

# 目からウロコの新発想

～ 生産性を高める「職場の基礎代謝®」～



社員の「不」を解消

「職場の基礎代謝」アップ

「組織の生産性」アップ

職場の基礎代謝®専門家 白井 旬

特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

<https://www.human-okinawa.org/>



白井 旬(しらい じゅん)

「職場の基礎代謝®」専門家

特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

流通科学大学卒業。大手旅行会社勤務後、転職したITコンサル企業で倒産を経験。

その後、経済支援団体と地銀系シンクタンクを経て、2012年から現職。

現在は、慶応義塾大学大学院・特任教授の高橋俊介氏と連携し、沖縄県の「人材育成企業認証制度」「人材育成推進者養成講座」などを企画・運営する。

「職場の基礎代謝®」の考え方をベースに、アンガーマネジメント、ドリームプラン・プレゼンテーション、レゴ®シリアスプレイ®メソッド、2030SDGSカードゲームなどを活用し、全国のべ1万人以上の人材育成研修や組織活性化支援に携わる。

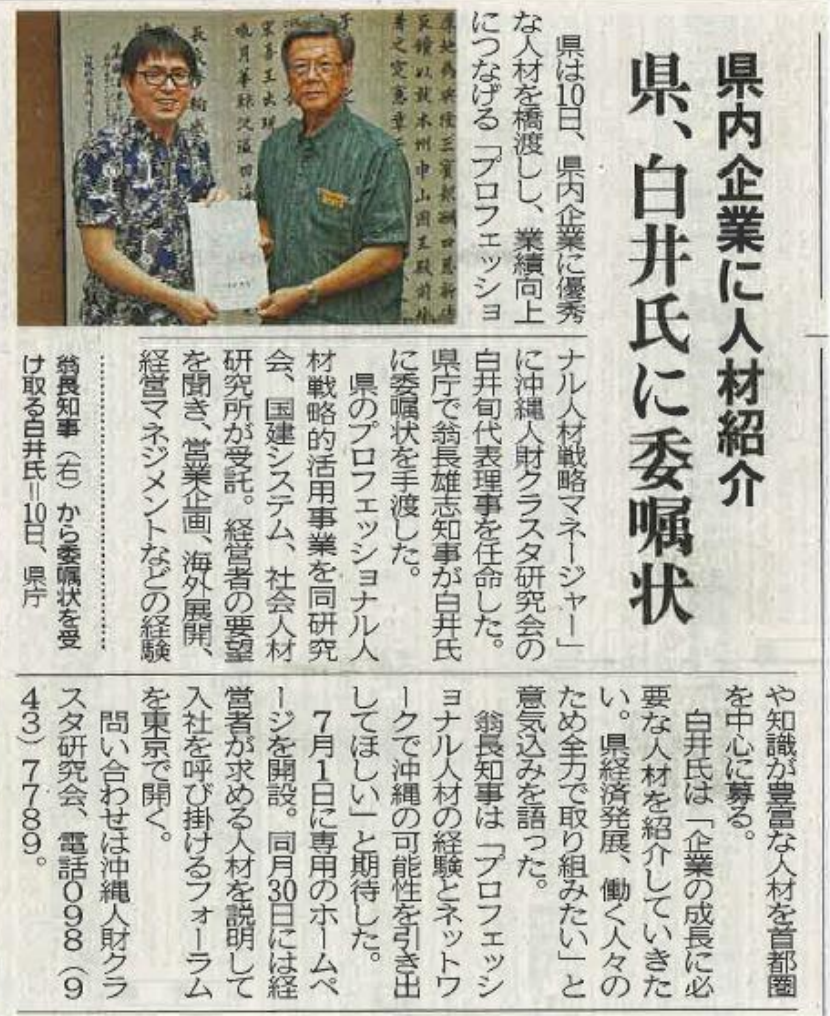


# Project (組織活性化支援、キャリア自立支援)



平成29年2月～3月 毎週土or日曜日  
 琉球放送「働きがいTV」にレギュラー出演  
 最高視聴率 11.8%

平成29年7月および平成30年2～3月  
 琉球放送「働きがいTV part2・3」放送  
 平均視聴率 8～11%



平成28年6月12日 沖縄タイムス 経済面



平成29年度 おきなわ企業能力発見事業  
沖縄県農工商労働部 雇用政策課委託



この夏  
インターンシップで  
自分の未来を創る!

県外インターンシップもはじめました!

学生×企業連携プロジェクト  
**Gut's**  
県内・県外  
詳しくは <https://guts-okinawa.jp/>




沖縄県



沖縄の大学1~2年生を県内外企業へ派遣  
Gutsインターンシッププログラム(毎年300名)

## 生産性を高める 職場の 基礎代謝

社員の「不」を  
解消し、  
能力を引き出す  
ヒント



白井 旬  
「職場の基礎代謝」専門家

人材業界のトップリーダーが推薦!

高橋俊介 慶應義塾大学大学院  
政策・メディア研究科 特任教授

曾山哲人 株式会社サイバーエージェント  
取締役 人事統括

小山邦彦 社会保険労務士法人  
名南経営 相談役

野田 稔 明治大学大学院  
グローバル・ビジネス研究科 教授

社員育成に悩む  
管理職  
必読の書!

増刷出来!

