸成する“ストローク”を交し合える風土を整備する**
ストロークは人の心に刺激を与え意欲を高める
ストロークが行き交う職場づくりをすることにより、率直で活気のある意見交換ができるチームづくりを促します
2. **企業理念は組織からの押し付けにあらず、社員が持つ価値との共感を見つけ出す**
理念とは、組織の価値観であることから、押し付けになってしまうと自発性を失いエネルギーが低下する。
社員1人1人の価値観の表明と理念とのリンクを見つけます
3. **企業理念の理解にとどまらず、職場での実践へ落とし込むアクションへ**
理念共感をするだけにとどまらず、アクションラーニングを通じて職場での実践を促します

本プロジェクトの目的と概要

理念達成に向けて活用するノウハウ

1. ストローク

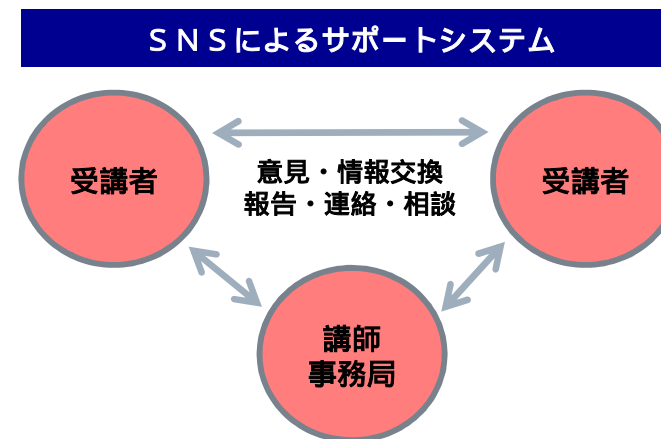
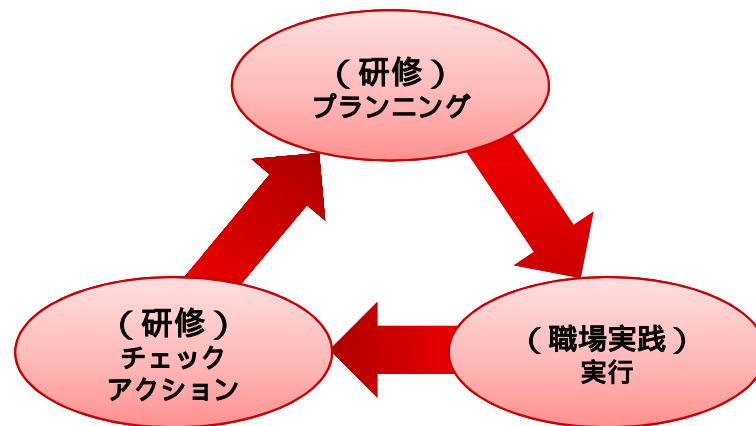
交流分析（心理学）では「相互関係において、相手の存在や価値を認めるための働きかけ」をいう心の栄養剤とも呼ばれ、情緒の安定や心身の成長はストロークによってもたらされる。他者から贈られる的確なストロークは人を動機づけ、目標観を形成する効果をもたらす。

2. 信頼関係のメカニズムと相互理解を促すコミュニケーションスキル

組織としての一体感、率直な意見交換の土壌は、メンバー相互の信頼関係を構築することが求められています。信頼関係はどのようにして生み出されているのか、メカニズムをご紹介します。コミュニケーションスキルについては、承認、フィードバックスキルを活用します。

