
めだかの学校プロジェクト

Sustainable Team Building

持続可能（意欲・育成・生産性）な職場ビジョン形成と
メンバーの自律・協働を促す対人スキルの習得

<ご提案書>

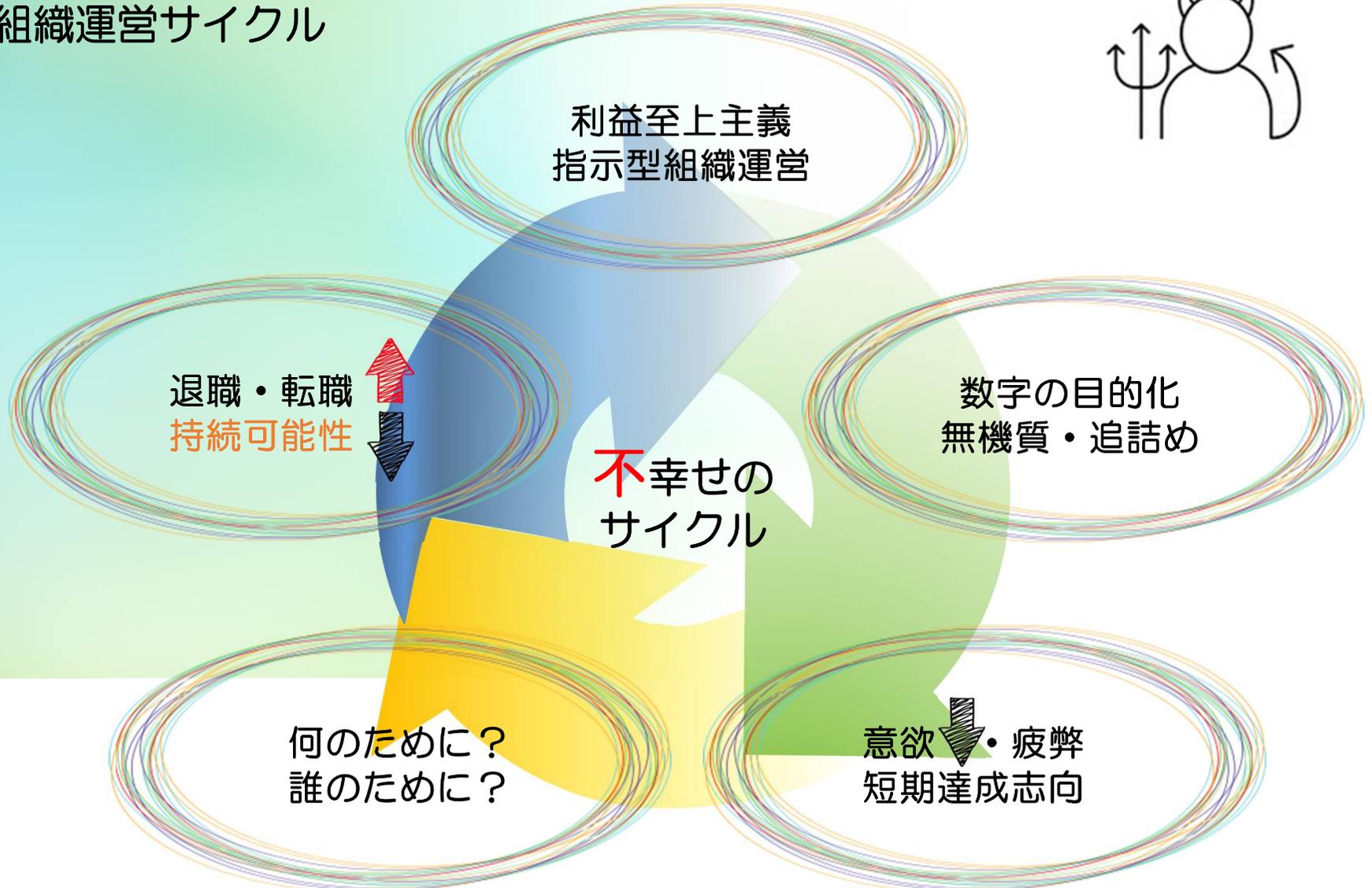
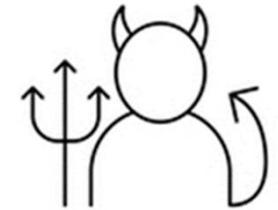
2020年3月