2018年4月10日 合同フォレストより発刊  
発売1ヶ月で2刷り → 発売4ヶ月で3刷

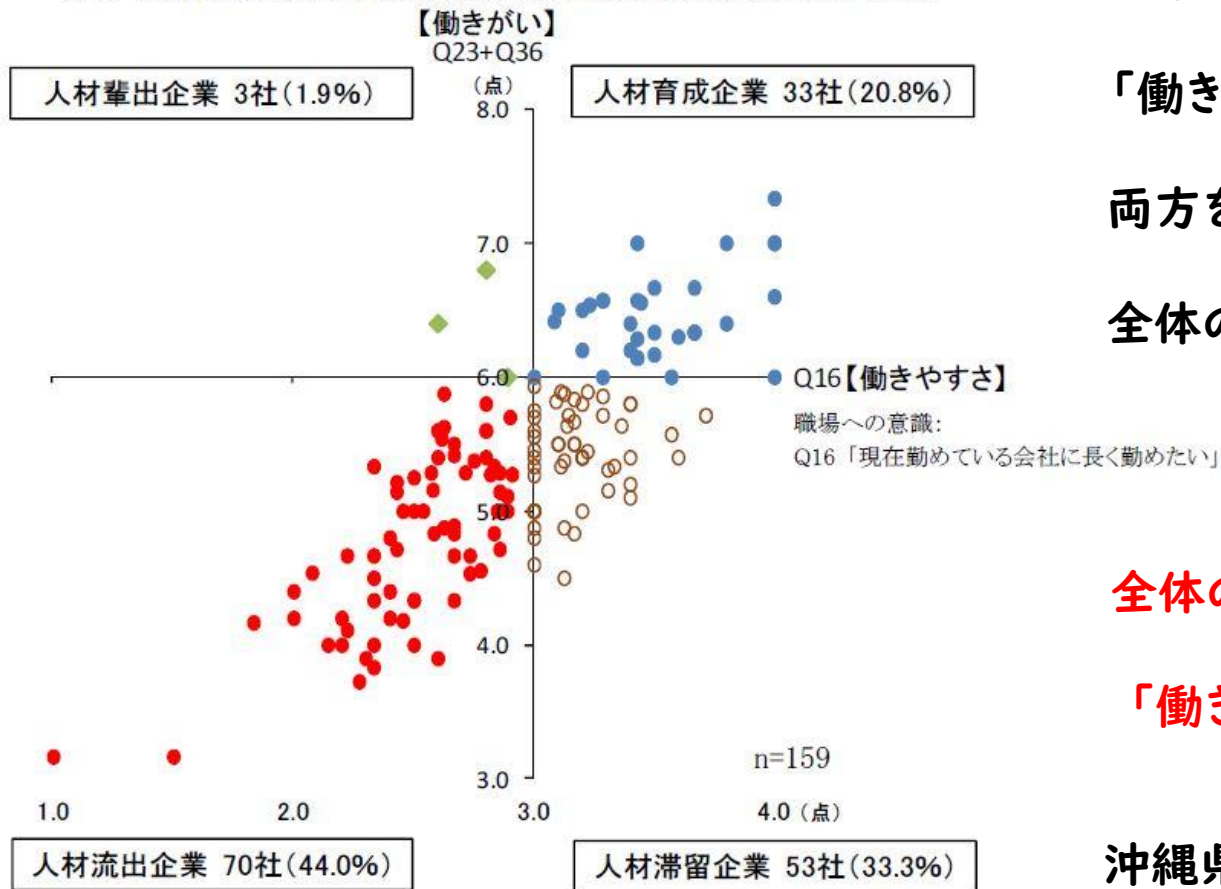


# 沖縄県人材育成企業認証制度 を 平成25年度よりスタート

## <平成23年度 沖縄県雇用政策課 調査より>

成長予感: Q23 「現在の会社で今後もさらに自分が成長すると思う」

職場への意識: Q36 「仮に、自社で求人があった場合、友人や知人に薦めることができる」



従業員が

「働きやすさ」と「働きがい」の  
両方を感じている事業所は  
全体の約20% に留まる。

全体の約78%の事業所で  
「働きがい」を感じていない。

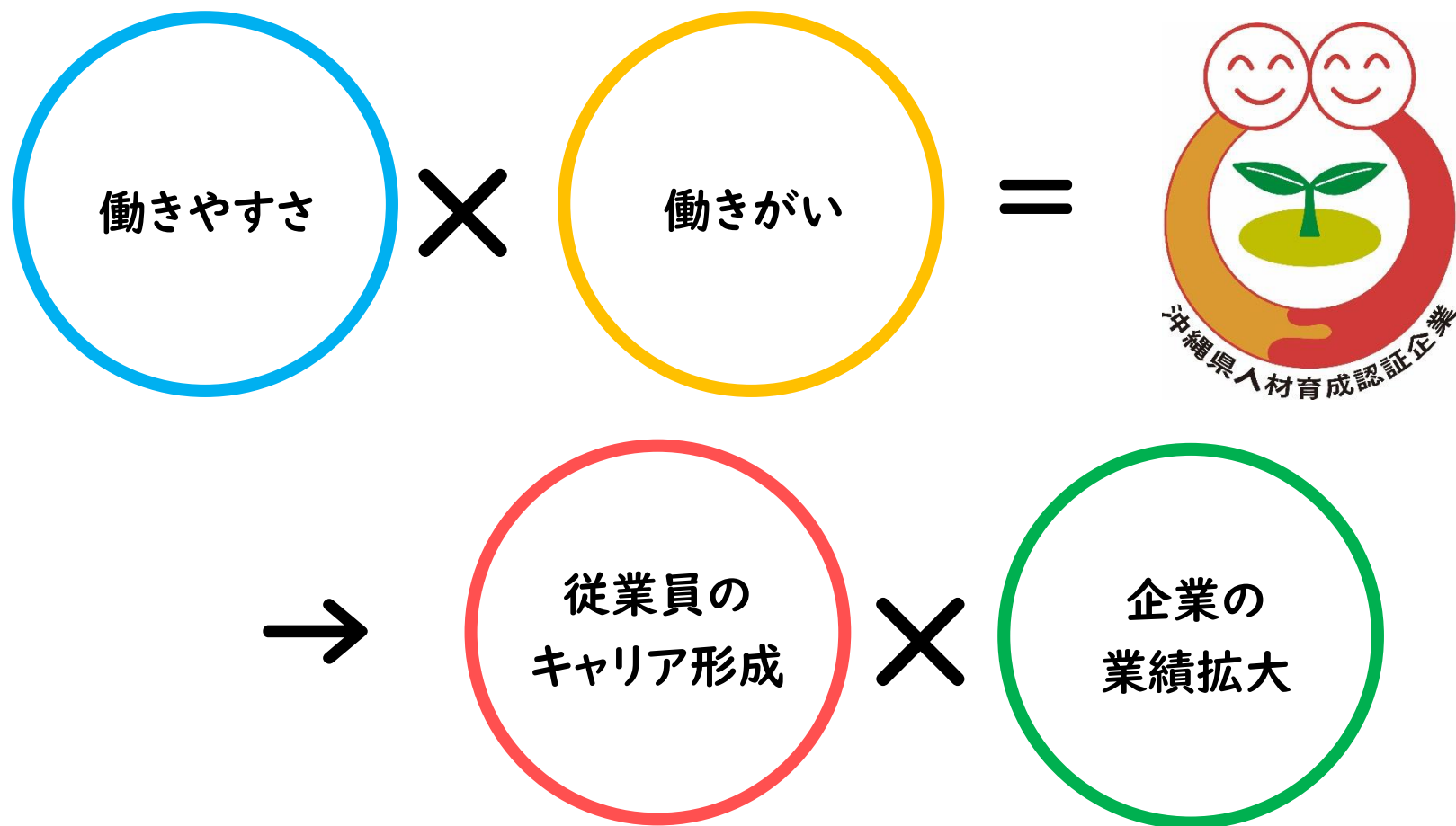
沖縄県人材育成企業認証制度を  
平成25年度よりスタート。

(注1) 点数は回答を4点満点に換算したもの。縦軸、横軸ともにはっきりとプラスの評価を得ているといえる3点を基準とした。

(注2) 対象は従業員の回答が5人以上得られた159事業所のみ。



# 沖縄県人材育成企業認証制度 の 基本コンセプト



企業における環境整備&人材育成が、従業員の能力・生産性向上につながる。

従業員の能力・生産性向上が、企業の業績拡大&従業員の待遇改善につながる。

結果、地域経済の拡大へとつながる。認証企業一覧は「働きがいBOOK」の p05-06参照



## 認証審査で企業を訪問・・・ふと、感じた疑問

- ◆ 沖縄県人材育成認証企業 と 未認証企業との 違いがある
  - 組織風土・企業文化・人間関係 とは 異なる「何か？」の存在
- ◆ 同じように見える会社なのにパフォーマンスが違うことがある
  - 「このメンバーなら、もっと成果が出ても良いのに」と悩むリーダー
- ◆ 体重が増えすぎてから、体調が芳しくなく、パフォーマンスが低下した
  - ダイエットのために本を30冊以上購入（基礎代謝との出会い）