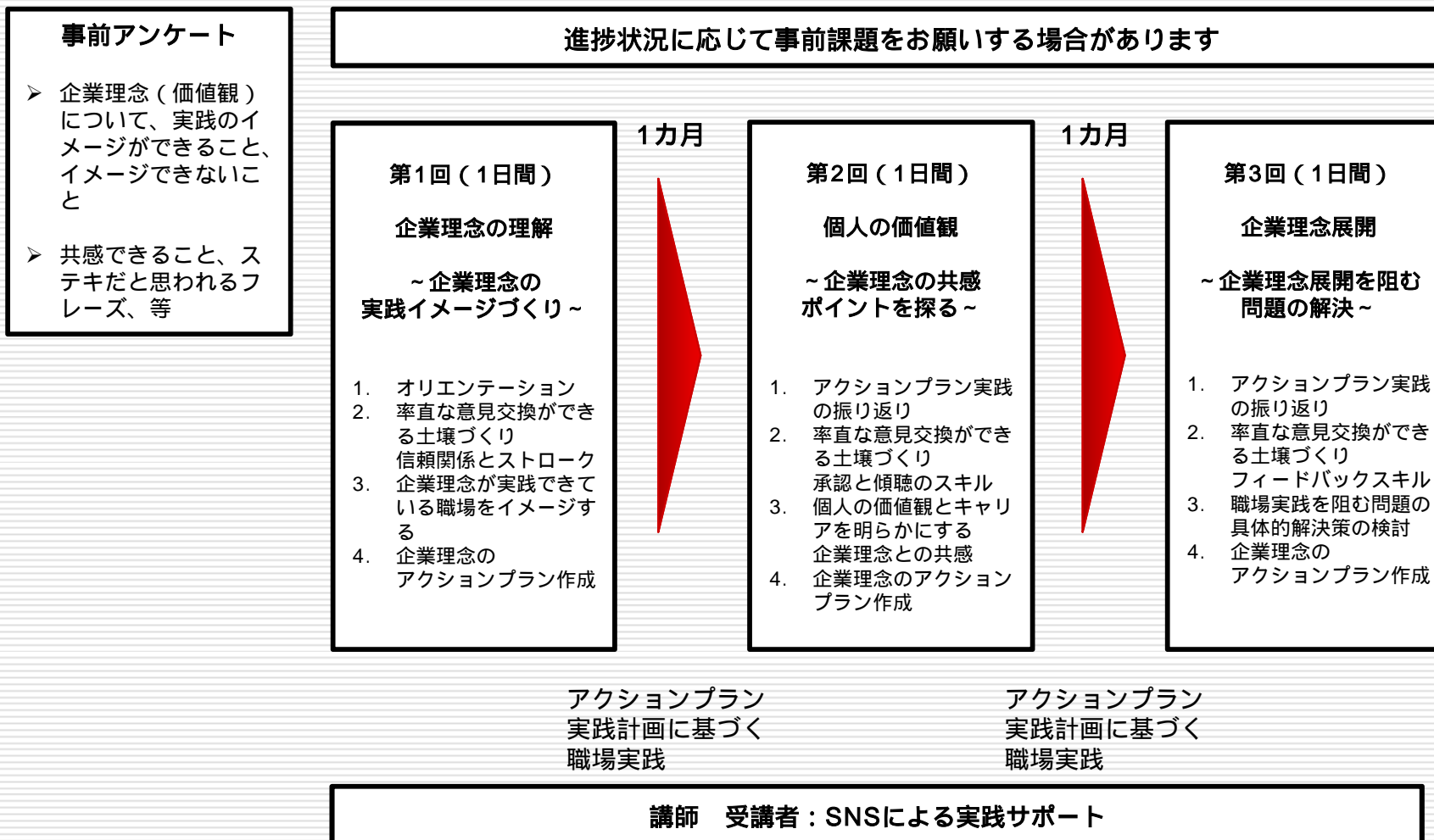
3. アクションラーニング（職場実践は、SNSを活用しサポートします）

仕事に関連して学習した知識やスキルを職場で実践し、その活動によって起きる事柄を通して確かな学びと真のノウハウを得るプロセス。本プログラムでは3か月間の職場におけるアクションにおけるPDCAサイクルのプロセスをサポートします。P（プランニング）とC（チェック）A（アクション）は、3回の研修で実施し、D（実行）は職場を舞台に展開します。