未来と対話する学習メディアカンパニー
<http://www.spring-field.co.jp>

▶ 意欲の低下と育たない組織のセオリー

非持続的組織運営サイクル



▶ 幸福度の高い職場は生産性が高い

幸福感と生産性

ハーバードビジネスレビュー2012年5月号「幸福の戦略」より

生産性：約1.3倍 ↑
創造性：約3倍 ↑
欠勤率 ↓ 離職率 ↓

不幸せと感じて
働いている人



幸せと感じて
働いている人

▶ 幸福度の高い職場は生産性が高い

「幸福学」慶応義塾大学 前野隆司教授 より

やってみよう
(自己実現と成長)

ありがとう
(つながりと感謝)

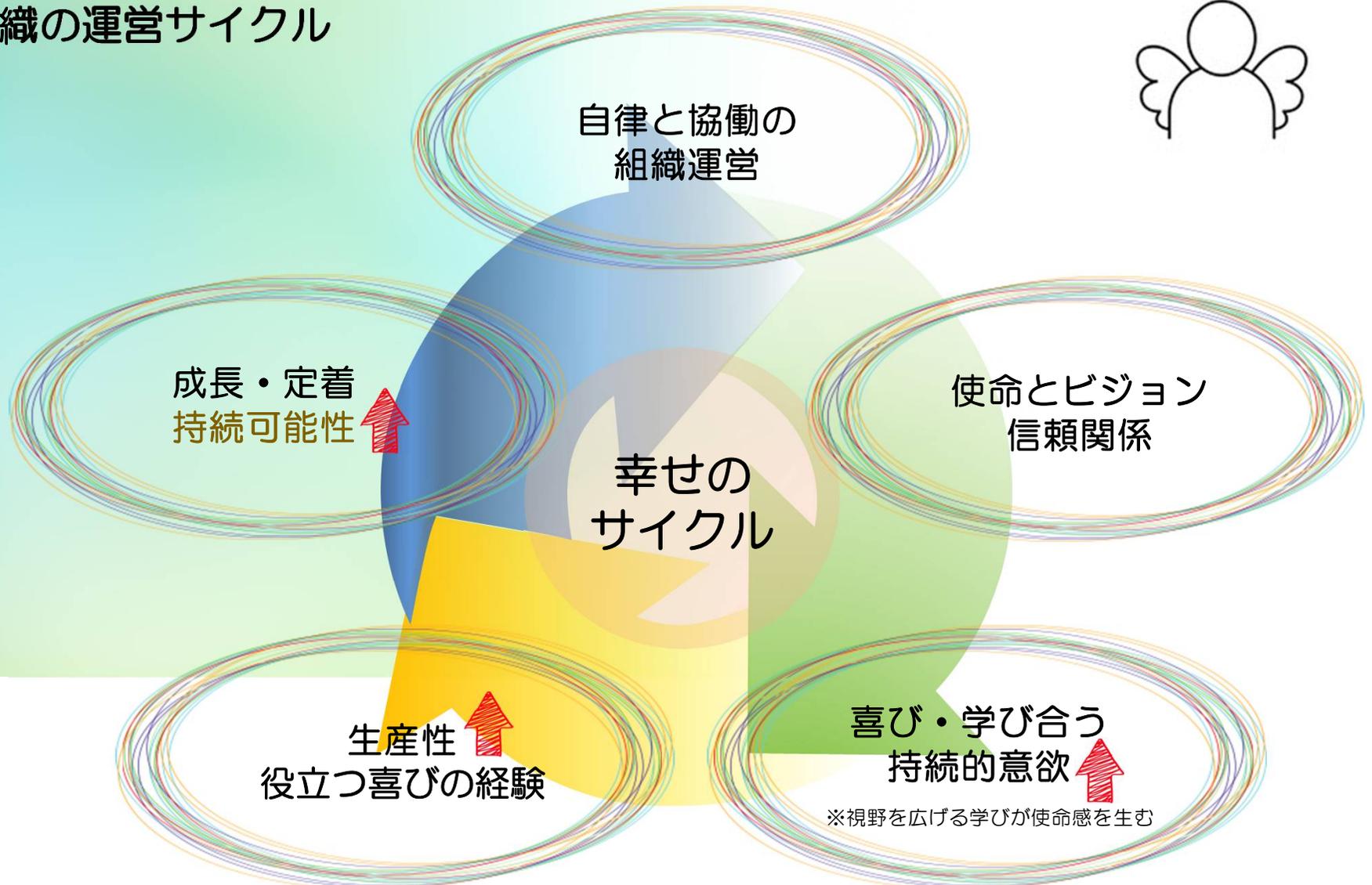
夢や目的を持ち、
人との多様なつながりを大切にし、
前向きに、自分らしく生きる
人が幸せ