→ 能力があっても 実力を発揮できないこと は ないだろうか？



## 認証審査で企業を訪問・・・ふと、感じた疑問

### ◆ 製造業 中心 から サービス業 中心 へ

→ 個別性の高まり、求められる能力の変化、離職率は上昇傾向

### ◆ 個人収入 中心 から 世帯収入 中心 へ

→ 年収の低下、共働き世帯の増加、女性の社会進出

### ◆ ワーク 中心 から ライフ 中心 へ

→ 働き方の多様化、価値観の変化、家族・友人・地域とのつながり

→ 沖縄は1周とばしのトップランナー（時代が沖縄に寄ってきた？）





# 目からウロコの新発想

---

## 「職場の基礎代謝<sup>®</sup>」基礎講座



社員の「不」を解消

「職場の基礎代謝」アップ

「組織の生産性」アップ

職場の基礎代謝<sup>®</sup>改善ファシリテーター 白井 旬

特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

## 人材育成や組織開発において

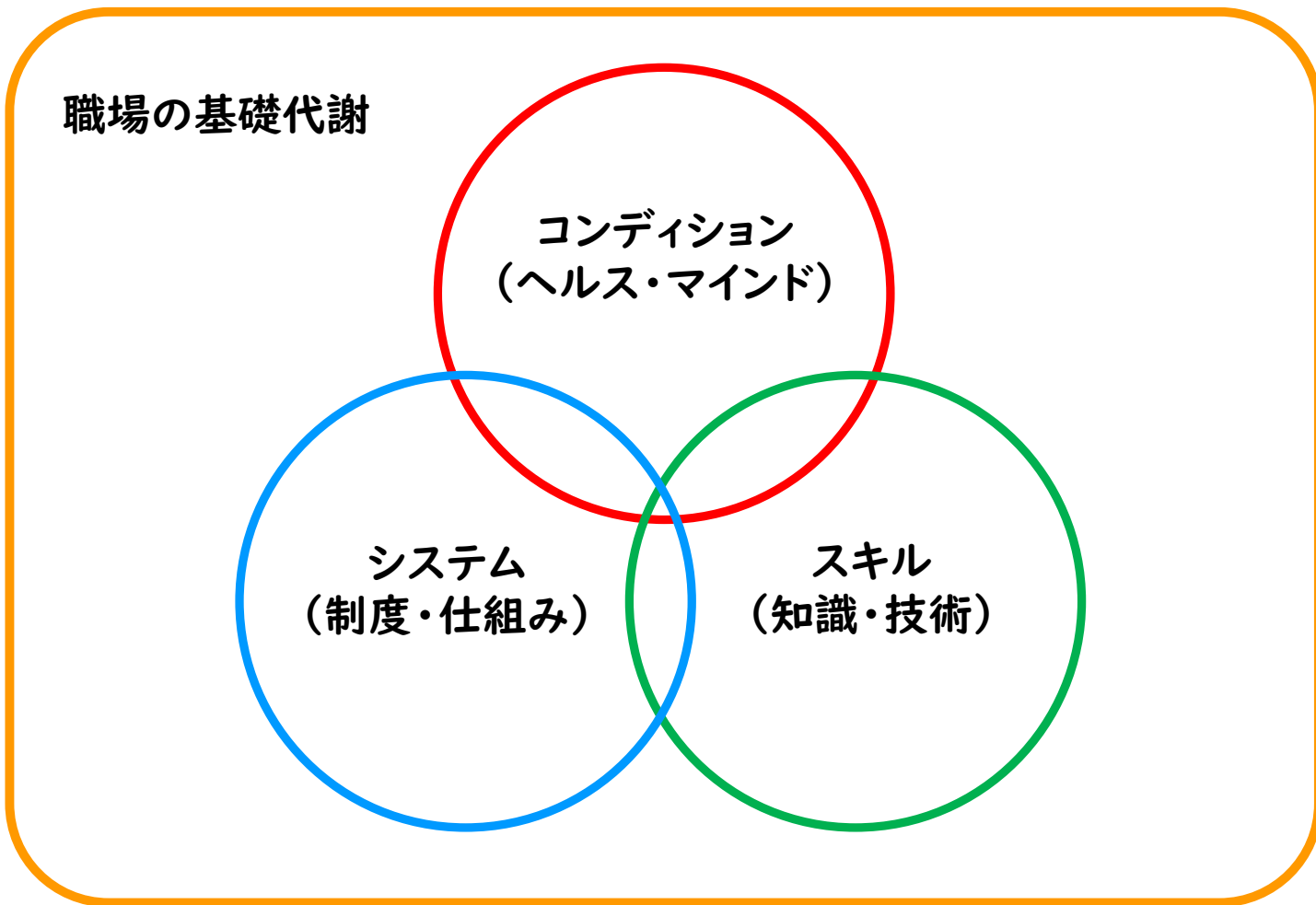
時代や価値観の変化に対応しアップデートされた

新たなOS (オペレーティングシステム)

沖縄発 そして 日本初



# 「職場の基礎代謝®」とは・・・？



「職場の基礎代謝®」というOSがあることで、アプリの機能を最大限に発揮するイメージ



能力とは

実力とは

「働き方改革実行計画」（2017年3月28日発表） 一部抜粋

- ① 非正規雇用の処遇改善（同一労働同一賃金 など）
- ② 賃金引き上げと労働生産性向上（最低賃金引き上げ など）
- ③ 長時間労働の是正（時間外労働の上限規制 など）
- ④ 柔軟な働き方の支援（テレワークの拡大、副業・兼業推進など）

働き方改革とは？ 労働生産性（パフォーマンス）の向上のことを意味している

インプット

→ アウトプット

例：燃費、原料(kg)から製品(個)

能力（ ）

→ 実力（ ）

例：組織、ブルペンエース(本番に弱い)



# 「代謝」の上がり・下がりが パフォーマンスに影響 (本書:p27)

## <代謝が下がった状態>

- ※ いつでもだるく、疲れやすい
- ※ カゼを引きやすく、夏でも冷えを感じる
- ※ 便秘気味でよく眠れず、肌荒れが目立つ
- ※ 太りやすく、年齢よりも老けて見える

## <代謝が上がった状態>

- ※ 活動的で、疲れにくい
- ※ 血行が良く、冷えとは無縁
- ※ 快眠快便で、肌質がいい
- ※ きちんと食べているが、太りにくい



上記の表にある症状の他に、頭痛、肩こり、高血圧から、アトピー性皮膚炎、ぜんそく、ガンまで、ほとんどの病気は代謝の悪化から生じるともいえます。

【書籍】 代謝を上げると健康になる (マキノ出版、医師・鶴見隆史 著) をもとに改訂





企業は人なり → 企業（法人）も人なり

企業を人に見たてて、基礎代謝が下がった状態を考えてみましょう

| 人の場合             |   | 企業（法人）の場合            |
|------------------|---|----------------------|
| ① 血液の流れが悪くなる。    | ⇔ | 情報や指示が末端まで届かなくなる。    |
| ② リンパの流れが悪くなる。   | ⇔ | ミスなど悪い情報があがってこなくなる。  |
| ③ 汗をあまりかかなくなる。   | ⇔ | 汗かく仕事（面倒なこと）をしなくなる。  |
| ④ 肌のハリ・ツヤがなくなる。  | ⇔ | 社員に輝きがなくなり、採用力が低下する。 |
| ⑤ 太りやすく・疲れやすくなる。 | ⇔ | 動くこと・新しいことに挑戦しなくなる。  |
| ⑥ イライラすることが多くなる。 | ⇔ | 外部・内部でトラブルが多くなってくる。  |
| 結果として・・・         | ⇔ | 結果として・・・             |
| 生活習慣病になりやすくなる    | ⇔ | 大企業病になりやすくなる         |