進行カリキュラム

プログラム進行



研修プログラム（詳細）

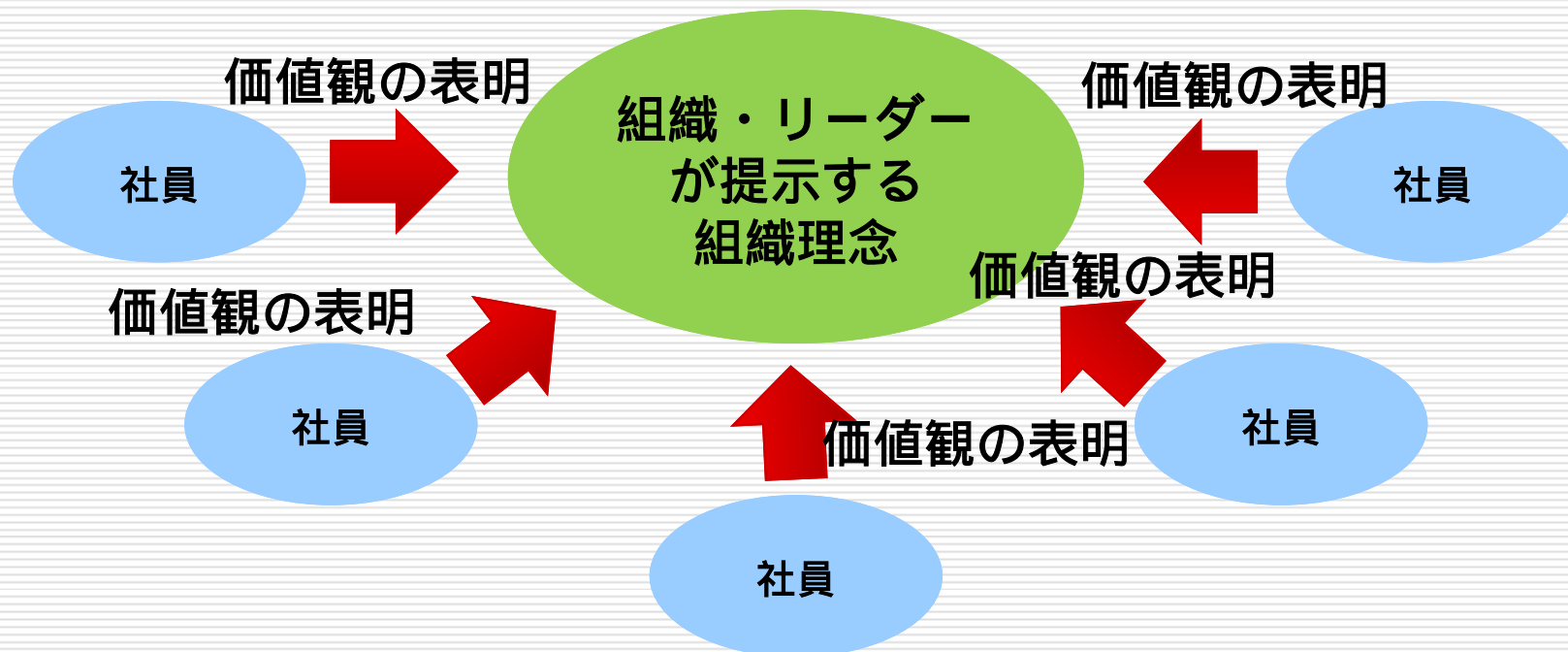
時間	1回目：企業理念の理解 ～企業理念の実践イメージづくり～	2回目：個人の価値観 ～企業理念の共感ポイントを探る～	3回目：企業理念展開 ～企業理念展開を阻む問題の解決～
9:00	<p>1. オリエンテーション 研修全体のねらい、進め方 アイスブレイク（自己紹介ゲーム） 組織における企業理念の役割 企業理念と組織の活性</p> <p>2. 率直な意見交換ができる土壌づくり 信頼関係とストローク ・組織の活性化と人間関係 ・信頼関係のメカニズム ・組織のエネルギーを高める ストローク</p>	<p>前回の振り返り、1日のねらいと進め方</p> <p>1. アクションプラン実践の振り返り ・実践の成果、気付き、学びの整理 ・チーム内討議、全体共有</p> <p>2. 率直な意見交換ができる土壌づくり 承認と傾聴のスキル ・承認のスキルの効果と方法 相手を理解する話しやすい雰囲気をつくる ロールプレイ</p>	<p>前回の振り返り、1日のねらいと進め方</p> <p>1. アクションプラン実践の振り返り ・実践の成果、気付き、学びの整理 ・チーム内討議、全体共有</p> <p>2. 率直な意見交換ができる土壌づくり フィードバックスキル ・フィードバックの留意点 ・メッセージで率直に伝える 現在までの職場実践に対する率直な フィードバックを行うロールプレイ</p>
12:00	昼食	昼食	昼食
13:00	<p>3. 企業理念が実践できている職場をイメージする</p> <ul style="list-style-type: none"> ・事前課題の共有 実践のイメージができること イメージできないこと 共感できること ステキだと思われるフレーズ、等 チーム討議、全体共有 ・企業理念が職場で実践できている場面イメージをする 個人ワーク、チーム討議、全体共有 <p>4. 企業理念のアクションプラン作成 ・個人ワーク、相互アドバイス</p>	<p>3. 個人の価値観とキャリアを明らかにする、企業理念との共感</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問いかげに回答するワーク 模造紙（A3用紙）に書き込む 「仕事の使命、可能性、価値観、お役立ちの実感、信頼関係の実感、自己の価値を実現できる仕事や仕事の方法、自己の将来像、企業理念との価値観の一致」 ・書いた回答をチーム内で紹介 メンバー相互に気づき、感想、アドバイス <p>4. 企業理念のアクションプラン作成 ・個人ワーク、相互アドバイス</p>	<p>3. 職場実践を阻む問題の具体的解決策の検討</p> <ul style="list-style-type: none"> ・問題解決のプロセス ・企業理念を実践していく過程で障害になる問題をチームで抽出 問題の優先順位決め ・チーム内で問題の具体的解決案検討 <p>発表・全体共有 講師コメント・まとめ</p> <p>4. 企業理念のアクションプラン作成 ・個人ワーク、相互アドバイス</p>
17:00	1日の振り返り・まとめ	1日の振り返り・まとめ	1日の振り返り・まとめ

