

実践・組織活性化活動

あるべき姿とはビジョンに向かって日々実践する姿である

組織の成長サイクルを回して改革への自走力を獲得します。
心理的安全性が高まり、オープンな組織文化は戦略となります。

活力のない組織、連携できない組織、変わろうとしない組織が多く見られます。個々のメンバーは「これではいけない」と思っているのに、いったい何が障害なのでしょう。

そのような組織では、ストレスを避けようとする自己保全の集団心理が最大の障害です。それには、弱みを見せ合って心理的安全性を

高め、誰にも自己保全心理のあることを共有すれば可能です。仲間としてアクションする嬉しさを実感すれば可能となります。

Open-Meetingで組織の成長サイクルを回せば、活性化への自走が始まります。総意を結集し、あるべき組織へチャレンジし始めます。オープンな組織文化は強い戦略となります。

Open-Meetingの目的

組織の成長サイクルを回す
オープンなコミュニケーション文化をつくる
相互理解を深める
新しい発想を生む

自己保全心理の根元を知り、自己変革に挑戦する

弱みを見せ合って心理的安全性を高める

仲間としてオープンに話し合う嬉しさを感じる

あるべき組織へのチャレンジが始まる

<どんな組織にも潜在力がある>

期待効果

【慢性的な組織問題に取り組む】

達成意欲が低い。現状維持・指示待ち。風通しが悪い。情報共有不足。連携が悪い。ムダが多い。人材が育たない。離職者が多い。etc

<本当に組織が元気になる>

- 自己保全の解放
- 人間的成長（自己変革）
- 相互理解



■Open-Meetingの実践で、組織の成長サイクルを回す

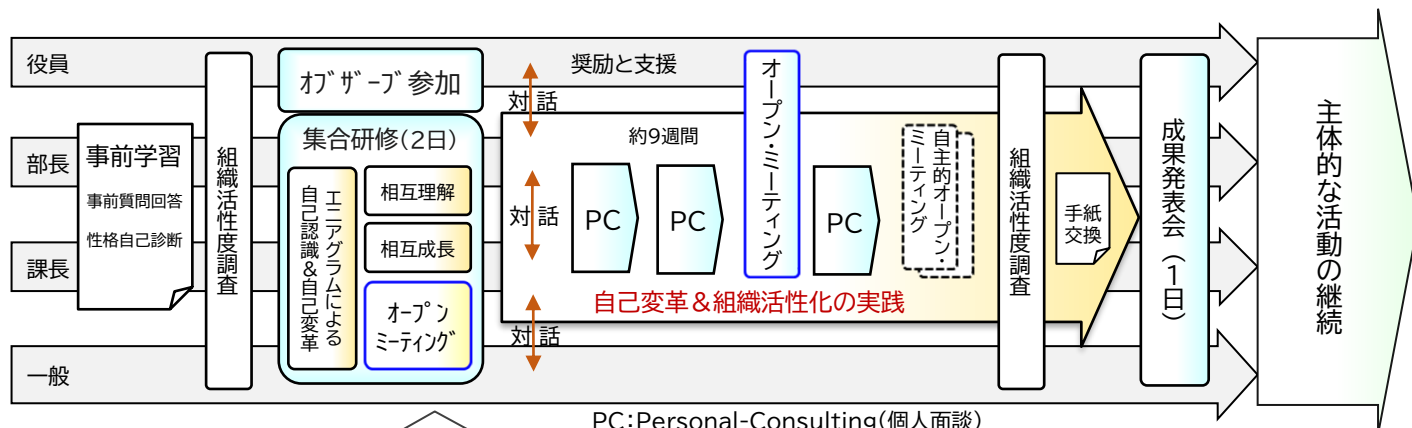
- オープンなコミュニケーション
- 新しい発想
- 日々の実践

- オープンな組織文化が芽生える
- 組織の成長サイクルが回り始める
- 組織の潜在問題が明らかになる
- 改革・改善にチャレンジする
- 組織連携が円滑になる
- 生産性、顧客満足度がアップする