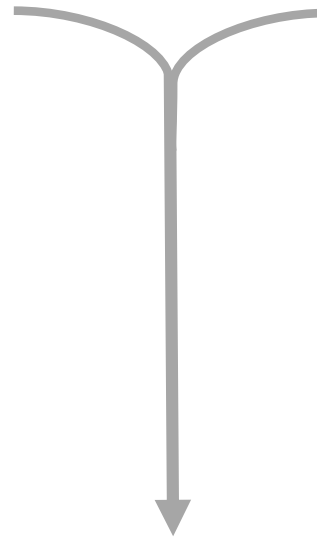


＜人の場合＞

- ・ 睡眠不足
  - ・ 運動不足
  - ・ 不規則な生活
  - ・ 不摂生が祟る
  - ・ 不安な出来事
  - ・
  - ・
  - ・
- 【不】が増えると  
基礎代謝が下がる

＜企業の場合＞

- ・ 不機嫌な上司
  - ・ 不明瞭な指示
  - ・ 同僚への不信
  - ・ 不公平な評価
  - ・ 将来への不安
  - ・
  - ・
  - ・
- 【不】が増えると  
基礎代謝が下がる



「不」が積み重なることによって「基礎代謝」が低下。

「職場の基礎代謝」が低下し、会社の実力（パフォーマンス）が低下する。



# 職場に存在する「不」とは (本書:p43)

|                  |   |   |
|------------------|---|---|
| 能力 × 不機嫌 = 実力(↓) | ⇔ | 上司や先輩が【不機嫌】だと、気軽に相談できず、行動が遅れ気味になる。間違っただけの行動をとり続けてしまう。       |
| 能力 × 不明瞭 = 実力(↓) | ⇔ | 会社の方向性や判断基準、業務指示が【不明瞭】だと、社員が判断に迷い、行動が遅れが出る。内容の行き違いでやり直しが発生。 |
| 能力 × 不信感 = 実力(↓) | ⇔ | 同僚同士が【不信感】を持ったままだと、さらに疑心暗鬼となり、協力・協働的 から 対抗・対立的な行動が目立つようになる。 |
| 能力 × 不自然 = 実力(↓) | ⇔ | ある人への過剰な負担等【不自然】な状態を放置したままだと、ムリ・ムダ・ムラが生じて、品質が低下し、売上がダウンする。  |
| 能力 × 不〇〇 = 実力(↓) | ⇔ | 不一致、不信任、不理解、不充分、不案内、不透明、不自由 等 職場のひとつの「不」から、様々な「不」の連鎖が始まる。   |

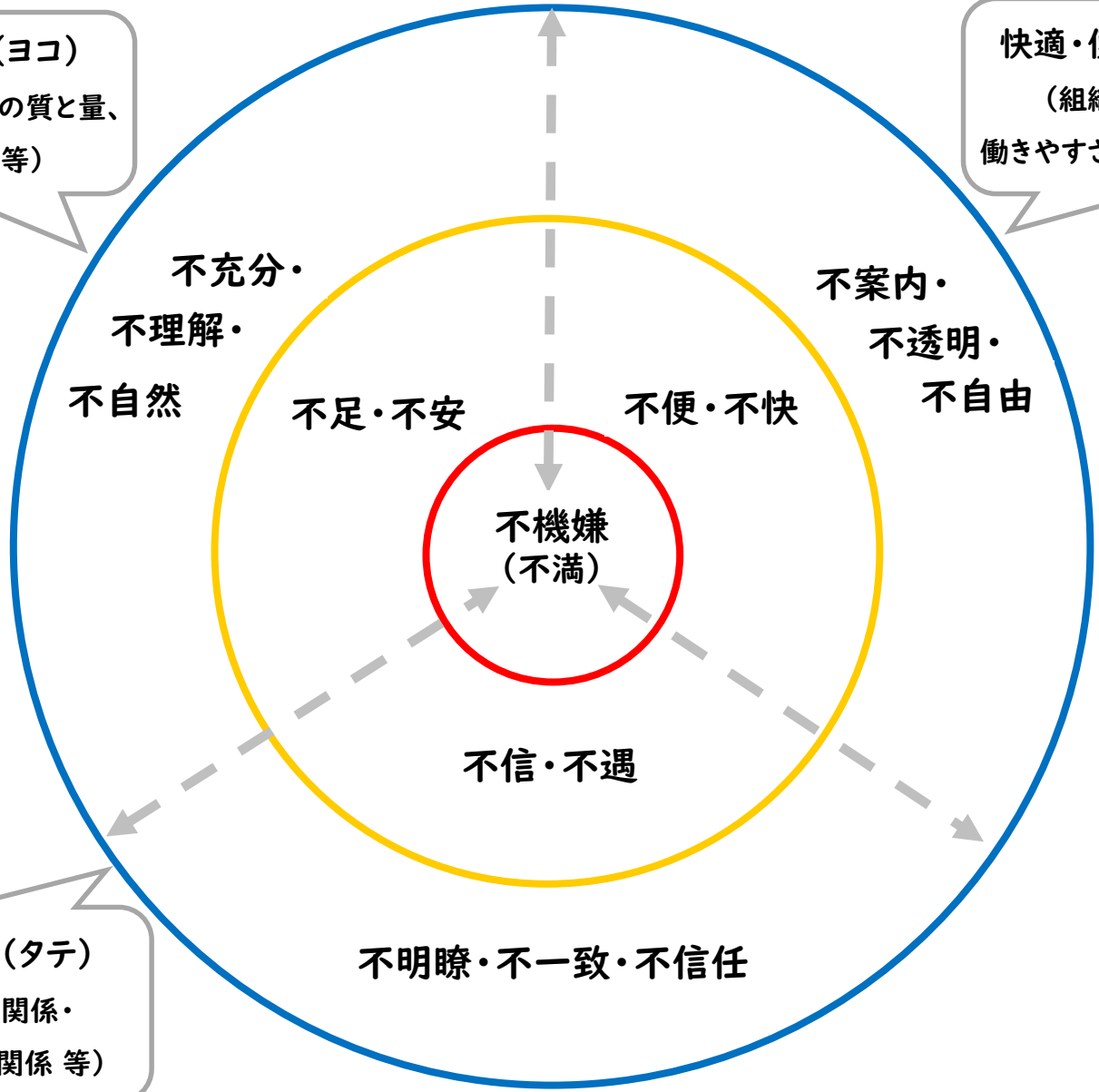
→ 社員の能力 × 職場の基礎代謝 = 会社の実力 (組織の生産性)



# 職場における「不」の関係性(連動性) (本書:p49)

安心・安全 系統 (ヨコ)  
(職場の人間関係、情報の質と量、  
能力とのバランス 等)

快適・便利 系統 (ナナメ)  
(組織運営や人事制度、  
働きやすさと働きがいの関係 等)



信用・信頼 系統 (タテ)  
(上司と部下との関係・  
方向性と判断基準の関係 等)

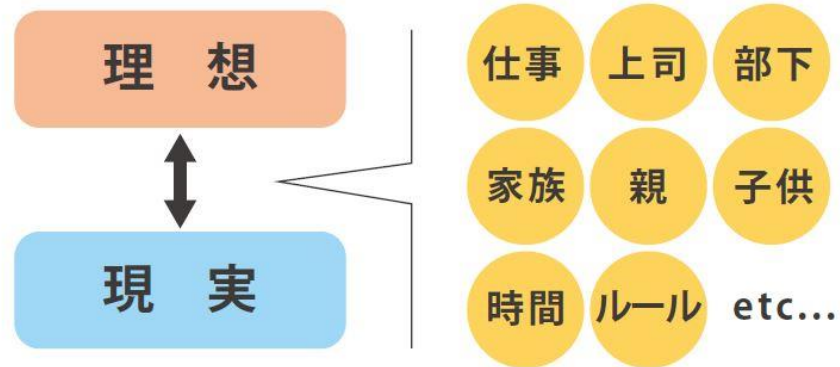


# 「不機嫌」のメカニズム (本書:p62)

怒りは第二次感情



怒りの正体 (怒る理由)