ありのままに
(独立とマイペース)

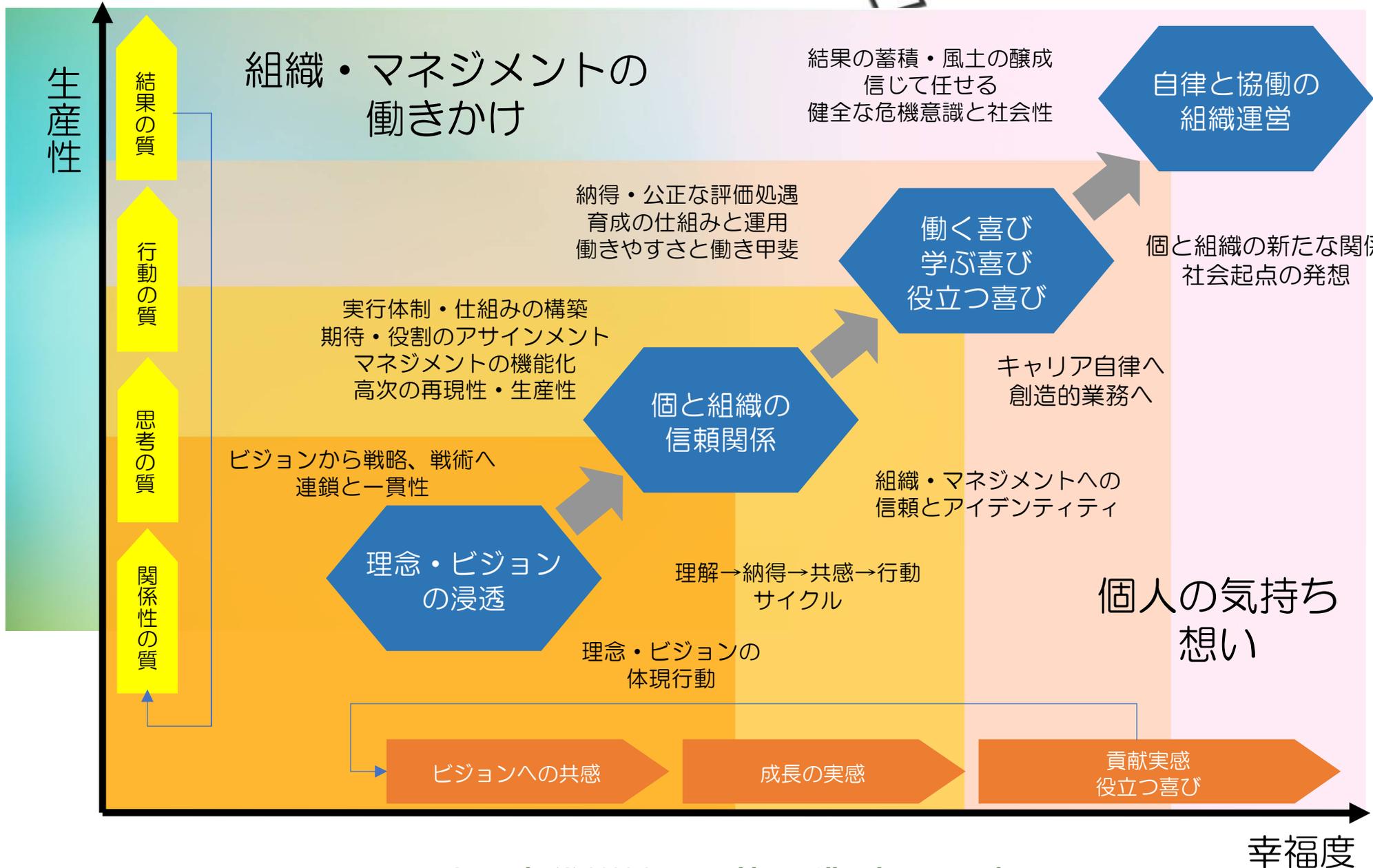
なんとかなる
(前向きと楽観)

