



CDCTM Executive Program

Ⅱ. 幸せな職場を創る

1. ヨコの関係

d. 実践！ 勇気づけのリーダーシップ

～勇気と情熱が蘇り革新が起こる～

コーポレートダイナミクスコーチングTM
エグゼクティブ・プログラム

Vd.12

Ⅱ. 幸せな職場を創る

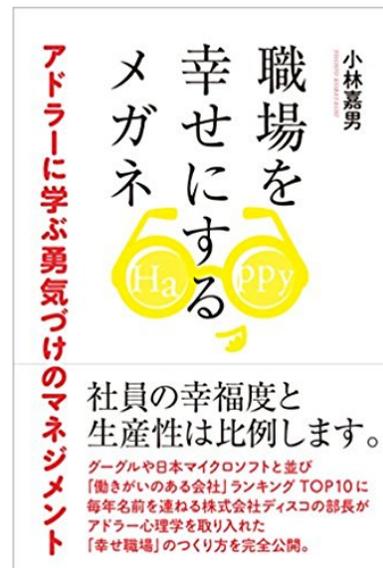
1. ヨコの関係(共同体感覚)
 - a. 「幸せな職場」とは？
 - b. 実践！幸せな職場のコミュニケーション
 - c. 勇気づけのリーダーシップ
 - d. 実践！勇気づけのリーダーシップ**
 - e. 人を育てるスキル-対話型マネジメント
 - f. 人を育てるスキル-部下指導の8ステップ



勇気づけのリーダーシップ

現場で生ずる3つの疑問

1. 企業である以上、結果や効率は当然求められる。それはアップするののか？
2. 部下の良い点ばかりに注目すると言うが、ダメ出しが必要な場合もあるのではないのか？
3. 部下が幸せになるのはわかるが、それで上司は幸せになれるのか？

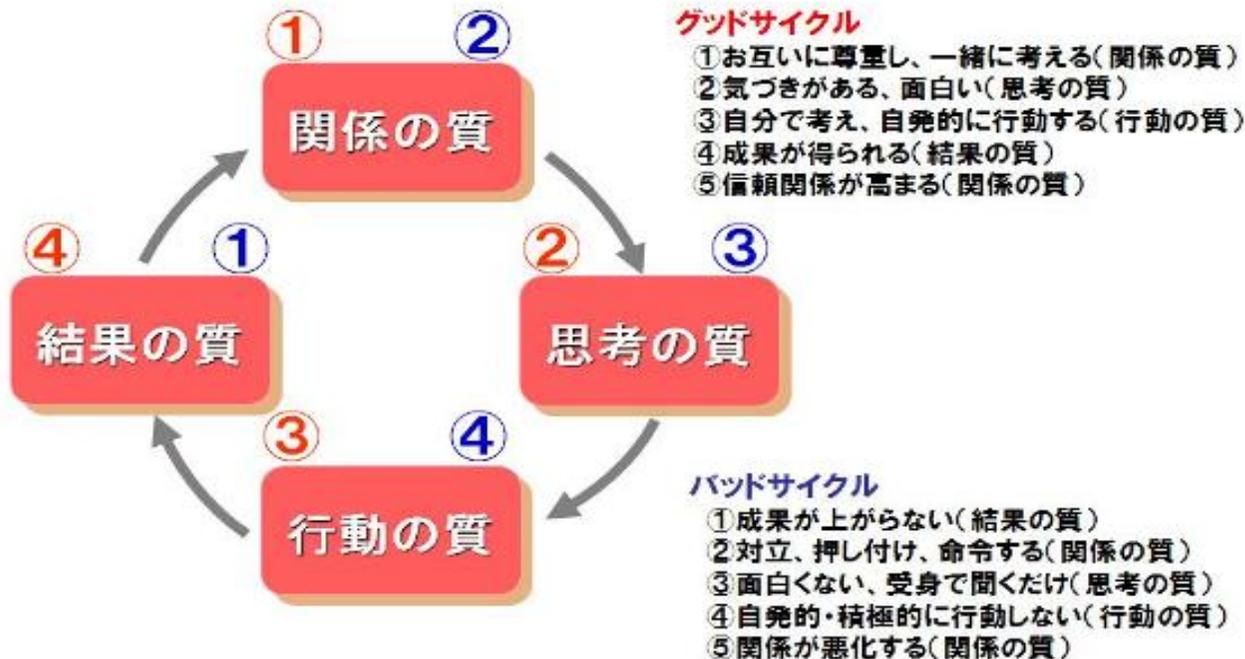


出典：小林嘉男著「職場を幸せにするメガネ」

組織の成功循環モデル

1. 企業である以上、結果や効率と同然求められる。それはアップするのか？

組織の成功循環モデル



より大きな成果を上げたければ、一見遠回りに思えるかもしれないが、職場の関係の質を向上させることに力を入れることが先決である

出典: マサチューセッツ工科大学(MIT)のダニエル・キム教授

「自分軸」インタビュー

自分軸インタビューとは？

ヒーロー/ヒロイン インタビュー

「自分軸」とは？

- 私にとって何が大事
(価値観)
- どうありたい・なりたい
(ビジョン)