理想 (~べき、~はず) が裏切られた時「怒り」に

出典：一般社団法人日本アンガーマネジメント協会

発生する「不」がコップに満ち、溢れると「怒り」(不機嫌・イライラ)に。

理想 (~べき・~はず) が裏切られた時、「怒り」(不機嫌・イライラ)に。



# 「不」を解消し、パフォーマンスがアップした例 その1 (参考資料)

|                  |   |  |
|------------------|---|--|
| 能力 × 不機嫌 = 実力(↓) | ⇔ | 星野リゾートの事業再生においては、従業員の「不」を取り除くところからスタートする。また、顧客からのポジティブフィードバックを取りに行く努力をして、従業員を「ご機嫌」にする仕組みを確立。 |
| 能力 × 不明瞭 = 実力(↓) | ⇔ | 青梅慶友病院では、当初から顧客をご家族、提供価値を心理的な安心感と定義、自律組織と顧客及び介護品質調査の仕組みで、宣伝広告なしで成長と高い収益性を生んでいる。              |
| 能力 × 不信感 = 実力(↓) | ⇔ | 3年かけて社員ひとりひとりを話をした日本航空の大西会長曰く、「一度に5人までなら腹落ちしているかわかる」。定時制世界一へのチャレンジは部門間協力の意味を腹落ちさせること。        |
| 能力 × 不自然 = 実力(↓) | ⇔ | ユニリーバ・ジャパンは、新人事制度「WAA」を導入、社員の多様性が増している中、働き方に多様性がないのは「不自然」。導入から1年経ち、効果をあげている。                 |



「不」を解消することで、「職場の基礎代謝」がアップし、組織の生産性があがる



## 「不」を解消し、パフォーマンスがアップした例 その2 (本書:p40)

|             |  |
|-------------|--|
| A社 (介護・福祉)  | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 3年間で売上が7倍 (スタッフは4.5倍) へ。</li><li>・ 新規事業を3年間で4つ立ち上げ。</li></ul>                    |
| B社 (空港サービス) | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 新卒の人気企業ランキングが 圏外 (31位以下) から 1位へ。</li><li>・ 主要8都市でのお客様満足度調査が 8位 から 1位へ。</li></ul> |
| C社 (訪問販売)   | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 定着率 (リピート率) が 65% から 78% へ 13% のアップ。</li><li>・ 顧客単価 21% アップ。</li></ul>           |
| D社 (飲食サービス) | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 3期連続で対前年比 105% の増収へ。</li><li>・ 商業施設からの出店依頼が過去最高。</li></ul>                       |
| E社 (旅行会社)   | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 業界平均の粗利率 (5%) から 倍 (11%) の粗利率へ。</li><li>・ 残業時間を68%削減</li></ul>                   |
| F社 (ITサービス) | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 入社3年以内の離職率 55% から 18% へ。</li><li>・ 非正規職員の正社員登用率がアップ。</li></ul>                   |

社員の「不」を解消、「職場の基礎代謝」がアップしてパフォーマンスアップ



- 1- 職場に存在する「不」を解消する取り組みを実施する。
- 2- 「不」が連鎖し、新たな「不」が発生するのを予防する。
- 3- 社員の「内的動機」(≡やる気スイッチ)に働きかける。

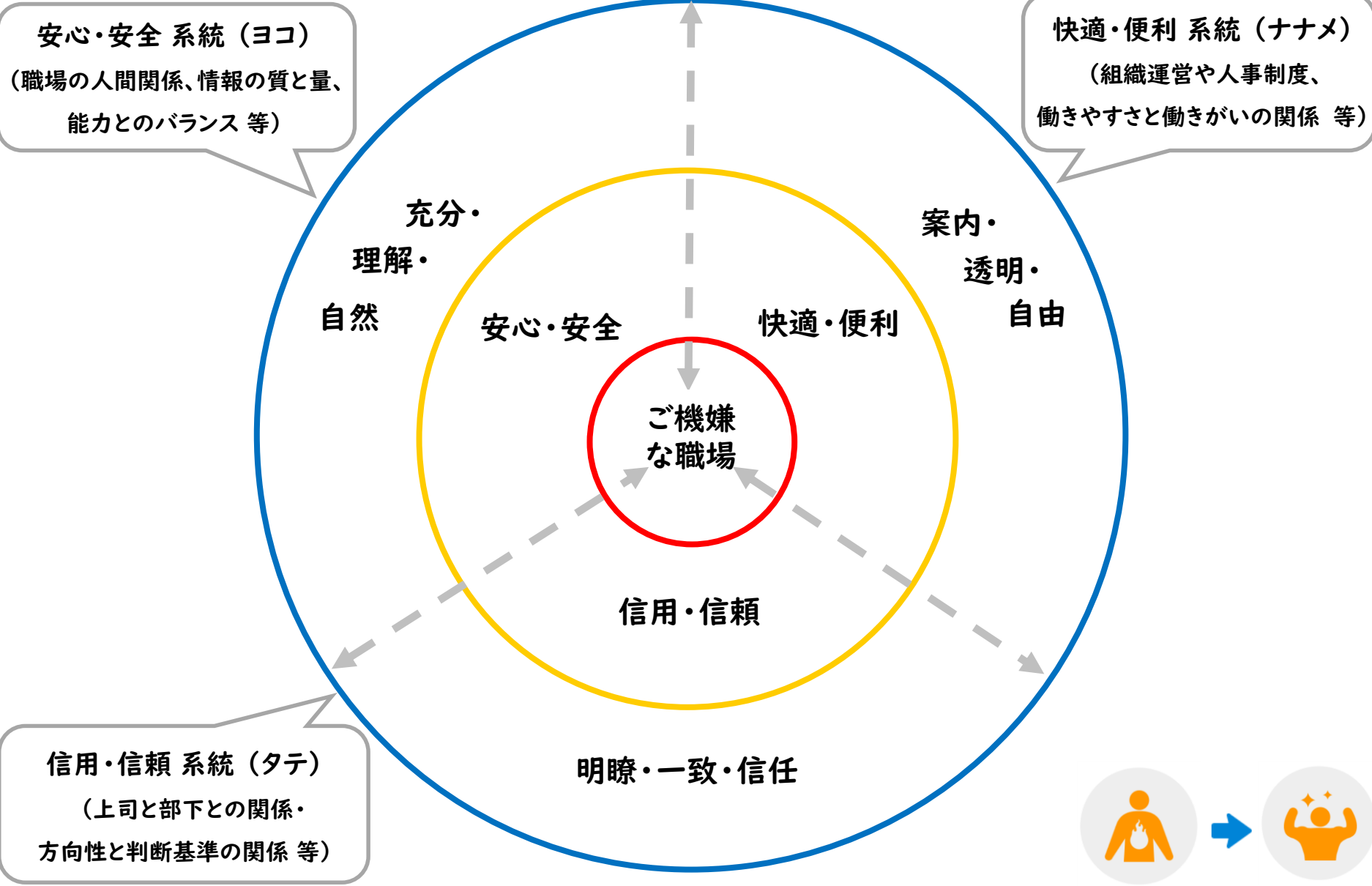
社員の能力 × 職場の基礎代謝 = 会社の実力 (組織の生産性)



