

SRCB（社労士のためのコンサルティング勉強会）

組織が変わる！私が変わる！

「不の解消マネジメント」

～生産性を高める「職場の基礎代謝®」のススメ～



沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

白井 旬（職場の基礎代謝®専門家）



白井 旬(しらい じゅん)

「職場の基礎代謝®」専門家／組織活性化コンサルタント

特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 代表理事

SDGsビジネスコンサルタント／アンガーマネジメントファシリテーター

Facebook



旅行会社(海外旅行専門)で7年間勤務 → 部下の育成に悩む

ITコンサル企業(旅行・ホテル特化)で7年間勤務 → 倒産を経験

NPO法人代表理事(人材育成&組織開発)を7年間運営 → 沖縄モデル

ビジネス書作家&職場の基礎代謝®専門家として3年目 → 全国展開



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
発刊1月で増刷、4ヶ月で3刷りを達成！

昨年10月より「職場の基礎代謝®」改善ファシリテーター養成講座を開講。のべ70名の修了生を輩出！
2020年5月～7月に、東京、大阪、福岡、沖縄で開催

©2020 特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会 All rights reserved 3

4

「職場の基礎代謝®」が生まれた背景

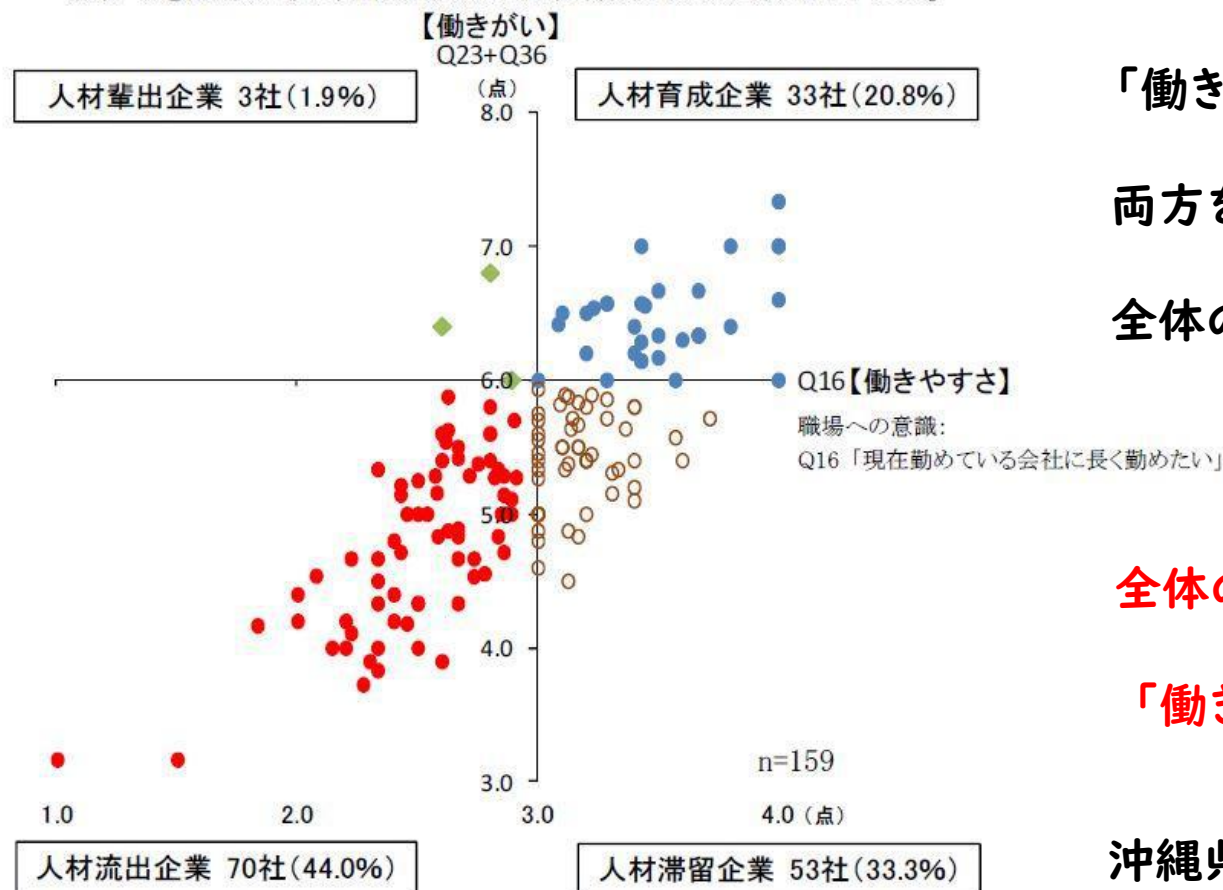


沖縄県人材育成企業認証制度 を 平成25年度よりスタート

<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」



(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。

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。



分野1：ビジョンと人材像の実質化

分野2：コミュニケーションを通じた人材育成

分野3：仕事を通じた人材育成

分野4：職場育成機能を補完する人材育成投資

分野5：人・仕事・キャリアへの取り組み姿勢の形成支援

分野1:ビジョンと人材像の実質化 分野2:コミュニケーションを通じた人材育成

	認証	未認証
項目1-1:ビジョンと人材像の明確化 Q:組織として目指す姿、期待される行動や人材像などが明確に定義されている。	3.23	2.98
項目1-2:人材像に基づく採用・評価・登用 Q:「期待される人材像」に基づいて人材の採用が行われ、その基準が評価制度や人材の登用基準にも十分反映されている。	2.93	2.68
項目1-3:ビジョンと人材像の浸透・共有 Q:組織として目指す姿や、期待される人材像の意味するところが社員にも広く浸透し、共有され、具体的な仕事の場面での意味を社員一人ひとりが理解している。	2.90	2.67
項目2-1:コミュニケーションを通じた相互理解と支援 Q:社員は、自分の仕事における期待や果たすべき役割について、上司や周囲の先輩、同僚等と十分なコミュニケーションを通じて理解しており、仕事への取組みにあたって周囲から支援を受けている。	3.22	3.06
