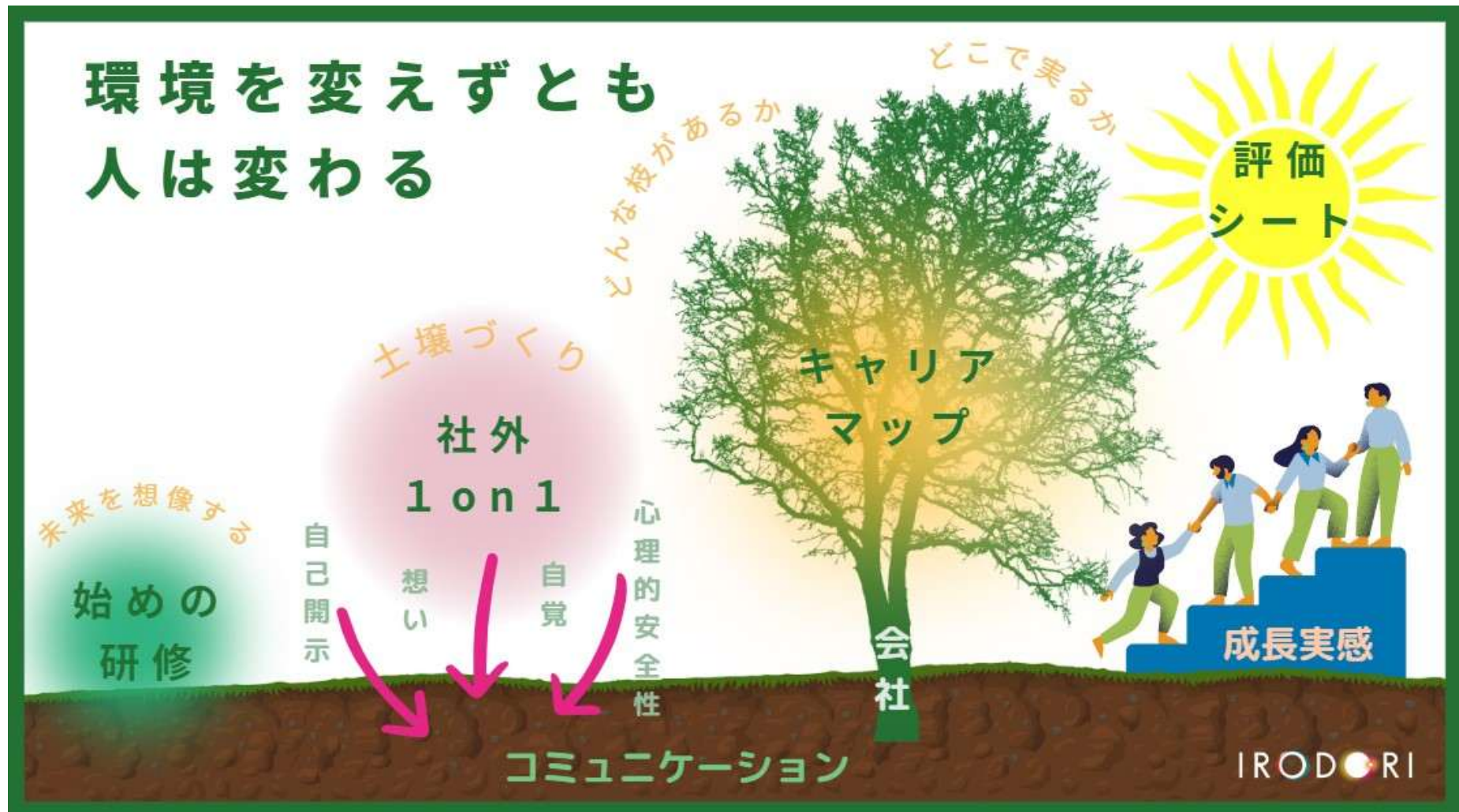


【経営理念】 希望体験の創出で日本社会の健康に寄与します！



社外1on1サービス『課題キャッチ面談』

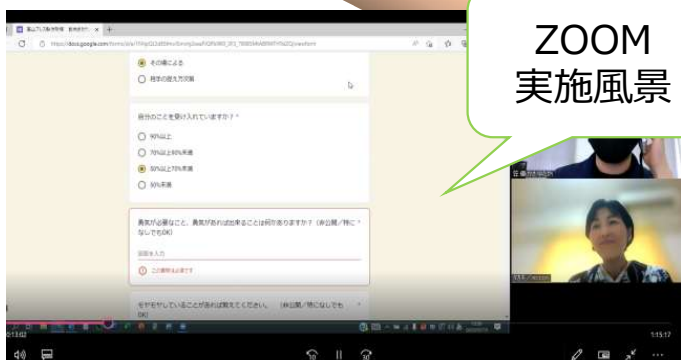
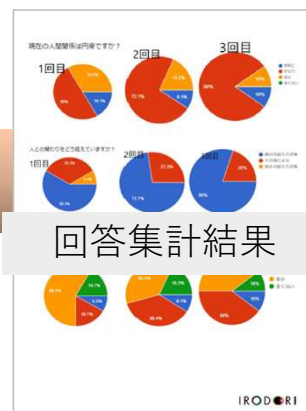
- ・ 月1回30分の個別面談を3ヶ月連続実施する
- ・ 本質に迫る「問い」で組織課題をキャッチ！
- ・ 回答集計結果を公開することで心理的安全性を高める
- ・ 組織課題の改善提案を含めた連続的な「問い」で自覚を促す
- ・ フィードバックシートで分析と改善提案を提示する
- ・ 組織の人材戦略を根拠に基づきサポート！

社外1on1『課題キャッチ面談』の感想



従業員

経営者
管理職



キャリア
コンサルタント

フィードバックシート

実施日	第1回目: 2022年●●月●●日
参加人数	12名
特徴	<ul style="list-style-type: none"> - 好きな課題を自分の仕事に落とし込む一歩が踏み出せない - 仕事で良い点が認められず、モチベーションが低い - 仕事内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない
改善提案	<ul style="list-style-type: none"> - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない
次回への問い	<ul style="list-style-type: none"> - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない - 業務内容が変化し、自分の強みやスキルが活かされていない
次回日程	<ul style="list-style-type: none"> ●●月●●日 13:00-18:00 ●●月●●日 13:00-18:00