<http://okinawa-jinzai-ninsyou.jp/>



# 職場における「不」を解消すると・・・ ご機嫌な職場（生産性が高い職場）



# 「不信・不遇」を解消し、「信用・信頼」な職場へ（本書：p84～p111）

「不信・不遇」は、上司と部下との上下関係で発生しやすく、  
「不明瞭」「不一致」「不信任」といったコミュニケーションの問題とも相関が深い。

|     |   |
|-----|---|
| 不明瞭 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「急ぎ」「きちんと」「しっかり」の曖昧表現を使っていませんか？</li><li>・ Vision を「北極星」「フェアウェイ」「礎」など、分かりやすく伝えていますか？</li><li>・ 人事考課制度では、早目に「イエローカード」の提示をしていますか？</li></ul>  |
| 不一致 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「パソコン」から目を離して、部下の「目」を見ながら相談に乗っていますか？</li><li>・ 相手の「学習スタイル」（得意なインプット方法）で指示を出していますか？</li><li>・ 「企業文化」や「組織風土」にあわせた「~らしさ」で判断していますか？</li></ul> |
| 不信任 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「信任する」と「放置する」の違いを意識していますか？</li><li>・ 「ティーチング」「トレーニング」「コーチング」を使い分けていますか？</li><li>・ 部下に「この件、大丈夫？」と質問していませんか？</li></ul>                      |





## 北極星

方向性を指し示す北極星のようなもの。

いつでも・どこからでも見える北極星のように、社員ひとりひとりの位置から目指すものが見えていることが大切。



## フェアウェイ

判断基準のひとつであるフェアウェイのようなもの。

ここからここまではOK。これを越えたらNGというように、行動を起こす時の判断基準が明確であることが大切。



## 礎（いしずえ）

会社の大切なことである礎（いしずえ）のようなもの。

大切にしている価値や歴史、サービススタンダードのように、お客様との約束事や関係性が分かることが大切。



**どれを強く打ち出しているかは様々だが、社員が理解し浸透しているかがポイント。**

## < 聴覚 優位 >

音で物事をとらえるのが得意で、相手のちょっとした声の変化やイントネーションなどにも敏感です。その一方で、騒音があると集中できないので、何かをするときには静かな環境を整えることが必要です。学習については、聞いて学ぶことが得意なので、授業や講義を活用するのが効果的です。耳から入ってくる情報が元になっていることが多いため、話す内容も音や聞こえたことについての内容が多くなるのが特徴です。

## < 言語感覚 優位 >

誰かと話し合うことや自分なりに論理づけることでより理解を深めます。物事によって記憶の方法が違ふことが多く、既存の方法よりも自分なりのまとめ方を好む傾向があります。学習においては、他のことと関連づけながら覚えたり、文章を書いたり、それを発表する機会を持つことが有効です。論理性を重視した話し方をし、長く複雑な文章も話すことができるのが特徴です。

## < 視覚 優位 >

目から入る情報で物事を認識します。物事を絵や図で理解するのが得意で、全体像を大切にします。その一方で、気持ちがあちこちに飛びやすいのも特徴です。学習においては、グラフやチャートなどを使う（目で見てイメージが浮かぶようにする）、資料などは色分けしてまとめるなどの方法が効果的です。話す内容は、視覚情報をもとにすることが多いため、見えたことや頭の中に浮かんだ映像についての内容が多くなるのが特徴です。

## < 身体感覚 優位 >

ロールプレイなどの体験を通じた情報のインプットが得意です。機械操作など、説明書などを読まずにまず使ってみよう、というのが触覚系の特徴です。学習においては、とにかく体験する、またコンピューターを使ったり、実際に手で書くなどと効果的です。話す内容は、身体感覚を通しての情報をもとにすることが多いため、「～な感じがする」というような言葉づかいが多くなるのが特徴です。

**どの優位感覚が優れているということではない。意識・訓練で身に着けることも可能。**



## <聴覚 優位>

- 教科書の資料を読むよりも、講義を聞くほうが頭に入る
- 大声で読むと理解しやすくなる
- 言葉で伝えられたことをそのまま繰り返すことが簡単にできる
- 相手の声の調子や言葉に反応しやすい

## <言語感覚 優位>

- 頭の中でいろいろ考えている時間が多い
- 意味が通るかどうかにこだわる
- 新しい事実やデータを関連づけたり、理解したりすることが得意
- 自分の気持ちは言葉の選び方で最もよく表現している

## <視覚 優位>

- 後で思い返すために、メモをとっておく習性がある
- イラストや図を利用することによってうまく記憶することができる
- 話を聞くときは、話している人の顔や表情や身振り、手振りを見る
- 口頭で言われたことより書面の指示のほうが従いやすい

## <身体感覚 優位>

- デモンストレーションやテキストを見るより、自分自身で体験することを好む
- 実際に動いてみたり調べたりすることによって理解する
- 手を使った仕事をしたり、モノをつくったりすることが好き
- 話をしているときは、常に激しく手を動かしている



# 「不足・不安」を解消し、「安心・安全」な職場へ（本書：p112～p139）

「不足・不安」は、職場の人間関係、仕事と能力のバランス等で発生しやすく、  
「不理解」「不十分」「不自然」と相関が深い。

|     |  |
|-----|--|
| 不理解 | <ul style="list-style-type: none"><li>・「オフサイトミーティング」（会社や立場を離れての雑談）を実施していますか？</li><li>・「ライフデザイン」と「キャリアデザイン」の違いを理解していますか？</li><li>・内的動機（≡やる気スイッチ）の違いを理解していますか？</li></ul> |
| 不十分 | <ul style="list-style-type: none"><li>・「What」「How」より「Why」を説明する機会を設けていますか？</li><li>・従業員アンケート実施後に「フォローアップ」をしていますか？</li><li>・「気づき」を与えるだけでなく、「行動変容」までサポートしていますか？</li></ul> |
| 不自然 | <ul style="list-style-type: none"><li>・不自然（＝「ムリ」「ムダ」「ムラ」）な状態を放置していませんか？</li><li>・部下に新しい仕事を付与する際、適切な「背伸び」になっていますか？</li><li>・会議の目的が明確で、「共有」「判断」「行動」に結びついていますか？</li></ul> |



