



# CDC<sup>TM</sup> Executive Program

## Ⅱ. 幸せな職場を創る

### 1. ヨコの関係

#### a. 「幸せな職場」とは？

～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<sup>TM</sup>  
エグゼクティブ・プログラム

Vd.9

## 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

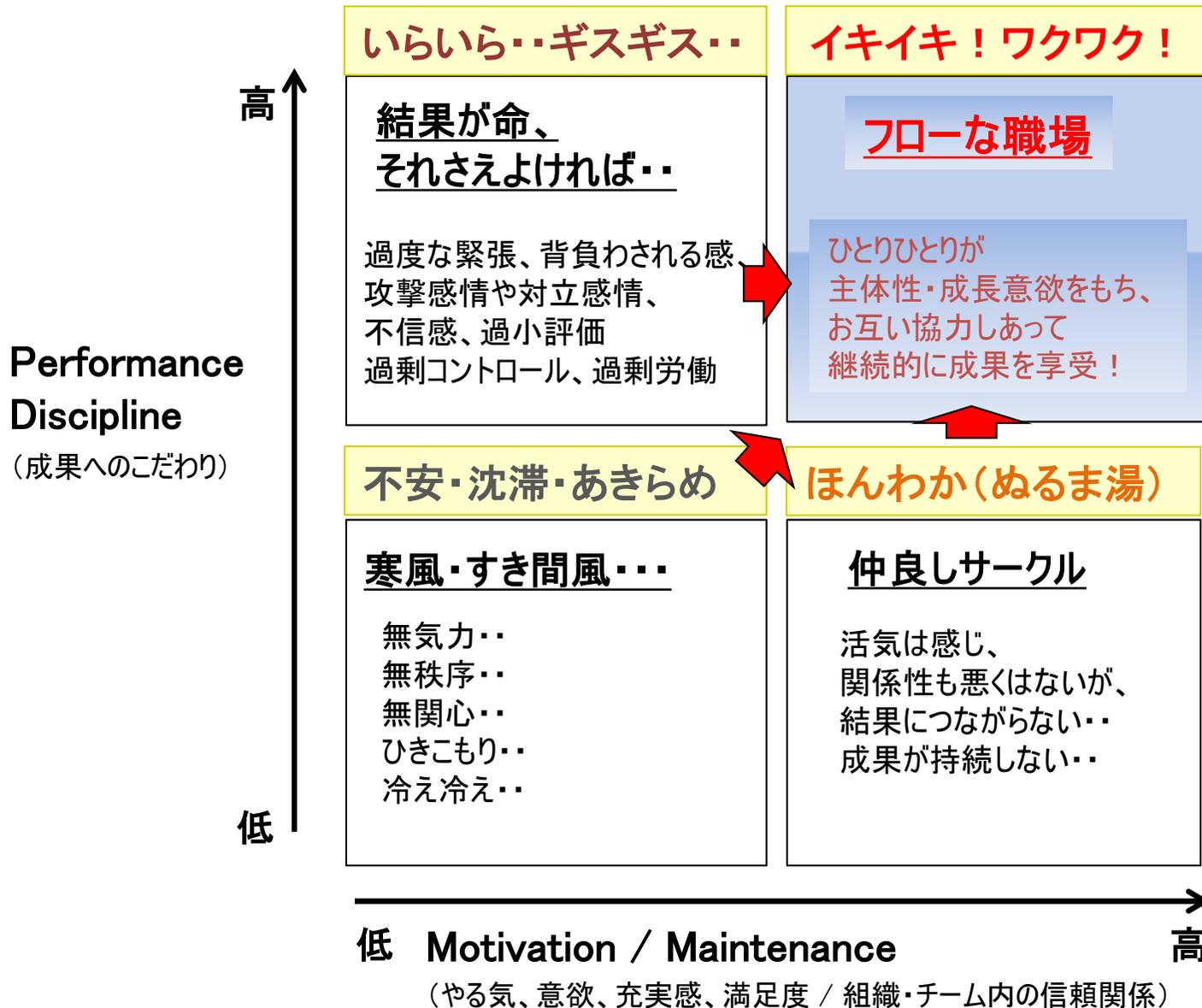
d. 実践！勇気づけのリーダーシップ

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



# あなたの会社(職場)はどんな状態？



# あなたの会社(職場)はどんな状態?

## 「理想の職場」3つのポイント

1. 職場はどのような状態にもなる可能性を秘めている(偶然)
2. 理想の職場を創ることを意識し、意図的な努力を決意しているか(意識・決意)
3. 日々新たに、意識を向け続け、意図的な努力をし続けているか(継続)

# ヨコの関係（共同体感覚）

## 幸せな職場（理想の職場）とは？

### 幸せな職場は

縦（タテ）の関係（ビジネス）の社会※1 に  
横（ヨコ）の関係（共同体感覚）を  
意識的に育てることで創ることができる

※1

タテ関係とは、日本社会vs欧米社会（「タテ社会の人間関係」中根千枝著）のことではなく、ビジネス上の成果、競争・パワーの関係、組織の上下関係等を指しています。

### ——タテの関係——

論理的、左脳的、成果重視  
原因論、問題解決、顕在能力  
競争、評価、上下関係、能力 …

VS

### ——ヨコの関係——

感覚的、右脳的、プロセス重視  
目的論、未来志向、潜在能力  
協力、受容、対等、存在 …



# 「幸せな職場」とアドラー流コミュニケーション

## 人間力

(勇気と情熱の源泉)

人を育む  
(育成力)

生み出す  
(創造力)

現実にする  
(実現力)

大局を掴む  
(俯瞰力)

突き抜ける  
(突破力)

## CDC™ Executive program

### 勇気づけのリーダーシップ

ヒューマン・  
スキル

自分軸

リソースフル

立場力

伝わる力

理論  
(仮説)

創造的自己  
(自己決定性)

目的論

全体論

対人  
関係論

現象学  
(認知論)

思想

共同体感覚(ヨコの関係)

- ①自己受容
- ②他者信頼
- ③貢献感

# 幸せな職場と「共同体感覚」

## 「共同体」とは？

- 家庭、学校、職場、地域、国家、人類、宇宙全て

## 「共同体感覚」とは？

ある共同体に属しているときに

1. 自分が好き (自己受容)
2. 人は信頼できる (他者信頼)
3. 私は貢献できる (貢献感) 「アドラーの幸せの3条件」

という実感を持っているなら、その人は幸せである

- 人が全体の一部であること、全体とともに生きていることを実感すること、そうした感覚
- 他者を仲間だとみなし、そこに自分の居場所があると感じられること

# 「幸せな職場」のバロメーター

## 「幸せな職場」のバロメーター

一人一人の「アドラーの幸せの3条件」が上がっているか？

### アドラーの幸せの3条件

- ① 自己受容 (ありのままの自分をそのまま受け入れている)
- ② 他者信頼 (周囲の人たちを信頼し仲間がいる)
- ③ 貢献感 (誰かの役に立っていると感じる・所属感がある)