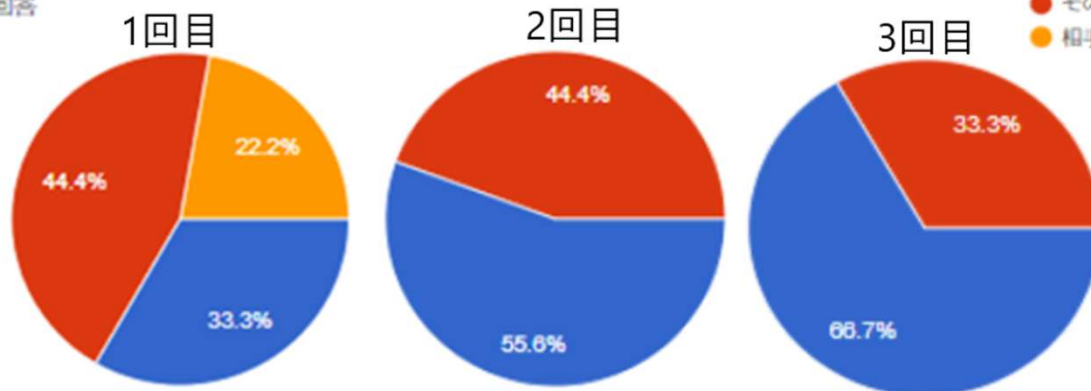
事例①

【業種】 情報サービス
【動機】 メンタルヘルス

人との関わりをどう捉えていますか？

9件の回答

● 自分の捉え方次第
● その場による
● 相手の捉え方次第



3回連続の関わりで
「自分の捉え方次第」と
捉える人が増えていった！

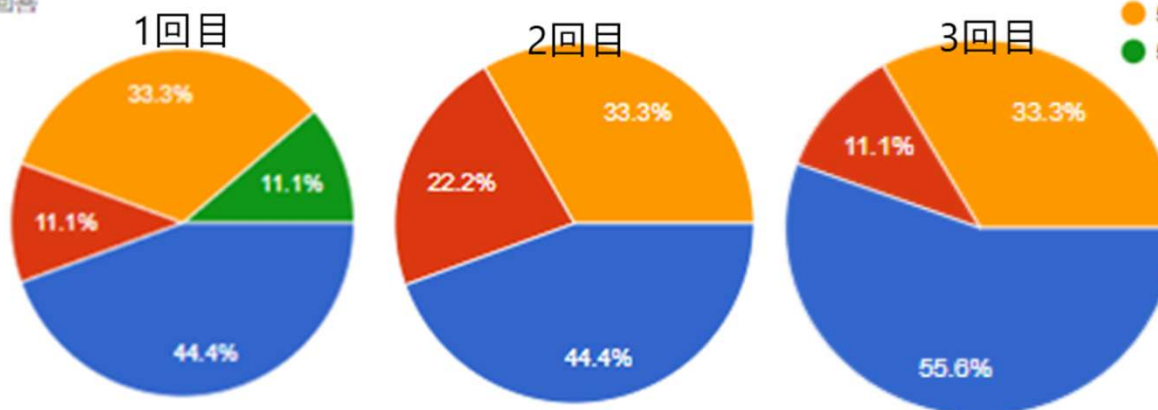
「自分のこと受け入れている = 90%以上」と回答した人は全員
「捉え方 = 自分の捉え方次第」
を選択している。

「自分の捉え方次第」と自覚を
促すことで、内的動機による
行動が起こる。→自己効力感

自分のことを受け入れていますか？

9件の回答

● 90%以上
● 70%以上90%未満
● 50%以上70%未満
● 50%未満



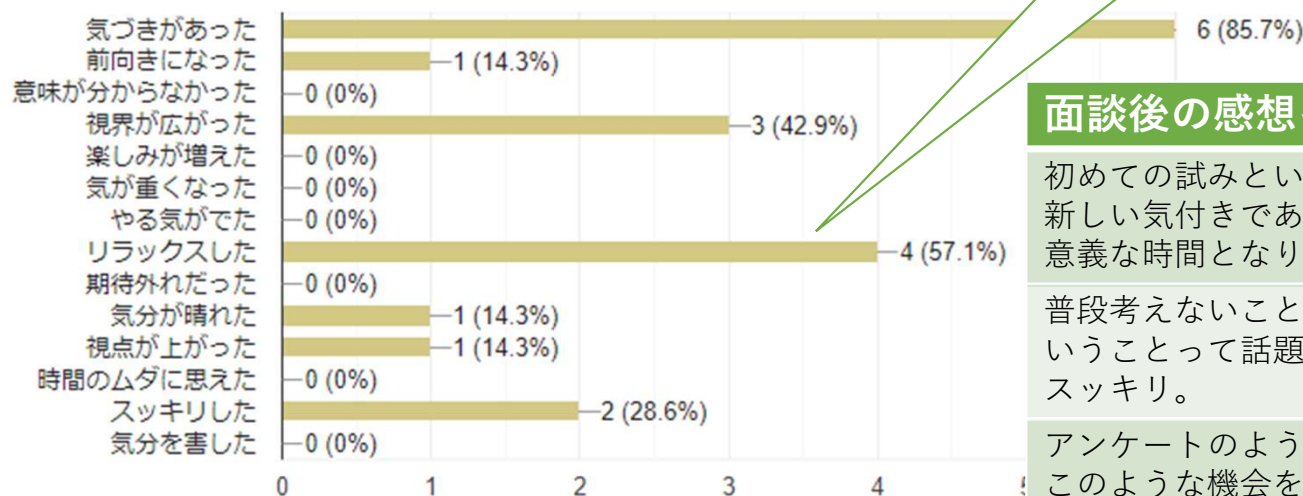
事例②

【業種】 情報サービス

【動機】 意欲向上

カウンセリング後当てはまるものを選んでください。

7件の回答



「リラックスした」の
ポイントが多いのが特徴

面談後の感想を自由にお書きください。

初めての試みということもあり、慣れない中の面談でしたが、結果的に新しい気づきであったり、視点を見つけることができたので、とても有意義な時間となりました。お時間いただきありがとうございました。

普段考えないことの話ができて、個人的には楽しかった。なかなかこういうことって話題にならないし、考えようとしていない。深く考えない。スッキリ。

アンケートのような自分の状況を話すような事は普段なかなかないので、このような機会を通して、多少ではあるが改めて自分がどう考えているか認識することができた。

普段あまり考えることのない自分の仕事観を認識することができました。会話することでいろいろ気持ちを整理できることがわかりました。部下、後輩に対しても1対1で会話をする機会をもちたいなと思い、勉強になりました。次回もよろしくお願いいたします。