▶ 幸福度の高い職場は生産性が高い

持続的組織の運営サイクル



▶ 幸せのサイクルが回る職場へ



▶ 幸福度を高める組織づくり：実践スキル習得コース

対象者：経営層、各階層リーダー

ビジョン1. ゴール設定 理想の職場10ヶ条

職場でメンバーがどのように振舞うと理想の職場になるのかを現場目線で作成
参加メンバー全員で話し合い作成

【教材】

- ✓ 動画「幸福と生産性」
出演：前野隆司氏（慶応大学）
- ✓ 理想の職場像10ヶ条サンプル
- ✓ チーム診断自己チェック
- ✓ カード教材「ビジョン：右脳トレ」

ビジョン2. ゴール設定 理想のリーダー10ヶ条

理想の職場を実現するためにリーダーがメンバーに働きかける行動
参加メンバー全理員で話し合い作成

【教材】

- ✓ 理想のリーダー10ヶ条サンプル

スキル1. 自律を引き出す コーチング・スキル

コーチングは、対象者に問いかけることにより考えかつけることを目的としている指導方法。リーダーが自律的なメンバーを育成するためのスキルとして習得する

【教材】

- ✓ 動画「コーチングサンプル」
- ✓ カード教材「承認」「質問」

スキル2. 協働力を高める ファシリテーション・スキル

ファシリテーションは、ミーティングメンバーに意欲的な発言を促す進行方法。組織活性に貢献する自律と協働を実現するためのスキルを習得する

【教材】

- ✓ ファシリテーション役割カード
- ✓ カード教材「承認」「質問」

職場ビジョンの形成

ビジョン実践・社内普及

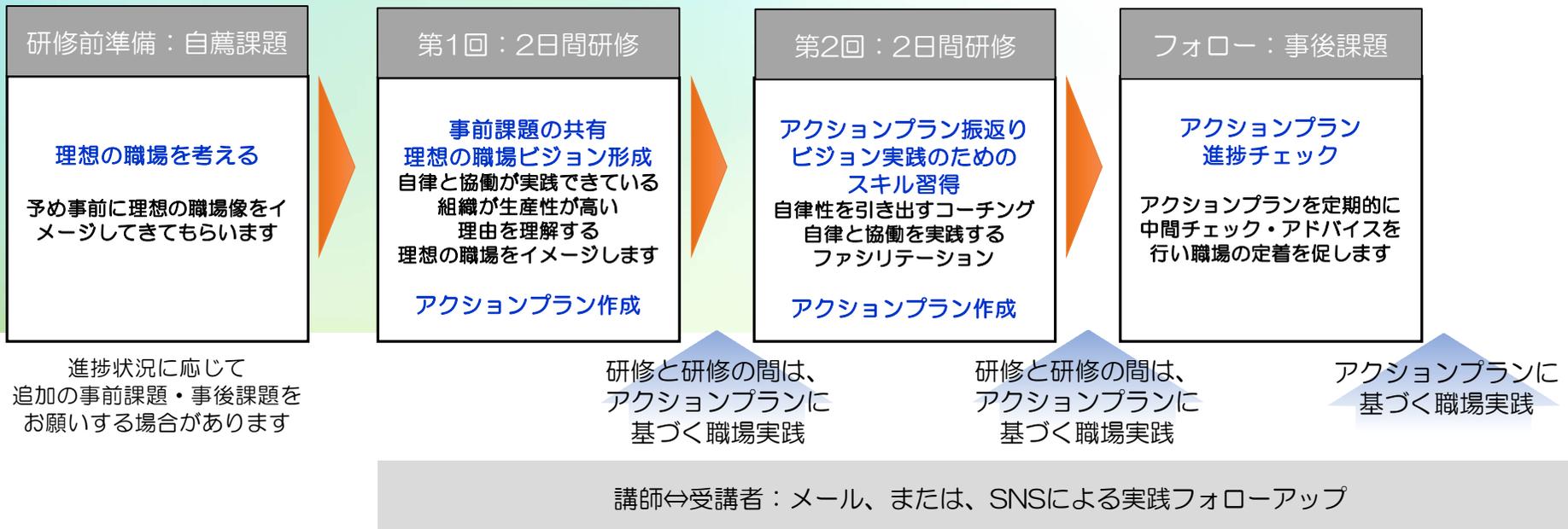
▶ 本プロジェクトのねらいと全体像

プロジェクトのねらい

～持続可能（意欲・育成・生産性）な職場ビジョン形成とメンバーの自律・協働を促す対人スキルの習得～

1. 不幸を感じる組織より、幸福度の高い組織は生産性が高いことを理解する
2. 幸福度の高い組織は、自律性と協働力の高い職場であることを理解する
3. 幸福度の高い理想の職場とリーダー像を現場の目線で形成する
4. 人を動機づける要素は、仕事における使命観と人間関係であることを理解する
5. 自律と協働を現実のものとするコーチングとファシリテーションの対人・対話スキルを習得する

研修の全体像



▶ 研修プログラム案（1回目）：ビジョン形成

	1日目	2日目