経営トップの自分軸と 私の自分軸を お互いに確認し 共有する機会

自分軸インタビュー(事前シート)

自分軸インタビュー (事前シート) 実施予定日: _____

自己紹介をあらためて

○名 前: _____ ○生 誕 日: 19 年 月 日 (歳) ○出 身 地: _____

○子供時代の私:

○学校時代の私:

○卒業後の私:

○現職での私:
①なぜ私は今ここにいますか？私がこの職場で実現したいことは？
②今の仕事上でやりがいや生きがいと感じingことはありますか？それはどのようなことですか？

○趣味や嗜好:

○マイブーム:

1) 私が大事にしていること・大事にしていきたいこと・こだわりたいこと (価値観について)
○人生 (ライフ) において

○キャリア (生涯の仕事や天職) において

○現職での仕事や人間関係において

○全体的に・一貫して

2) 私はこうありたい・こうなりたい (ビジョンについて)
どんな自分が本来のありたい自分でしょうか？将来はどんな自分になりたいでしょうか？

○本来の自分 (こうありたい自分) または私の夢

○1年後の自分

○3年後の自分

○10年後の自分

3) 現職について
○現職において具体的に目標にしていきたいことは何ですか

○職場環境や報酬などの待遇について希望していることはありますか

4) 職場 (事業内容・組織文化や風土・職場の人々等) について
○好きなどころ、強みだと思ふところ、ますます伸ばしていきたいのはどんなところですか

○自分の課題だと感じingこと、改善していけたらと思ふ点、気になってることは何ですか

1

自分軸インタビュー (事前シート) 実施予定日: _____

5) 自分について
○自分の好きなどころ、強みだと思ふところ、ますます伸ばしていきたいのはどんなところですか (仕事上のスキルや力量などでもプライベートで培われた性格や生活力など・どんなことでも)

○自分の課題だと感じingこと、改善していけたらと思ふ点、気になってることは何ですか

6) 職場での成長や自己実現について
○現職の遂行において最も身につけたいと思ふ能力や力量はどのようなものですか

○自分にとって最もモチベーションが高まる要素やきっかけはどのようなものだと感じingますか

○ヒューマンスキル (人間力) において、どんなスキルや力量がつけられたらよいですか

7) 職場文化や人間関係について
○職場での日々をあらためて振り返ってみて、感じるままに書いてみて下さい

該当するものを○で囲んで下さい (複数可) 5: 最高。文句なくよい 4: 良好であると感じing 3: 可もなく不可もなく 2: 課題がある 1: 悩んでる	自分への良い影響・ 感謝してing点など	課題と感じing点 改善してing点など
職場における満足度 働きやすさ、自分にとっての所属感や 居心地、成長や自己実現において、など	5・4・3・2・1	
○○さんとの関係性	5・4・3・2・1	

8) その他

2

業務上指摘すべきことを伝える際のポイント

2. ダメ出しが必要な場合もあるのではないかな？

- ① 成果物の優れているところから伝える
- ② この仕事の目的、目指すべきところを再確認する。ここで、常時と部下の認識にズレがあるようなら、ゴールを再共有する。
※目的・ゴールの認識にズレがミスコミュニケーションの最大原因！！
- ③ その上で、②の状態に到達するためにできることはないか一緒に考える
- ④ ③において部下から意見が出てこないようなら、上司の意見として提案する。

上司と部下が一枚のキャンパスに向かって、一緒に絵を描いているイメージ→
ダメ出しではなく、より良いものを一緒にアイデアを出しながら創っていくイメージ
→【ヨコの関係】

出典：小嘉男著「職場を幸せにするメガネ」

自分が職場の誰よりも成長&幸せ

3. 部下が幸せになるのはわかるが、それで上司は幸せになれるのか？

マネジメントとは、部下や社員の人生を預かる立場。重荷を背負い、悪戦苦闘する立場。しかし、その重荷を背負って悪戦苦闘するからこそ、成長できる。気がつけば、職場の誰よりも、自分が一番成長させていただけ。

マネージャーとは、「心の力」を磨くことのできる、素晴らしい役割。相手の心を細やかに感じ取る力、相手の心に細やかに働きかける力。そうした「心の力」を磨くことのできる、素晴らしい役割である。

出典: 田坂広志著「なぜ、我々はマネジメントの道を歩むのか」