<このような面談後の感想も>

話してみると思ったより自分が悩みを抱えていて、誰かに今の気持ちを聞いて欲しかったんだなと気づいた。今日話してみて気持ちがスッキリしました。会社の人にも、不安なことがあれば少しずつ話せるようになるといいなと思います。

回答結果の公開により上司が
悩みを抱えている部下がいると知り勉強会が始まった！

分析した課題に応じて問いを立て原因や改善提案を投げかけていく

<情報サービスA社>

1回目)

- ・あなたが考える理想の組織とは？
- ・自分のことを受け入れていますか？
- ・仕事の目的

【課題】

リーダーシップに弱さがある

2回目)

- ・どんな人材が望まれていると考えますか？
- ・どんな人材になりたいですか？
- ・仕事の目的

3回目)

- ・どんな支援があると仕事がやり易い？
- ・マズローの欲求でどの段階だと思う？
- ・10年後どんな自分でありたいか

<情報サービスB社>

1回目)

- ・あなたはリモートワークをどう捉えていますか？
- ・自分のことを受け入れていますか？
- ・仕事の目的

【課題】

**関心が薄い組織風土を受容しすぎ
方向性の共有に不足がある**

2回目)

- ・あなたはどんな時に人に手を差し伸べますか？
- ・不安がある時「助けて」と言うにはどんな環境だと安心ですか？
- ・あなたが考える理想の組織とは？
- ・自己開示に懐疑的な理由は何かある？

3回目)

- ・チームに伝えたい気持ちは？
- ・技術的スキル以外でどんな成長を望む？
- ・組織においてどんな役割担いたい？
- ・どんな自分でありたいか

<情報サービスC社>

1回目)

- ・あなたが考える理想の組織とは？
- ・会社を感じているメリットは？
- ・仕事の目的

【課題】

**変化を起こす必然性が乏しい
疑問が少ない（素直で真面目）**

2回目)

- ・10年後プロ集団はどんな集団と想定していますか？
- ・あなたが果たしたい役割もしくは創りたい役割（希望者記名）

【課題】

関係性が安心にまで至っていない

3回目)

- ・実はわたし〇〇なんです（希望者記名）
- ・あなたはどうかありますか？
- ・あなたの課題は何と捉えていますか？

2回目の希望者記名項目では記名したのは29名中7名であったが、3回目の希望者記名項目は全員が記名した。組織の未来のために自分はどうした方が良いか考えた結果の変化で、たったこれだけの事でも関係性が変わることを体験した機会になった。

事例③

【業種】 販売
【動機】 意欲向上

1回目

あなたの仕事における役割はなんですか？

会社に対して利益を出す事

明確ではない事の不安

顧客の問題解決をすることで会社に利益をもたらす事

パイプ役

営業・各部下の活動管理。

自分に与えられた仕事をしっかりこなす。責任を持つ。

マネジメント（感情のサポート・社員の意欲向上）

会社とお客様の仲介、架け橋、関係性の構築

仕事の目的を教えてください。

会社に貢献 必要とされたい

< 面談後の感想 >

本日はありがとうございました。自分の問題点、不安材料が明確になりました。

2回目

あなたの仕事における役割はなんですか？

与えられた仕事をしっかりこなす

循環

リーダーシップ・社員とのコミュニケーション

社内のルールの教育・周知。

会社に利益をもたらす活動

企業との懸け橋 社内での役割は会社の顔、代表として営業している

営業として利益を上げること 調整役として

会社のお金の流れを把握し、会社が円滑に行われるよう管理する事

仕事の目的を教えてください。

会社に対する貢献 感謝と評価

前任者と比べスキルが低いと悩み離職を考えていた社員が、面談を受けたことで自分の不安の裏に「やりたい気持ち」があると気づき、役割や目的が明確になりモチベーションアップに繋がった！

事例④ 【業種】 製造 【動機】 離職防止

2 回目

組織においてどんな役割を担いたいですか？

イメージがわからない

縁の下の力持ち

次世代リーダー

オールラウンダー

作業者の意識の向上への手助け。人財育成の推進

生産に専念

仕事の目的を教えてください。 (1 回目)