9:00	<p>■オリエンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修のねらいと進め方、アイスブレイク <p>1. ビジョンと信頼関係</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理想の職場とは（事前課題） ・「働く人々が幸福になれる組織とは」VTR 慶応大学教授 前野隆司 氏 ・リーダーシップ機能とマネジメント機能 ・リーダーシップサイクル ・ビジョンとメンバーへの動機付け ・WILLとMUST ・関係性の質と成果の質 	<p>■昨日の振り返り</p> <p>2. 理想の組織のプロトタイプを形成する（続き） （チーム討議）</p> <p>【実習】理想の組織10ヶ条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・協働関係・人間関係の在り方 ・能力の発揮状況 ・人の育成・指導の在り方 <p>理想の組織10か条の形成過程において ワールドカフェ形式でメンバー全員の知恵を 出し合いまとめていく</p>
12:00	昼食	昼食
13:00	<p>1. ビジョンと信頼関係（続き）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・人間関係の距離感 ・信頼関係のメカニズム ・信頼関係構築のアプローチとストローク ・意欲的に人間関係を形成するストローク実践：実習 <p>2. 理想の組織のプロトタイプを形成する （チーム討議）</p> <p>【実習】理想の組織10ヶ条</p>	<p>3. 理想の組織を作るためのリーダーとしての振舞い</p> <p>【実習】理想のリーダー10ヶ条</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理想の組織を生み出すためのリーダーの姿勢 ・自律と協働ができる組織にするための風土づくりに 求められるリーダーの具体的活動をまとめる <p>ワールドカフェ形式でまとめる 全体発表、振り返り</p>
17:00	<ul style="list-style-type: none"> ・自チーム診断（働き方改革：理想の組織） 個人ワーク、チーム共有 ・理想の組織とは（自律と協働） ・成果を生み出すチーム5つの機能 <p>■1日の振り返り、職場での活用、まとめ</p>	<p>4. 職場実践のためのリーダーとしての行動計画作成</p> <ul style="list-style-type: none"> ・職場実践のためのアクションプランを作成 ・次回研修時に振り返り・学びの整理を行う <p>■2日間の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> ・気づき、学びを職場で実践する