項目2-2:フィードバックによる気づきを通じた能力開発 Q:この会社では、上司だけではなく先輩や同僚、部下、後輩など多様な人から、ポジティブ・ネガティブ両面のフィードバックを受けることを通じて、一人ひとりが気づきを得ている。	3.05	2.91
項目2-3:相互に学び支援し啓発し合う組織 Q:この会社では相互学習の場が多く、互いに教え合い、学び合い、刺激し合うことが習慣となっており、社員はそうした機会を十分得ている。	3.07	2.76

※そう思う-4点、どちらかといえばそう思う-3点、どちらかといえばそう思わない-2点、そう思わない-1点



分野3:仕事を通じた人材育成 分野4:職場育成機能を補完する人材育成投資

	認証	未認証
項目3-1:仕事及び必要能力の体系化・可視化と自身の能力水準の把握 Q:一人ひとりが、仕事の全体像や背景、仕事遂行に求められる能力発揮水準、それと比した自身の現在の能力発揮レベルを理解した上で、日々の仕事に取り組んでいる。	3.06	2.92
項目3-2:仕事における背伸びを通じた能力開発と成長 Q:一人ひとりが、常に成長できるように、育成を意識した「背伸びをさせる」仕事や課題の付与が社員に行われており、背伸びの過程では経営者や管理職が支援をしている。	2.97	2.77
項目3-3:キャリアステップの提供による成長の継続 Q:この会社は、個人の中長期的、継続的成長や、キャリアの形成のための次のステップ(社内外を問わず)を社員に意識させ、その機会を提供している。	3.04	2.76
項目4-1:十分な初任者導入教育 Q:入社時(新卒、中途とも)や、職種転換の時など、個人が大きな変化に直面する際、新しい職務、職場に適応するための支援や学びの機会が、会社から十分に提供されている。	2.93	2.73
項目4-2:職場では得られない特定スキル・基礎理論や教養の獲得機会 Q:この会社は、職場での育成機能(OJTなど)ではカバーしきれない能力育成・開発のために、職場外の学習機会、研修等の十分な人材育成投資を行っている。	2.90	2.58
項目4-3:長期的視点の意図的なコア人材育成投資 Q:この会社は、リーダー人材、高度専門人材の育成など、日常業務では育ち難く、育成に時間のかかる人材を長期的視点で発掘し、育成に取り組んでいる。	2.90	2.68

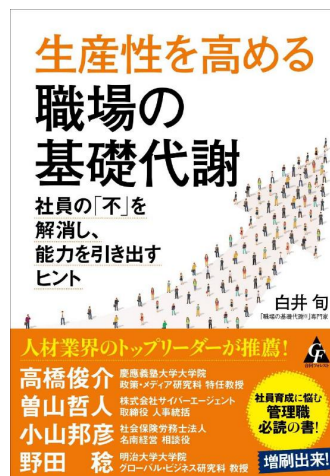
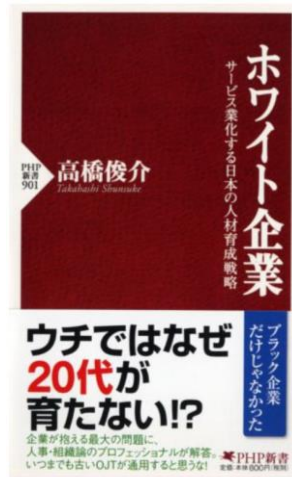
※そう思う-4点、どちらかといえばそう思う-3点、どちらかといえばそう思わない-2点、そう思わない-1点



分野5:人・仕事・キャリアへの取組み姿勢の形成支援

	認証	未認証
項目5-1:個人に焦点を当てた人間尊重の風土と人への関心 Q:この会社では、日常の多様なコミュニケーションを通じて、個人が人間として相互に関心を持ち合い、人として尊重し合い、支え合う風土が確立されている。	3.15	2.91
項目5-2:気づきや腹落ちを通しての仕事観や仕事への取組み姿勢の形成 Q:この会社では、一人ひとりが気づきや納得のプロセスを通して、しっかりとした価値観やマインドセット、姿勢を持ち、自分の仕事に取り組んでいる。	3.04	2.88
項目5-3:高い視線や広い視野を持ったキャリア自律の意識の形成 Q:この会社では、一人ひとりが高い視点と広い視野を持ち、主体的に、向上心を持って自身のキャリア形成に取り組んでいる。	2.97	2.75