生活のため

生活のため

お金。生活。

家族を養うため

仕事が増えてほしい

会社が儲かること

人間性の向上

仕事の目的を教えてください。 (2 回目)

改善して会社が儲かるようにする

役に立つ仕事をしたしたいと思います。

スキルアップ

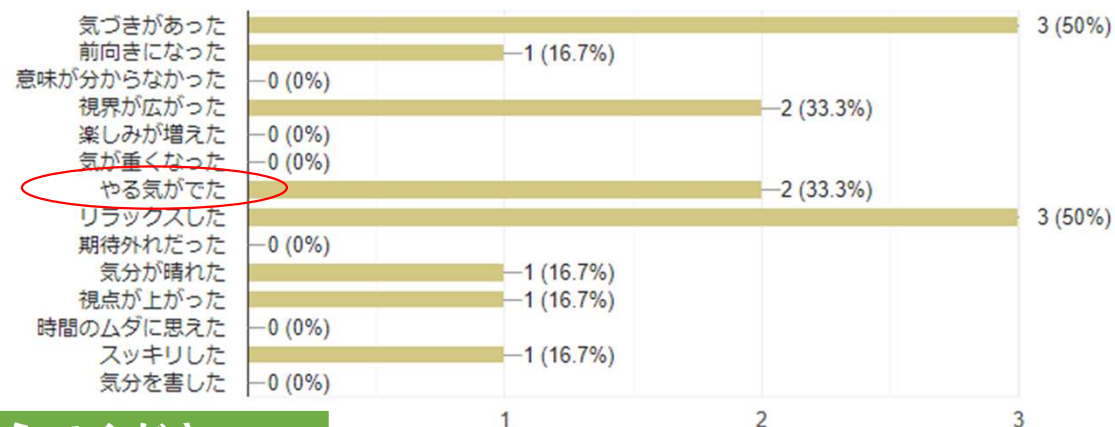
社会に貢献

人間性の向上

お金。

カウンセリング後当てはまるものを選んでください。

6 件の回答



次世代リーダーを担う気持ちがあるのに具体的行動に至っていなかった人が動き出し、社長・部長も支援した！
3 回目の面談時には変化が起きていた。

事例⑤

【業種】 情報サービス
【動機】 メンタルヘルス

あなたが考える理想の組織とは？

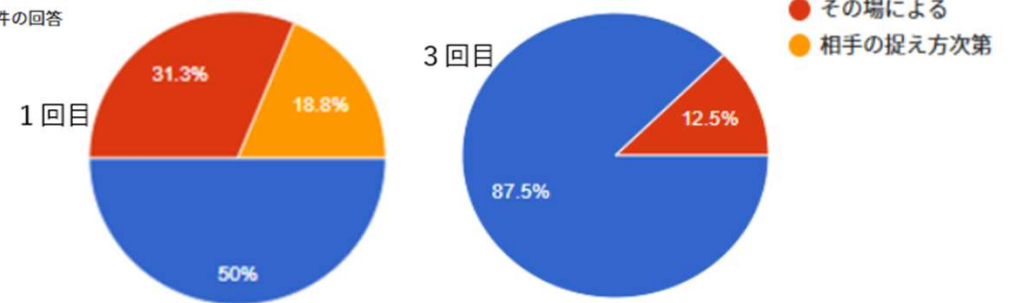
- 個人個人が責任感のもとに独立していて、連携できる組織
- いい意味で能力主義な組織
- 全員の仕事が一人完結している状態で、人間関係がいい組織
- 1+1が2以上になること
- 目標が明確に見える組織。
- 助け合いができる組織、楽しい組織
- 頼みやすい組織
- 明るく、助け合える組織。
- メンバーがお互いを理解しあう、パワハラのない組織
- 人を人としてみる組織、人が尊重される組織
- オンオフはっきりしている。家族なみたいな。
- 下の声が上に届きやすい
- まとめる、判断する、指示を出すようなリーダーがいる
かつ意見は言いやすい環境
- 何でも言い合える組織（相手に対して信頼がある）
- お互いに尊重しあえる組織
- 礼儀は大事、しかしフランクに

「理想の組織」に対する考えでは、
環境を「与えられるもの」と捉えている人と
「自分たちで創るもの」と捉えている人で
表現に違いがある。

「自分を受け入れている<70%」の人は
「与えられるもの」と捉えている人が多く以下の
ような表現をしている
* リーダーがいる * パワハラのない * 礼儀は大事
* 人を人として見る * 目標が見える