*当日の進行は、状況により変更になる可能性がありますのでご了承ください。



研修プログラム案（2回目）：ビジョン実践スキル

	1日目	2日目
9:00	<p>■オリエンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> 研修のねらいと進め方 <p>1. 職場実践の振り返り（アクションプラン）</p> <ul style="list-style-type: none"> 自チーム診断（前回との比較） 取組課題の振り返り できたこと、できなかったこと 気づいたこと、学べたこと さらなる課題の抽出 チーム内発表、相互フィードバック 	<p>■昨日の振り返り</p> <p>2. メンバーの自律性と能力を引き出すコーチング（続き） ～意欲を高め自律性を引き出す指導力を高める～</p> <p>【コーチング&フィードバック実習】</p> <ul style="list-style-type: none"> コーチ役と後メンバー約を決めて実習 観察者を置いてロールプレイのあとフィードバック 各人「職場で起きている問題」を取り上げて コーチに相談する設定
12:00	昼食	昼食
13:00	<p>2. メンバーの自律性と能力を引き出すコーチング ～意欲を高め自律性を引き出す指導力を高める～</p> <ul style="list-style-type: none"> コーチングの目的 ティーチングとコーチングの違い コーチングVTR（良い例、悪い例） コーチングケーススタディ（良い例、悪い例） コーチングステップ（現状・ゴール・方策） メンバーを巻き込むコミュニケーション 話しやすい雰囲気をつくる承認のスキル 問いかけのスキル（現状・理由、ゴール・方策） 抽象的な言語を具体化するほぐす・広げる質問 現状ー理由のロールプレイ ゴールー方策のロールプレイ 	<p>3. メンバーの自律性と協働力を高めるミーティング</p> <ul style="list-style-type: none"> 組織を活性するための視点 現場リーダーとしてチーム活性化を促す ミーティングに参加しているメンバーの影響力を 観察しフィードバックす 【ミーティング&フィードバック演習】 ～進め方～（相互に観察する2チームをペアリング） ①Aのチームはあるテーマで討議する ②その間、Bのチームは、Aの討議を観察する ③Aの討議が終了後、Bは活性化へ向けて不足している こと、出来ていたことをフィードバックする ④Bに交代して、上記の同様に進める <p>■2日間の振り返り</p> <ul style="list-style-type: none"> 次への階層へ向けたアクションプラン作成 気づき、学びを職場で実践する
17:00	<p>■1日の振り返り、職場での活用、まとめ</p>	

*当日の進行は、状況により変更になる可能性がありますのでご了承ください。

▶ 幸福度を高める組織づくり：伝道師育成オプション

ビジョン1、2対象者：各階層リーダー
 スキル1対象者：社内選抜インストラクター（伝道師）候補

ビジョン1. 理想の職場10ヶ条

職場でメンバーがどのように振舞うと理想の職場になるのかを現場目線で作成
 参加メンバー全員で話し合い作成

【教材】

- ✓ 動画「幸福度と生産性」
出演：前野隆司氏（慶応義塾大学）
- ✓ 理想の職場像10ヶ条サンプル
- ✓ チーム診断自己チェック
- ✓ カード教材「ビジョン：右脳トレ」

ビジョン2. 理想のリーダー10ヶ条

理想の職場を実現するためにリーダーがメンバーに働きかける行動
 参加メンバー全理員で話し合い作成

【教材】

- ✓ 理想のリーダー10ヶ条サンプル

スキル1.（オプション） インストラクション・スキル 理想の職場づくりの伝道師育成

インストラクターは、理想の職場、理想のリーダー像を組織内に伝導していく役割。
 納得・共感を引き出すステップを研修プログラムに盛り込み、社内研修を実践するスキルを習得する