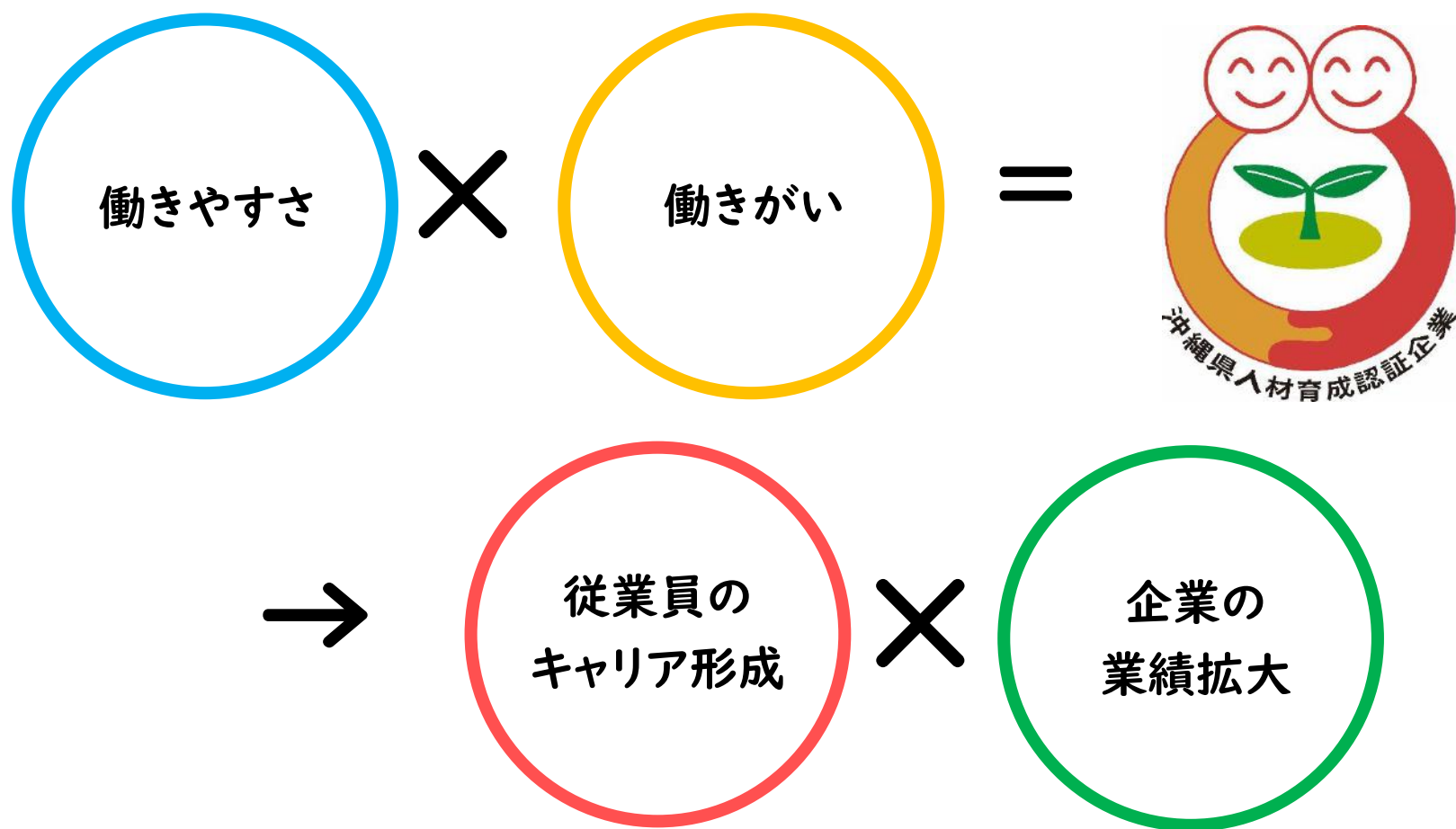
※そう思う-4点、どちらかといえばそう思う-3点、どちらかといえばそう思わない-2点、そう思わない-1点



ともに、沖縄県人材育成企業認証制度について記載あり。



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「働きやすさ」と「働きがい」の向上は、業績に大きな影響となる
従業員が定着して成長すると業績の拡大 → 結果、地域経済の活性化に！

認証企業一覧（令和2年3月01日現在）

(株) りゅうせき	ソニービジネスオペレーションズ(株)	(株) IMI CORPORATION
タマキホーム(株)	(株) 中部自動車整備工場	(株) 照正組
(株) 国際旅行社	(株) 西自動車商会	(有) 照正興産
(福) 愛の園福祉会いとまんシャトー	(株) エレドック沖縄	(有) サンサン沖縄
エイアンドダブリュ沖縄(株)	オキナワグランメールリゾート	(株) いえらぶ琉球
(株) 沖縄メディコ	沖縄ヤクルト(株)	(株) オプト 沖縄コーラルオフィス
(株) いきがいクリエーション	GOOD LUCK沖縄	(株) 宜野湾電設
オリックス・ビジネスセンター沖縄(株)	(株) コーカス	(株) リック
(福) 育成福祉会沖縄中央育成園	(有) ウェルネス前田	(福) 愛の園福祉会ルールルこども園
新光産業(株)	沖縄ワタベウェディング(株)	(福) ニライカナイ
(株) 球陽館ホテルズおきなわ	大鏡建設(株)	米元建設工業(株)
(福) ハイジ福祉会グリーンホーム	(株) パームロイヤル	(有) 三大食品
(株) 上間フードアンドライフ	(株) 仲本工業	日本ビジネスシステムズ(株)沖縄事業所
(株) 求人おきなわ	(株) 丸忠	以上、41社（令和元年前期まで）