進行の状況により、一部変更する場合がありますので、予めご了承ください。

(参考) 理念浸透のメカニズム

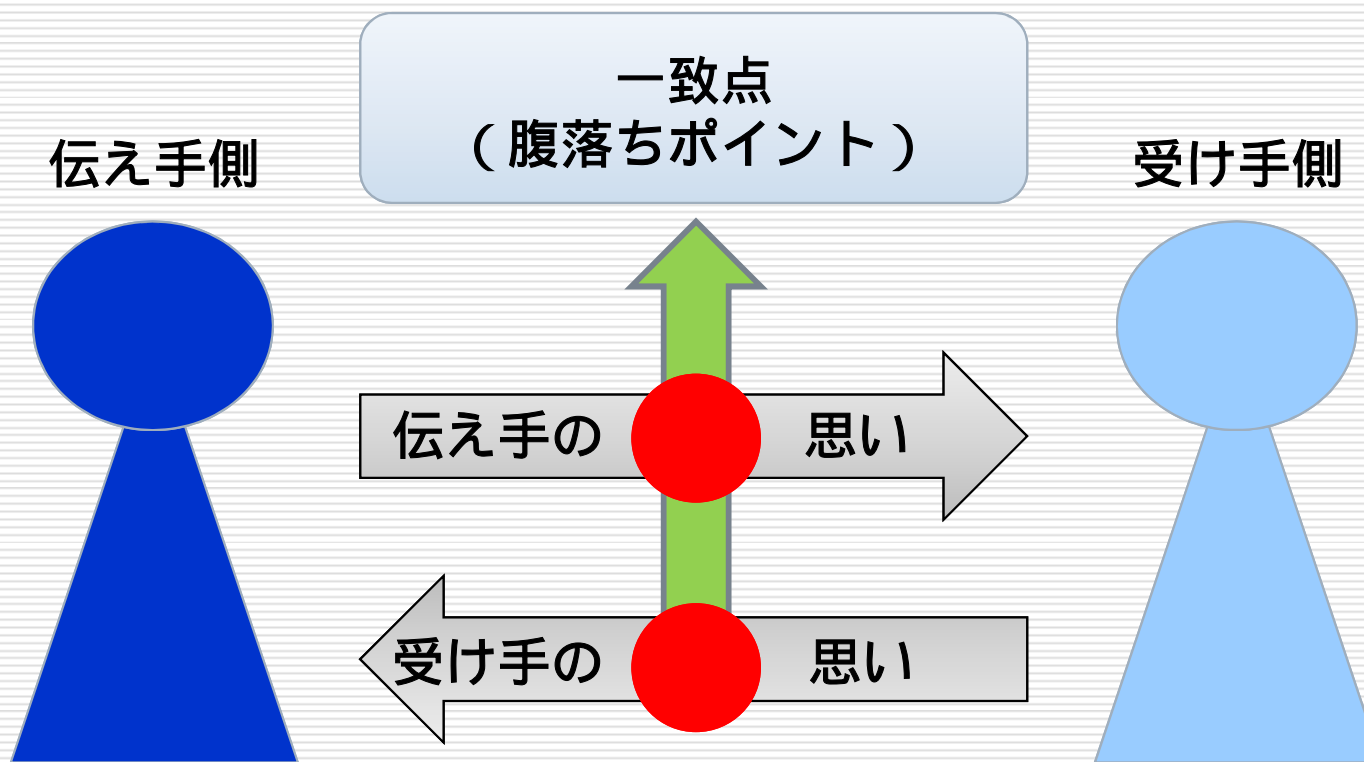
メンバーに対する一方的な伝達 押し付け ×
メンバーの価値観との共感点 自発的な支持