職場ビジョンの形成

ビジョン実践・社内普及



研修プログラム案（オプション）：伝道師育成

■研修のねらい

1. 理想の職場、理想のリーダー像を研修について納得・共感してもらえるステップの体験と研修プランの理解
2. インストラクターとしての機能の枠組みと効果的な学習のセオリーを理解する
3. インストラクターの基本姿勢を体験を通じて理解する
4. インストラクターとしての具体的な技術（場をつくる、説明する、動かす、引きだす）を習得する

	1日目	2日目	3日目
9:00		<p>■昨日の振り返り</p> <p>3. インストラクター機能</p> <ul style="list-style-type: none"> ・理想のインストラクターとは？（チーム討議） ・3つの機能（在り方、仕込み、実技） ・学習のPDCA <p>4. インストラクターの「在り方」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インストラクターの基本姿勢 ・受講者と信頼関係をつくるスキル（実習）承認のスキル実習 	<p>■昨日の振り返り</p> <p>5. インストラクターの「実技」（続き）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・インストラクション実習 ・観察学習：実習をVTRに撮影 →動画を見て振り返り 実習時間15分 動画再生、受講者・講師フィードバック
12:00	昼食	昼食	昼食
13:00	<p>■オリエンテーション</p> <ul style="list-style-type: none"> ・研修のねらい ・自己紹介 ・アイスブレイク <p>1. 納得共感を引き出す学習ステップ</p> <ul style="list-style-type: none"> ・押し付けにならない気づきのセオリー ・理想の職場10ヶ条、リーダー像10ヶ条の作成体験（参加者で抽出） ・参加者で理想の職場・リーダー像を抽出したものとプロトタイプの紐づけ、解説 <p>2. 伝道師プログラムの理解</p> <ul style="list-style-type: none"> ・半日プログラム ・各ワークの趣旨と進行の理解 <p>■1日の振り返り</p>	<p>5. インストラクターの「実技」</p> <ul style="list-style-type: none"> ・体験学習4つの要素（活動の計画、設定、観察、まとめ） <p>（伝える技術）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・論理的にわかりやすく説明する結論と根拠、ロジックツリー ・プレゼンテーション実習 <p>表情、立ち居振る舞いチェック</p> <p>（引き出し場を動かす技術）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・指示を出して受講者を動かす ・インタビュースキル ・質問スキル（ほぐす・広げる質問） <p>■1日の振り返り</p>	<p>5. インストラクターの「実技」（続き）</p> <p>実習のVTR収録</p> <p>収録した動画を見て振り返り</p> <p>※チェックリストの活用</p> <p>場の雰囲気づくり、表情、立ち居振る舞い、進行、指示の出し方、受け答え、等のチェック</p> <p>■2日間の振り返り</p>
17:00	終了	終了	終了

*当日の進行は、状況により変更になる可能性がありますのでご了承ください。

▶ 研修効果を生み出すアイテム

■ スプリングフィールドのカードメソッドとは

- ・カードを活用することで、人の持つ力に自然に働きかけ、引き出すきっかけをつくります。
- ・「場づくり→ワーク内容の説明→体感する高揚感創出→まとめによる納得」の起承転結で、研修の学びを加速させます。