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ふことがある

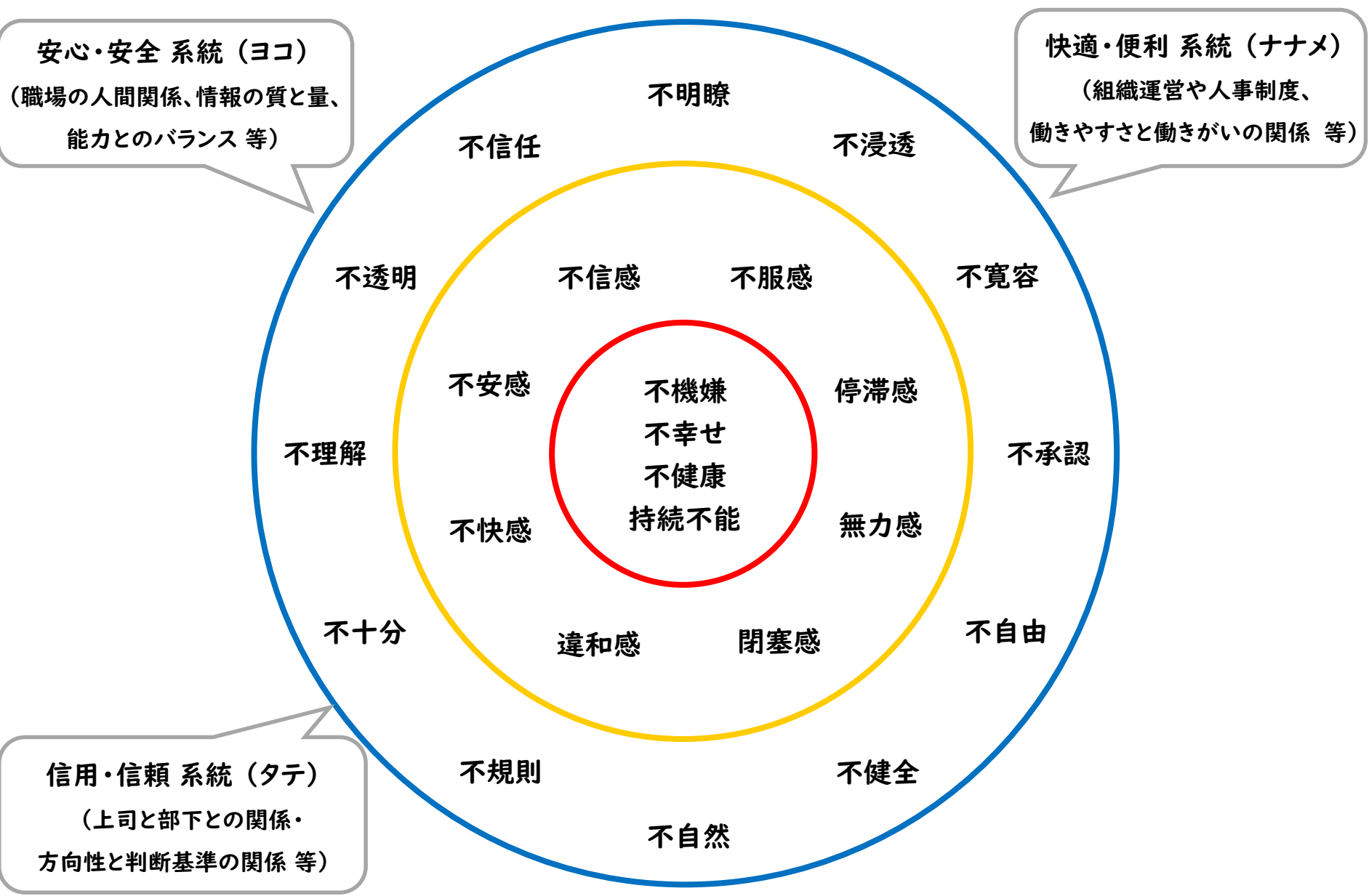
→ 「このメンバーなら、もっと成果が出ても良いのに」と悩むリーダー

◆ 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）

→ ごきげんな職場・幸せで健康な人材・持続可能な事業とは？

改訂版一さまざまな「不」を抱える日本の職場（本書：p49）



産業構造・働く人・働き方などの変化が大きい → 問題が発生

◆ 製造業 から サービス業 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

◆ 一様（単一） から 多様（ダイバーシティ） へ

→ 世代・性別・形態・国籍・信仰などの多様化が進んでいる

◆ ワーク（仕事中心） から ライフ（人生大切） 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

→ 時代の変化にあわせて、組織の在り方や考え方も変化が必要

役職のトレンド(企業の重要事項の変化)