組織の「理念」をリーダーが自分の言葉で語り、
メンバー自身の「価値観」を自分の言葉で語ったとき、
組織との共感点が見いだされ組織との信頼関係が育まれる



(参考) 納得・共感のメカニズム

納得・共感のメカニズム



講師プロフィール



春野 真徳 (はるの・まさのり)

一般社団法人日本能率協会専任講師
全日本能率連盟認定マネジメントインストラクター
公開講座「リーダーシップ開発コース」担当講師
公開講座「リーダーシップチャレンジ」担当講師
公開講座「大学SDフォーラム～ファシリテーション～」担当講師
「会員交流フォーラム」ファシリテータ

企業・団体における「研修講師」を主要業務として活動している。また、多面観察・効果測定等診断ツール及びシステム開発・学習サポートシステム開発（Wiper）、組織開発（プロブレムリサーチ）など、研修効果を高めるための診断や仕組みづくりに取り組んでいる。なお、インターネット放送局「ありがとうTV（<http://www.spring-field.co.jp/tv/index.html>）」では、経営者対談のメインキャスターとして活躍。一方で、アジアビジネスセミナーの開催にも意欲的に取り組んでいる。

主な研修担当

リーダーシップ、マネジメント、コーチング、ファシリテーション、対人関係スキル、問題解決、キャリア開発、新入社員、階層別、他

研修進行の特徴

対話やワークを通じて、受講者が頭、身体、感情を動かしてアウトプットを引き出す進行
「やり方を学ぶ やってみる 振り返る 改善する」実習を通じて学の原理に基づく進行
知恵や知識を交換し、受講者相互に教え合い、学び合い、知恵を出し合う、進行

主な実績（研修）

化学、家電、不動産、商社、通信、飲料、地方自治体：新入社員研修、新入社員フォローアップ研修
飲食チェーン店、IT情報系企業他：接客・接遇マナー研修、ビジネススキル研修
製薬、繊維系企業グループ、燃料系、運輸系グループ：リーダーシップ&マネジメント、コミュニケーション研修
運輸、飲食、旅行、アミューズメント、飲料、燃料系グループ：キャリア・ディベロップメント・プログラム（CDP研修）
化粧品、不動産、燃料系グループ：社内研修トレーナー育成、育成担当者研修、コーチング、ファシリテーション
家電、情報系、アミューズメント、郵便系労働組合：業務改善、問題解決、業務改善生産性向上マニュアル作成研修
大学職員、地方自治体：調査統計・報告書作成研修
高齢者団体：定年退職者向けセカンドキャリア、ビジョンづくり研修
生活協同組合公開講座：事業戦略・計画書作成研修（女性起業家育成）
NPO法人：コミュニティビジネス専門家養成（組織・人材育成担当）
大学ゼミ：CSR事例紹介ゲストスピーカー
大学職員：プレゼンテーション研修
芸術団体、地方自治体職員：マーケティング基礎、広報戦略基礎