学習メディアカンパニー「スプリングフィールド」では、学びを通じた成長と組織づくりをテーマに各種事業をおこなってきました。

常に変化する環境下では、主体的に学ぶ個々人の行動と、その知恵を結集し発揮できる、自律型組織の確立が欠かせません。

私たちはそのきっかけの一つとして、研修を通じた学びの促進に力を入れてきました。

「言わせる」のではなく「自然と言葉になる」こと、「講師が問う」よりも「相互に引き出し合う」ことで、意識・行動の変化が進みます。

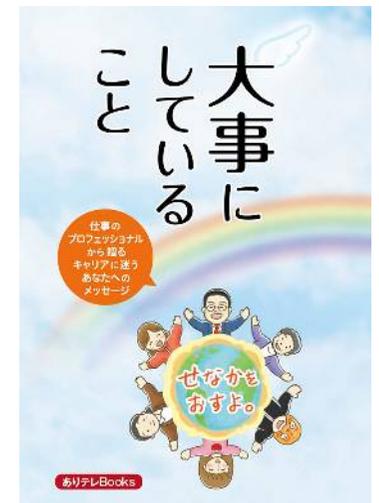
研修効果を一段高めるツールとして、カードメソッドを是非ご活用ください。



■ ありテレBooks

ありテレBooksはスプリングフィールドが提供するインターネットTV「ありがとう！TV」から生まれた書籍シリーズです。

「仕事のプロフェッショナルから贈る、キャリアに迷うあなたへのメッセージ」
 「経営者対談」で語られた「仕事で大事にしていること」を一冊の本にまとめました。



▶ 講師紹介（プロフィール）

春野 真徳 (はるの・まさのり)

株式会社スプリングフィールド代表取締役
一般社団法人日本能率協会（JMA） 専任講師
全能連認定エキスパート・マネジメント・インストラクター

企業・団体における研修講師、顧客・研修管理を中心としたデータベースの開発、組織調査（プロブレムリサーチ）、風土改革、を主な業務としている。教えあい、学びあい、創りあう組織づくりを活動のコンセプトとし、人の能力開発を支援する研修、仕組みづくりを中心に活動を行っている。カードを使用した対話スキル、思考を引き出すトレーニングは楽しみながら学ぶことができるので評価が高い。JMAでは「リーダーのためのマネジメント基礎コース」「リーダーシップ・チャレンジ」「インストラクター育成」「ファシリテーション」など公開セミナーを担当。社内研修では、管理職をはじめ階層別研修、問題解決、チームビルディング、指導育成、などプログラム開発とともに講師を担当。また、管理型組織から自律型組織への風土改革コンサルティング「めだかの学校」の取り組みは、「働き方改革」「女性活躍推進」と同様の目的であり、成果を創出している。一方で、「ありがとう！TV（<http://www.spring-field.co.jp/tv/index.html>）」という放送局を主宰し、自らMCとして500本以上の番組に出演している。

■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・接客マナー研修、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、コーチング、ファシリテーション
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）、ファシリテーション
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：マーケティング基礎、広報戦略基礎
自治体（埼玉県朝霞市）：男女共同参画推進条例作成委員、男女共同参画推進員



■研修進行の特徴

一方的な講義はせずに、対話を中心とした受講者との関係性を大事にした学び場づくり

「やり方を学ぶ→やってみる→振り返る→改善する」実習を通じて気づきを促す学び場づくり
意見を交わしあう時間を要所で取り入れ、受講者相互に刺激しあう学び場づくり

▶ お問い合わせ先

■ 会社名 株式会社スプリングフィールド

〒101-0048 東京都千代田区神田司町2-15-1-401
TEL : 03-5577-4836
FAX : 03-5577-4861
E-MAIL : info@spring-field.co.jp
URL : <http://www.spring-field.co.jp/>

■ 理 念 私たちは、意欲的に成果を生み出し、喜びに溢れる組織・社会づくりに寄り添います。
私たちは、あらゆる人々が効果的な学びの場を得るために、先端メディアを統合した「学習メディアカンパニー」を目指します。
私たちは、学習者が楽しみながら学ぶことができる「学習エンターテイメント」を創造します。

■ 事業内容 企業・団体向けカスタマイズ研修プログラム開発・実施
組織調査・組織風土改革コンサルティング
学習支援・アセスメントデータベースシステム開発
動画・WEBメディア制作

■ 企画営業 長田ちひろ
mail/ osada@spring-field.co.jp

■ 責任者 春野真徳
mail/ haruno@spring-field.co.jp