CEO	最高経営責任者
COO	最高執行責任者
CFO	最高財務責任者



CHRO	
CHO	



「職場の基礎代謝®」&「不の解消マネジメント」



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

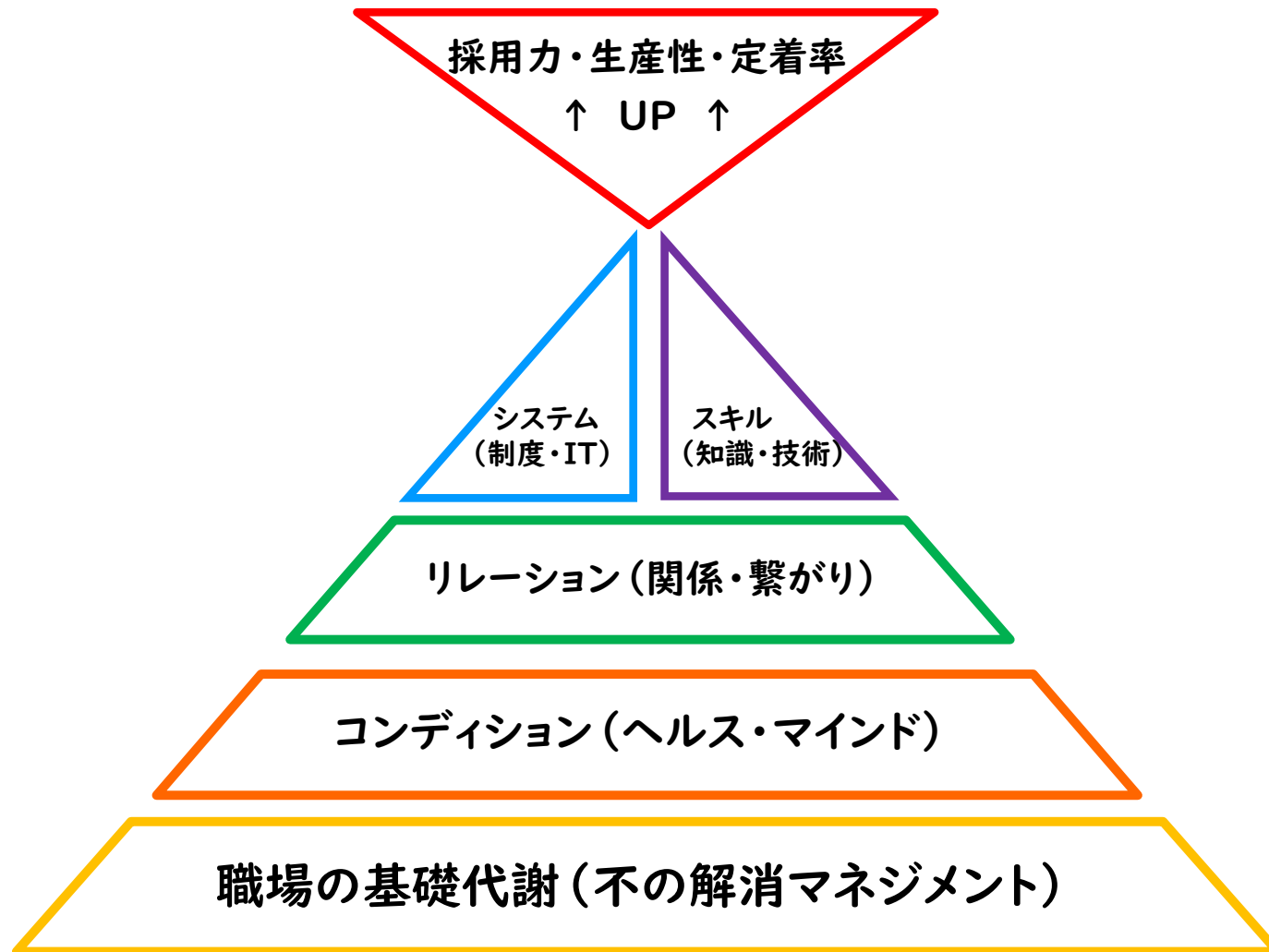
「職場の基礎代謝®」がアップし、パフォーマンスがアップした例（本書：p40）

A社（介護・福祉）	・ 3年間で売上が7倍（スタッフは4.5倍）へ。 ・ 新規事業を3年間で4つ立ち上げ。
B社（空港サービス）	・ 新卒の人気企業ランキングが 圏外（31位以下） から 1位へ。 ・ 主要8都市でのお客様満足度調査が 8位 から 1位へ。
C社（訪問販売）	・ 定着率（リピート率）が 65% から 78% へ 13% のアップ。 ・ 顧客単価 21% アップ。
D社（飲食サービス）	・ 3期連続で対前年比 105% の増収へ。 ・ 商業施設からの出店依頼が過去最高。
E社（旅行会社）	・ 業界平均の粗利率（5 %） から 倍（11 %）の粗利率へ。 ・ 残業時間を68%削減
F社（ITサービス）	・ 入社3年以内の離職率 55% から 18% へ。 ・ 非正規職員の正社員登用率がアップ。

「職場の基礎代謝」がアップし、パフォーマンス（生産性・採用力など）アップ



「職場の基礎代謝®」の基本モデル



「職場の基礎代謝®」という時代や価値観に対応したOS (土台) にアップデートすることで、
アプリ (様々な人事施策) の機能や効能を最大限に発揮するイメージ



「職場の基礎代謝®」の基本となる5つのポイント

「能力」と「実力」の違いを理解する（人材育成に囚われすぎない）

「組織」を最も身近な「身体」に例えて捉える（難しく考えすぎない）

「顧客（CS）」と「従業員（ES）」で同じことを行う（スイッチは切り替えない）

「部分」最適ではなく「全体」最適を意識する（バランスをくずさない）

「不機嫌」な職場から「ご機嫌」な職場へ移行する（「不」を放置しない）





出典：PHP人材開発「第2次組織開発ブーム」が来ている日本。そもそも組織開発とは何か？

-
-
-

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(保有)

→ 実力(発揮)