人との関わりをどう捉えていますか？（集計値公開）

16件の回答



成長したい、貢献したい、頑張りたい、が
思い切りできていない。何が妨げているのか？
これを組織課題と捉えた。
自分事として考える人が増え定例交流会が始まった！

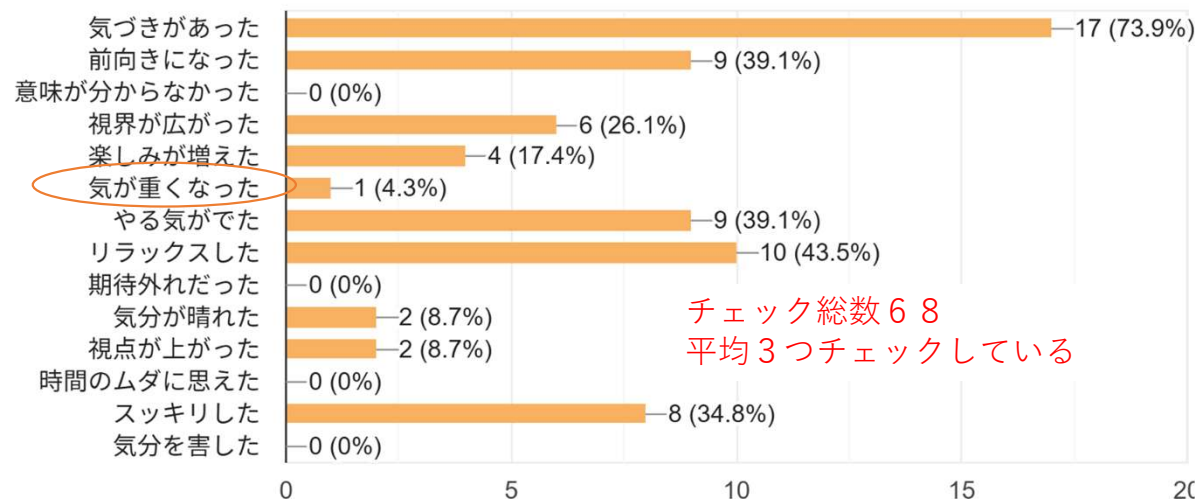
事例⑥— 1

【業種】 サービス
【動機】 女性活躍推進

面談後、当てはまるものを選んでください。(集計値公開)

23件の回答

1回目



「気が重くなった」を選択した人の感想：

色々と不満や不安があるのは自分に問題があるからだと感じました。責任者としてどうするかよりも自分自身がどうあるべきかを考えないといけない気がしました。

経営陣が1回目のフィードバック内容を「10年前と課題が変わっていない」と素直に受取り、「性別で分類している業務を見直す」とのメッセージも発信して回答結果公開を展開した！

面談後の感想（1回目）

自分の不安を声に出して試みることでもう少し頑張れるのではないかと考える機会になった。

こうしていきたいと思っているけどなかなか実現できない現状を、社外の方に入って客観的に見てもらい、プラスの言葉をいただけたことによって、実現できるかもしれないと前向きに考える事ができました。

自分の役割について、もっとしっかり振り返って出来ることを探してみようと思えました。

これをきっかけに、少しでも会社が良くなって、女性が働きやすい環境が出来たらと思います。

外部の方から客観的な意見や考えを共有してもらえて会社全体の課題や自分の意欲について知ることが出来ました。

働き続けていると、感覚が麻痺してしまい、おかしいと思う事も流して過ごしていました。

やはり話を聞いてもらえる環境は大事と思いました。1ヶ月の自分が少しでも変化できるように行動していきたい

普段あまり仕事の愚痴を家や外で言う機会もないので、モヤッとしてもそのままでしたが、口に出すことで、ちゃんと考えるきっかけになるなと思いました。ただ長年の想いはうまく言語化できなかったり、一面的なものでもないのに、引き出したものが本心なのか自分でもよくわかりませんでした。