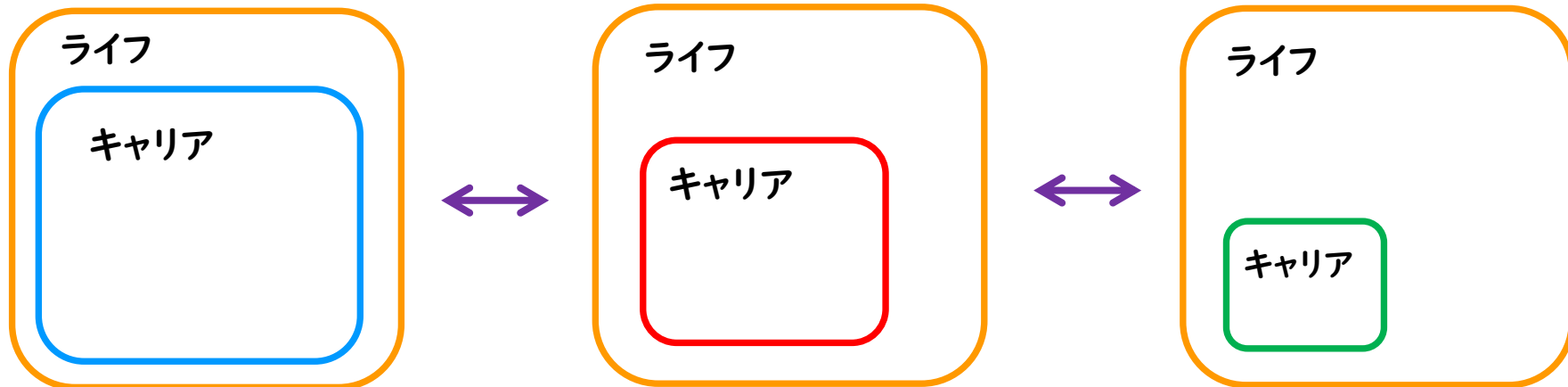
# ライフデザイン と キャリアデザイン の考え方 (本書:p116~p117)

ライフデザインとは・・・(例:趣味を持つ、結婚する、子どもを育てる、笑顔でいるなど)

- ・お金を払ってでも、一生涯 行いたいこと。続けたいこと。
- ・お金を貰わなくても、一生涯 行いたいこと。続けたいこと。

キャリアデザインとは・・・(例:お金を貰って行う仕事のレベルをあげる、スキルアップなど)

- ・ライフデザインを充実させるための手段となること。
- ・その道のプロフェッショナルになろうとすること。



### コミットメント系

何かを成し遂げるという事に積極的に関与していく目的合理的な動機。それぞれ高い目標を達成したい、人を動かしたいという動機のこと、特に影響動機のは支配欲にもつながってくる。

#### ーコミットメント系 動機

- ※ 達成動機
- ※ 影響動機
- ※ 賞賛動機
- ※ 闘争動機 … etc

### リレーションシップ系

人に関する感情的な部分に関与していく人間関係構築的な動機。人と仲良くしたい、相手を理解したい、自分の思ったことを人に伝えたいという動機のこと、コミュニケーションを重視する。

#### ーリレーションシップ系 動機

- ※ 社交動機
- ※ 理解動機
- ※ 伝達動機
- ※ 感謝動機 … etc

### エンゲージメント系

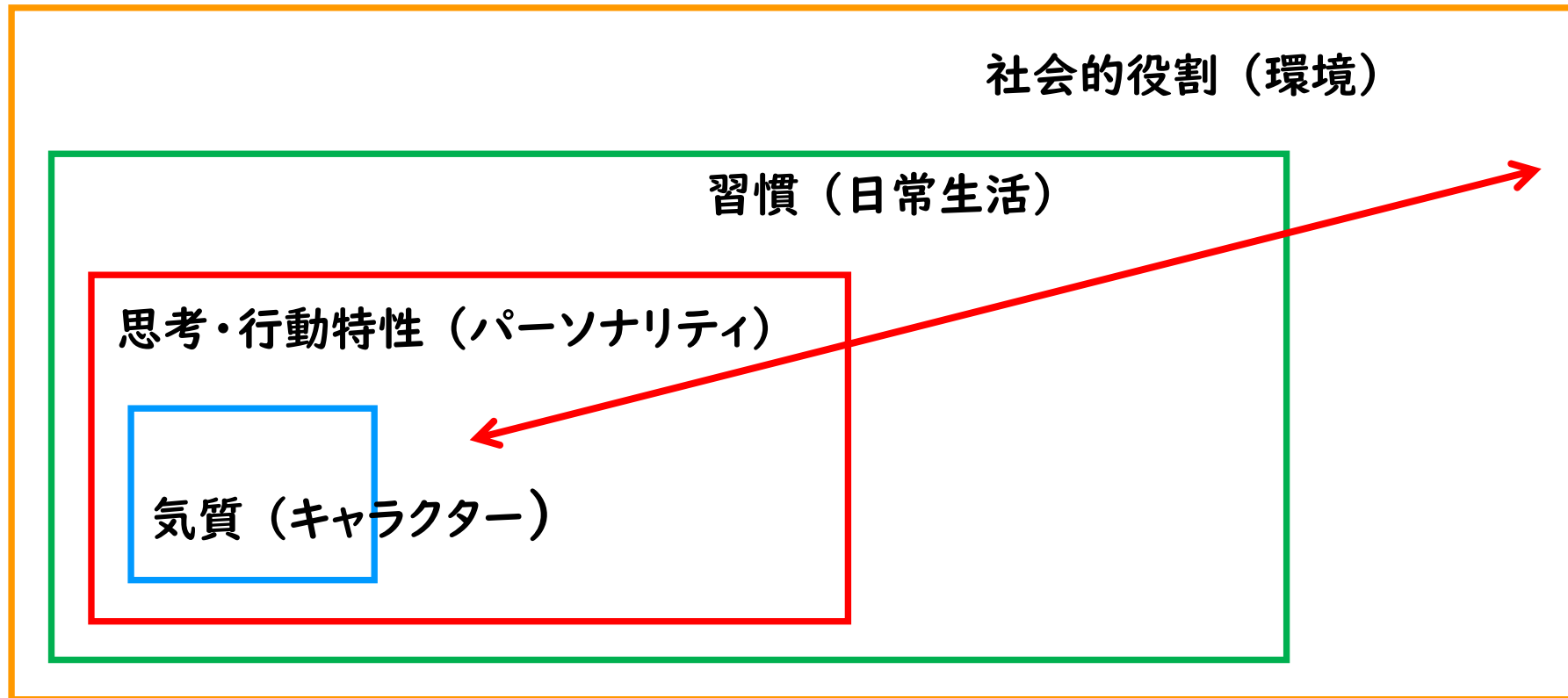
結果を出すとか、人と仲良くするとか、何らかの目的のためではなく、思わずのめり込んでしまっているという状況をつくろうという動機。知的好奇心が旺盛で、物事にのめりこむことが多い。

#### ーエンゲージメント系 動機

- ※ 抽象概念動機
- ※ 自己管理動機
- ※ 切迫動機
- ※ 徹底動機 … etc

成長動機は誰もが持っている。動機に善し悪しはなく、気づいて活かすことが大切。





社会的役割（環境）が、習慣（日常生活）に作用し、  
習慣（日常性格）が、思考・行動特性（パーソナリティ）に作用する。

→社会的役割（環境）が変わり、習慣（日常生活）が変われば、  
思考・行動特性（パーソナリティ）は変化する。

# 「不快・不便」を解消し、「快適・便利」な職場へ（本書：p140～p171）

「不快・不便」は、働く環境、人事施策・制度、働き方等で発生しやすく、  
「不案内」「不透明」「不自由」と相関が深い。

|     |   |
|-----|---|
| 不案内 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ エビングハウスの忘却曲線（1日後に74%のことを忘れる）を知っていますか？</li><li>・ 新たな取り組みの際「機能」の説明ではなく、「効果」の説明をしていますか？</li><li>・ 人事制度の際に「しらのイメトレ」をして、先手で回答を用意していますか？</li></ul>    |
| 不透明 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 若手には、ゴールを提示して「やる気」に火をつける方法も試していますか？</li><li>・ 部下に「どうやったら出世できますか？」と質問されて、明確に回答できますか？</li><li>・ 社長からの経営理念・計画などを「自分なりの言葉」で社員に伝えていますか？</li></ul>    |
| 不自由 | <ul style="list-style-type: none"><li>・ 「～べき」という固定観念や慣習に囚われ、身動きが取れなくなっていますか？</li><li>・ 「手段の目的化」に陥っていませんか？（フリーアドレス制で業務効率ダウンなど）</li><li>・ 顧客の「不」を解消しているのと同じように、社員の「不」も解消していますか？</li></ul> |