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

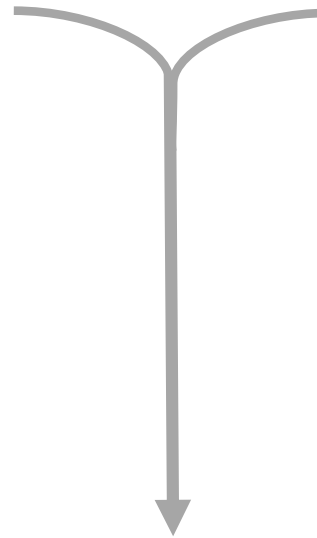
人の場合		企業（法人）の場合
① 血液の流れが悪くなる。	⇔	情報や指示が現場（第一線）まで届かなくなる。
② リンパの流れが悪くなる。	⇔	ミスやトラブルなどの情報があがってこなくなる。
③ 汗をあまりかかなくなる。	⇔	汗をかく仕事をしなくなり、レスポンスが悪くなる。
④ 肌のハリ・ツヤがなくなる。	⇔	既存の社員に輝きが失われ、採用力が低下する。
⑤ 太りやすく・疲れやすくなる。	⇔	動くこと・新しいことへ挑戦せず、成長が鈍くなる。
⑥ イライラすることが多くなる。	⇔	外部・内部でトラブルや手戻りが多くなってくる。
結果として・・・	⇔	結果として・・・
生活習慣病になりやすくなる	⇔	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、会社の實力（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、行動に遅れが出る。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)



「不」を解消し、パフォーマンスがアップした例（参考資料）

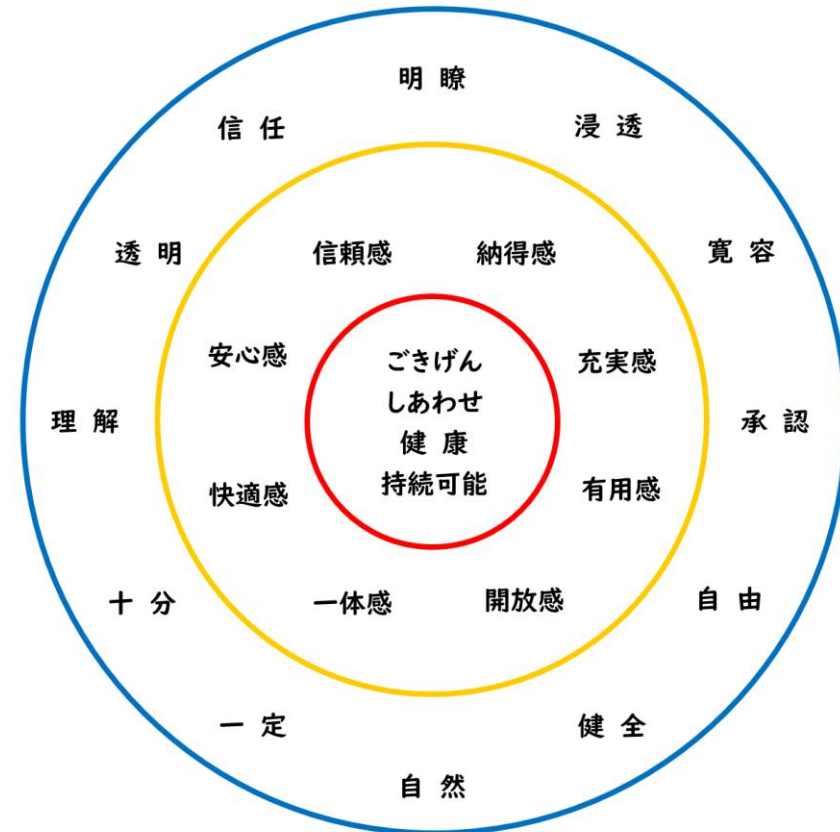
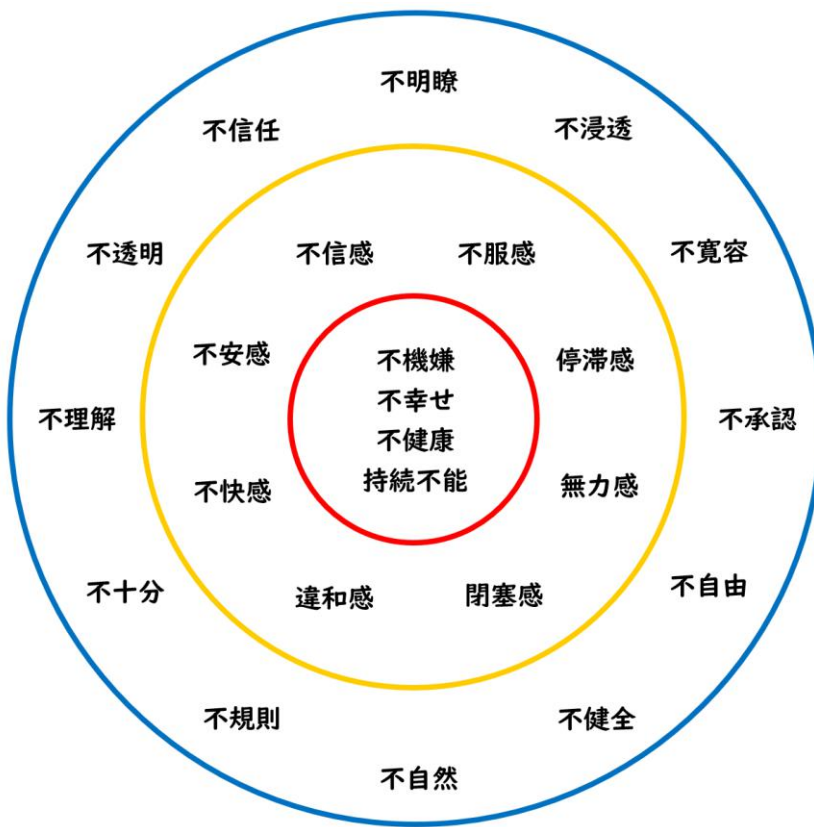
能力 × 不機嫌 = 実力(↓)	⇔	星野リゾートの事業再生においては、従業員の「不」を取り除くことからスタートする。また、顧客からのポジティブフィードバックを取りに行く努力をして、従業員を「ご機嫌」にする仕組みを確立。
能力 × 不明瞭 = 実力(↓)	⇔	青梅慶友病院では、当初から顧客をご家族、提供価値を心理的な安心感と定義、自律組織と顧客及び介護品質調査の仕組みで、宣伝広告なしで成長と高い収益性を生んでいる。
能力 × 不信感 = 実力(↓)	⇔	3年かけて社員ひとりひとりを話をした日本航空の大西会長曰く、「一度に5人までなら腹落ちしているかわかる」。定時制世界一へのチャレンジは部門間協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