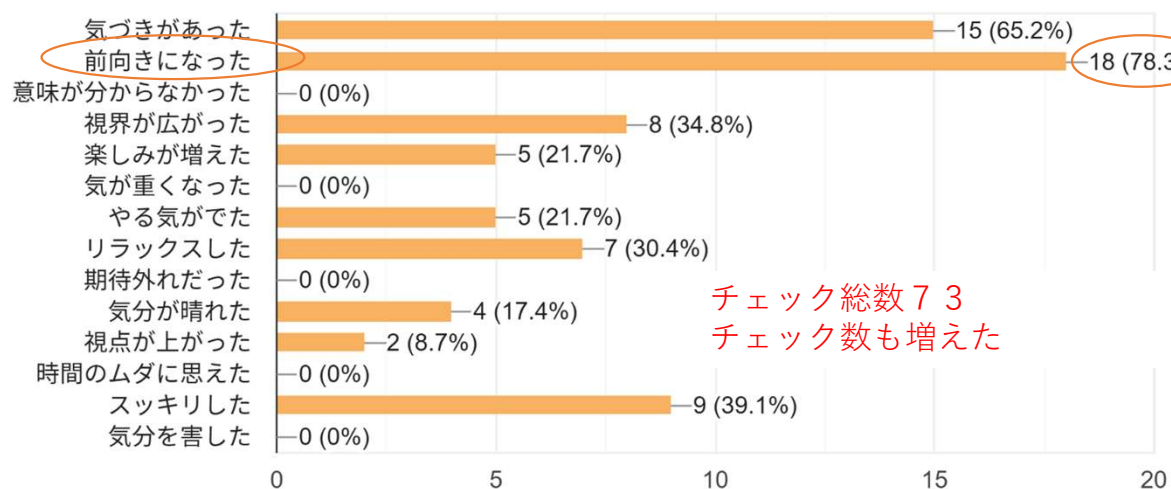
事例⑥ー 2

【業種】 サービス
【動機】 女性活躍推進

面談後、当てはまるものを選んでください。(集計値公開)

23件の回答

3回目



< 3回目のフィードバック報告 >

「意見が途中で止まる」「止まった理由が分からない」「説明がない」と感じる経験があり、「言っても変わらない」「丸め込まれる」との感情になっていた。「自分の上司を超えて上の上司に意見を上げるのはルール違反」との認識が広がっていることが原因ではないか。

要望に応じ就業規則を変えた！

1回目の感想で「本心か分からない」と入力の方が3回目でこのような気持ちに変わった！

面談後の感想（3回目）

女性スタッフがもっと働きやすい環境にするために行動し続けていきます。

自ら行動し、アイデアをどんどん出し、会社全体がよりよい環境になればいいと思います。

最初はこの取り組みに対して半信半疑な部分がありましたが、会社が更にいい方向に変わると言う期待を持つことが出来ました。その動きに対して、自分も考えをしっかりと持って、共に行動していきたいと思っています。

今まで物事を自分で勝手に、仕方がないと諦めてしまっていた事もあったのではと気づきもありました。

同じ立場の他の人の意見を見れることで、自分の孤独感が和らぎました

自分の意見や考えを言葉にし伝えることが出来、すごく良かったです。

キャリアアップを目指す事に気持ち的な余裕ができた

これから変わるために自分も積極的に行動していきたいと思いました。

話をすることで挑戦することへの熱量が高まりました。想いはあっても、具体化する勇気や努力が足りずとどまってしまう自分を変えていきたいと思いました。

組織創りをサポートしています！

IRODORI

現場ですぐに活かせる！

ティール組織を体感しようワークショップ

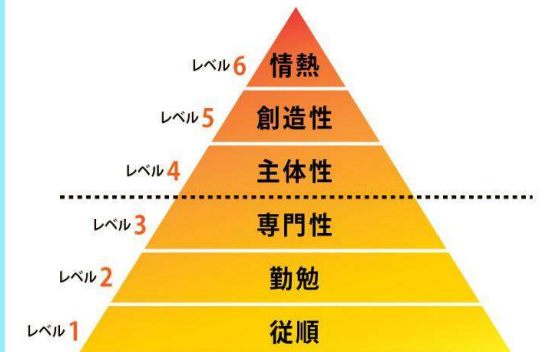


次世代のリーダーシップを育成！

コミュニケーション研修



能力のピラミッド 心理的安全性が高い組織は、
レベル4以上を引き出せる



経営思想家のゲイリー・ハメル氏が
著書『経営は何をすべきか』で紹介している考え方

<https://irodori-fukuoka.co.jp/> (TEL)092-260-5483