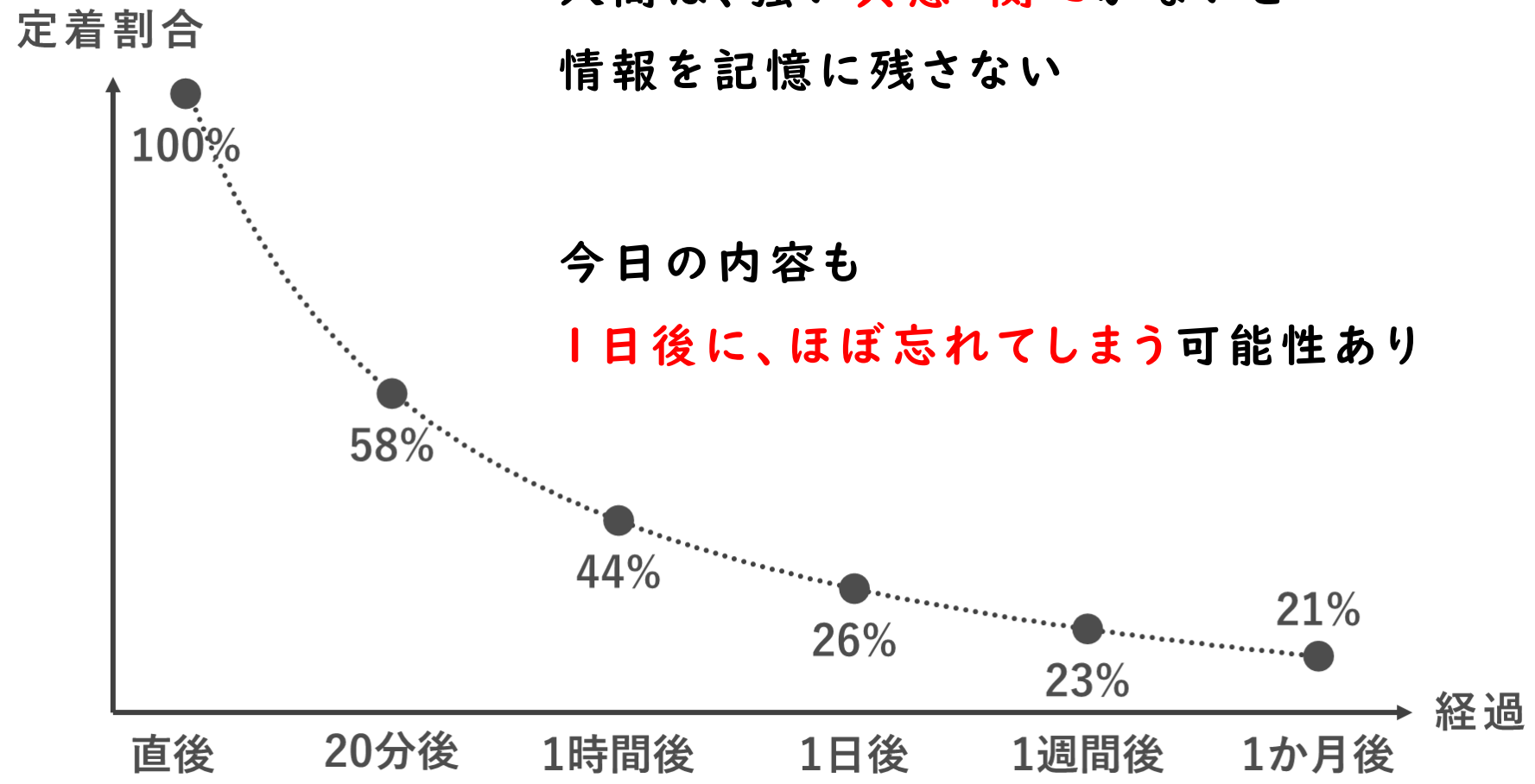




# エビングハウスの忘却曲線を知っていますか？（本書：p142～p143）

人間は、強い**共感・関心**がないと  
情報を記憶に残さない

今日の内容も  
**1日後に、ほぼ忘れてしまう**可能性あり



## 見える化

- ・会社の壁に貼る
- ・朝礼で唱和する
- ・カードを配布する など

経営理念や行動指針などを会社が文字として「見える化」している段階。

言葉として記憶しているが、その意味や本質を理解し、判断や行動が行われているかは不明な状態。

## 言える化

- ・判断の基準となっている
- ・事例で話すことができる
- ・会話において自然と出る

経営理念や行動指針などをスタッフが自分の言葉で「言える化」している段階。

言葉ではなく、判断基準として理解し行動できる状態。事例で話せる=腹落ちしていると考えられる。

## 魅せる化

- ・憧れの存在となっている
- ・キャリアが魅力的に映る
- ・「~らしさ」で表現される

経営理念や行動指針などを体現した管理職が輝きを放ち「魅せる化」している段階。

理想の社員や憧れの先輩とし認知され、魅力的なものとして浸透している状態。社内外からも理解されている。

**経営理念や行動指針を体現している管理職が、魅力的であるかがポイント!**



- 多くの会社は、世の中にある「不」を解消することで、成り立っている。
- 多くの管理職は、顧客の「不」を解消することで、今の立場となっている。
- 多くの会社や管理職は、その「不」の解消を、社内や部下には行っていない。

ちょっと一工夫 (商品名やサービス名と同じように、考えてみる)

- ・【目標管理シート】という名前を【ランクアップノート】にしてみる。
- ・【月次面談】という名前を【成長実感ミーティング】に変えてみる。

→ 管理や面談という言葉が持つ、「ネガティブ」や「やらされ感」を払拭している。

- ・【女性活躍推進プログラム】という名前を【マカロンパッケージ】に変えてみる。

→ ママ(MA)が、サイバーエージェント(CA)で、長く(LONG)働く という視点から

MACALON(マカロンパッケージ)という名前に変更し、興味・関心を引き出している。



|                                    |  |
|------------------------------------|--|
| <p>職場の基礎代謝® 基礎講座</p>               | <p>120分(3,240円)～180分(5,400円)<br/>職場の基礎代謝®の基本概念や成功例、動画やワークを通して今日からできる「不」の解消方法が学べます。</p>   |
| <p>職場の基礎代謝®<br/>改善ファシリテーター養成講座</p> | <p>2日連続・13時間(168,480円)<br/>経営者・管理職・人事担当・士業・コンサルタントにお勧め!<br/>職場の基礎代謝®を企業・組織に対して促進することができるようになります。自身のコンテンツとミックスして活用できます。<br/>職場の基礎代謝®の基本概念や成功事例を学べるだけでなく、人材育成や組織開発のコツも学べる講座です。</p> |

## <お問合せ>

特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会

ホームページ : <https://www.human-okinawa.org>

メールアドレス: [info@human-okinawa.org](mailto:info@human-okinawa.org)

電話番号: 098-943-7789



検索

職場の基礎代謝

職場の基礎代謝:商標登録 第5988368号