ごきげん・持続可能・幸福な職場 と 不機嫌・持続不能・不幸せな職場 の対比



生産性や創造性などが 高い
離職率や欠勤率などが 低い

生産性や創造性などが 低い
離職率や欠勤率などが 高い

社会や地域や組織から「不」を取り除く、「不の解消」マネジメントという発想



2020年 4月 職場の基礎代謝®診断、 不の解消マネジメントカードを同時リリース



職場の基礎代謝診断

The graphic for the '不の解消マネジメントカード' (Negative Elimination Management Card) displays a 4x4 grid of 16 cards. Each card has a colored border and contains a Japanese term. The terms are as follows:

充実		幸せ	不機嫌	順調
	安心	不足感	快適	
不信任		得意		十分
	明瞭	不自然	均衡	

不の解消マネジメントカード



「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	・「急ぎ」「きちんと」「しっかり」の曖昧表現を使っていませんか？ ・ 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？ ・ 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？
不一致	・「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？ ・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？ ・「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？
不信任	・「信任する」と「放置する」の違いを意識していますか？ ・「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？ ・部下に「この件、大丈夫？」と質問していませんか？



「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	・「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？ ・「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？ ・内的動機（≡やる気スイッチ）の違いを理解していますか？
不十分	・「What」「How」より「Why」を説明する機会を設けていますか？ ・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？ ・「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？
不自然	・不自然（＝「ムリ」「ムダ」「ムラ」）な状態を放置していませんか？ ・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？ ・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？



「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。

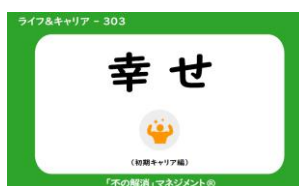
不案内	・ エビングハウスの忘却曲線（1日後に74%のことを忘れる）を知っていますか？ ・ 新たな取り組みの際「機能」の説明ではなく、「効果」の説明をしていますか？ ・ 人事制度の際に「しらけのイメトレ」をして、先手で回答を用意していますか？
不透明	・ 若手には、ゴールを提示して「やる気」に火をつける方法 も試していますか？ ・ 部下に「どうやったら出世できますか？」と質問されて、明確に回答できますか？ ・ 社長からの経営理念・計画などを「自分なりの言葉」で社員に伝えていますか？
不自由	・ 「～べき」という固定観念や慣習に囚われ、身動きが取れなくなっていますか？ ・ 「手段の目的化」に陥っていませんか？（フリーアドレス制で業務効率ダウンなど） ・ 顧客の「不」は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？



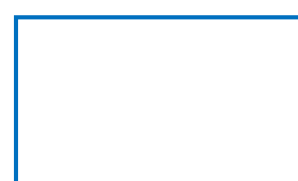
(体験)「不の解消マネジメント」カードワーク



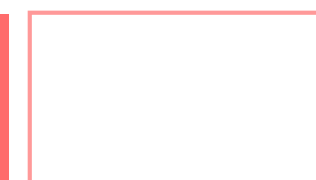
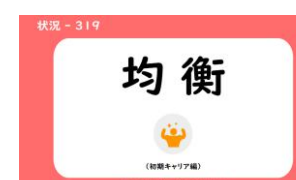
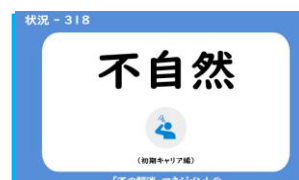
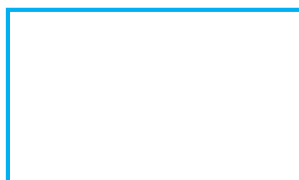
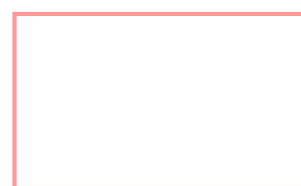
不の解消マネジメントカード 体験（キャリア編）



ライフ&キャリアカード



自身の状態カード（現在の気持ち・感情）



自身の状況カード（これまでの経過を含む）



不の解消マネジメントカード 体験（過去のコメントー学生編）

令和元年夏期 おきなわ企業魅力発見事業「Gut's」C班（2019年9月02日～9月14日）
 <本日の目標：自分に自信をもってチャンス掴みに行く！最低1回は当てられる！>

日付 2019年 9月 3日（火） 氏名 嘉数カ

講義&実習先の企業・担当者名：「不の解消マネジメント（カードワーク）」
 沖縄人財クラスタ研究会 白井 旬様

不の解消マネジメント

ライフ&キャリア
 (今の大学生生活は?)

状態

状況

充実	健全	幸せ	ごきげん	順調
否定感	不安感	充足	快適	便利
不信任	不可能	得意	不一致	十分
理解	不明瞭	自然	不均衡	自由

基本的にハッピー

良い意味でも悪い意味でも大学の「自由」を痛感している。

解消するために何をします?

否定感 視点を変えるために仲間を増やす!
 自分の強みを可視化して未来思考で目標もたてる! ⇒ **自信**

不信任 常に笑顔と意識! 相談できる人をつくって質問しあう!
 知識&経験を増やし、感謝の気持ちを忘れずに。 ⇒ **信任**

【新たに得た知識・経験・気付き、今日からの心掛け・行動・目標など】

このカードワークでは、自分の実力を阻害している「不〇〇」を、プラスの面とあわせて可視化できたので、自己理解をする上でとても良い機会になりました。それに加えて、そのマイナスの面をカードの中から改善のヒントを導き出したので、これから行動をよりイメージしやすくなりました。また、マイナスの面を発表する他のメンバーに対して、「そんなことはない!」と思った反面、もしかしたら自分も、自身のマイナス面を過剰に意識しすぎているせいで不安要素が生まれているのかなと感じました。このワークを通して、自分の持つ強みについて考えてみようと思ったし、周囲の人の多様な視点からの自分の姿も見てみたいと思いました。

令和元年夏期 おきなわ企業魅力発見事業「Gut's」C班（2019年9月02日～9月14日）
 <本日の目標：質問・発表を2回行う>

日付 2019年 9月 3日 氏名 大嶺 美来

講義&実習先の企業・担当者名：「不の解消マネジメント（カードワーク）」
 沖縄人財クラスタ研究会 白井 旬様

不の解消マネジメント

私が一番解決したい不

社会や組織・自身から「不」を取り除くこと

否定感

何か挑戦したいと興味が湧いていても「自分には無理だ」とすぐ決めつけてしまう。
 その「不」を解消するための「行動力」

知識を増やす

知識を増やしてインプットする。

挑戦を意識する

インプットしたことを発揮できるように、様々なことに挑戦してスキルを磨く。

失敗を受入れる

挑戦して失敗したことから改善策を見つける。

自信

能力×不〇〇 = 実力の低下

不がたくなると人はイライラすることが多い

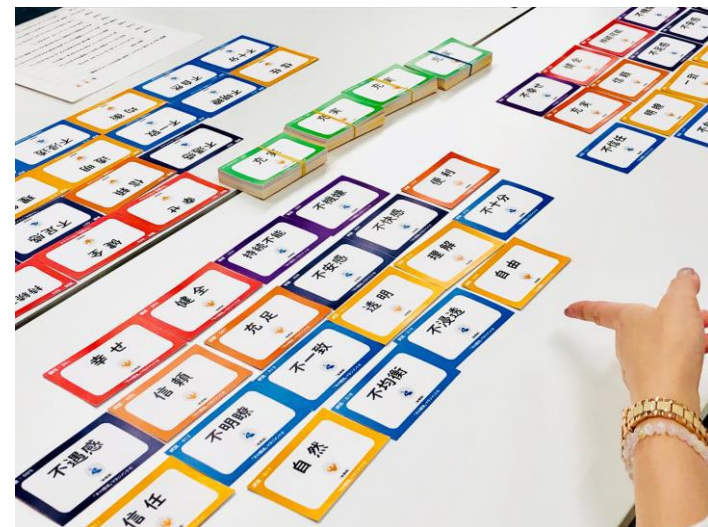
【新たに得た知識・経験・気付き、今日からの心掛け・行動・目標など】

今回、不のカードを並べてみて、私は20枚中12枚が「不」のカードになり、自分では考えていなかっただけで、たくさん「不」があったという事に気が付かされました。私はよくイライラしてしまうことがあるのですが、「不がたくなると人はイライラすることが多い」と聞き、イライラの原因が「不」からきていることに驚きました。

また、「不」をなくすためには何をすればいいのかわかり、考えることが難しいと思っていましたが、「行動力」カードに具体的な解決策が書かれており、どのように改善すべきなのか、自分の中で整理することができました。

行動を一個ずつ行っていく、私が一番解決したいと思っている「否定感」を「自信」に変えられるまで努力します。

大学生のキャリア教育（インターンシップ事前研修）にて活用



- ・新規事業の担当になってから、漠然とした「不安」と「孤独」を抱えていましたが、カードで自分の気持ちを「見える化」したことで、気持ちがすっきりしました。
- ・課題解決型のワークショップは多くありますが、今回のものは解決のための行動が選択式で40枚もあり斬新で、新たな視点でアイデアを出すことができました。
- ・他部署の同僚と一緒に参加しました。カードを使ったせいか、普段よりも話やすく互いに本音をぶつけあうことができました。



- ・ 普段から社員とコミュニケーションをとっていたので、状態の把握には自信があったのですが、予想以上に「寒色系」のカードが多く、私自身が青ざめてしまいました。
- ・ 行動カードを中心にディスカッションするため、あまり感情的にならずに落ち着いた状態で、建設的な意見が出ていたと感じました。
- ・ 月1回の1on1ミーティングで使うと面白いと思います。スマホで記録しておけば、1ヶ月の変化も把握しやすいです。インスタ映えを意識したようなカードの色が(^-^)



特定非営利活動法人沖縄人財クラスタ研究会

沖縄県那覇市松尾1-19-27 ミルコ那覇ビル4階

(事業統括担当) 代表理事 白井 旬

Mail: info@human-okinawa.org or junshirai73@yahoo.co.jp

TEL: 098-943-7789 FAX: 098-943-7785

HP: <http://www.human-okinawa.org/>