研修対象： 活性必要組織の部課長
組織単位で2～3階層の参加がベスト
活性化推進者の受講は尚ベスト
最適人数： 12～18名（+集合研修のみ追加20名可）
研修期間： 約2.5月



講師 髭 彰 株式会社CAP総研 代表取締役
元伊藤忠テクノソリューションズ勤務、SEから人材開発センター長を歴任、2001年より現職。行動変容理論『人間の成長セオリー』、相互成長対話技法、組織強化ミーティング技法、組織活性化度調査システム、マネジメント才能多面調査システムなどの開発者。行動変革研修、組織活性化コンサルティング、講演、執筆など、エンアグラムをビジネス界に普及する第一人者として活躍中。著書に『できる上司の部下を動かす行動習慣』（明日香出版）がある。



■プロセスの主なねらい

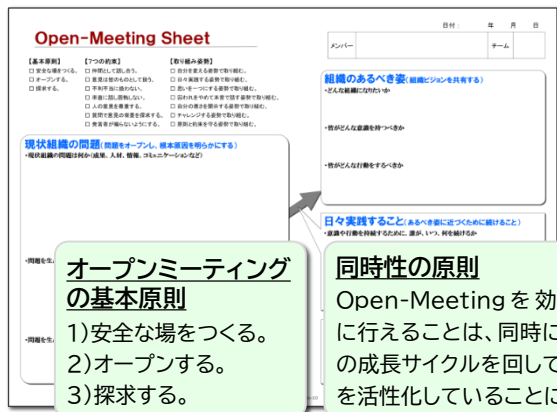
1. 全体を通して、Open-Meetingの目的と方法を身に付け、研修後も組織成長行動を継続する自走力を獲得する。
2. 事前学習と組織活性化度調査によって、自分と自組織の問題を再認識し、何のために活動のかを自覚する。
3. 集合研修にて、自分の潜在的な資質に気づき、変われない理由、変わる理由を理解する。また、他者理解を深め、相互成長関係作りの方法を学ぶ。Open-Meetingを体験し、組織のあるべき姿に向かって日々実践することを全員で共有する。上長が研修をオプナーとして、全体意識で取り組むことを奨励・支援することで活動意欲を高める。
4. 実践学習として、自己変革による相互成長対話やOpen-Meetingで決めた行動を日々実践し、現実の課題を解決する。
5. Personal-Consulting(個人面談)で講師からサポートを受ける。
6. Open-Meetingを継続的・自主的に実施し、行動指標で活動を振り返りながら新しい方策を発想、共有、実行し続ける。

■集合研修の内容

第1日	第2日
オープニング ・研修のねらいとプロセス 第1部 課題認識 ・組織力を高める基本 ・事前学習の考察と研修を受ける意味 ・組織成長を阻害する無意識の三悪 第2部 自分を知る ・世界的人間学“エニアグラム”とは ・行動パターンの根元を知る ・人間性がもたらす組織問題 第3部 自分を変える方法を知る ・エニアグラム活用の行動変容理論とは ・人間の成長の7-TOOLS ・〔演習〕潜在力を発揮するには ・〔宿題〕自己認識チャートの作成	第4部 相互理解を深める ・自己認識チャートの振り返り ・他者の価値観や判断傾向を知る ・関係悪化の要因と相乗効果への方策 第5部 相互成長関係を作る ・育成サイクルを回すには ・個性に合った部下育成法 ・相互成長のダイアログとは ・〔演習〕相互成長対話 第6部 組織を強化する ・組織の成長サイクルと阻害要因 ・オープンミーティングの目的と基本原則 ・内省的オープンと参加的オープンの違い ・〔演習〕オープンミーティングの実践 決意表明/まとめ

用いる主なセオリー

オープンミーティングは、心理的安全性を高め、何でも言い合える組織文化を作ります



■オープンミーティングを継続すれば…

- ①心理的安全性を高め、何でも言い合える組織文化が芽生えます。
- ②総意を結集して目的実現への自走力が生まれます。
- ③自分の問題や自己保全心理をオープンして合同内省を進めます。
- ④組織の成長サイクルを回して慢性的な組織課題に取り組み始めます。
- ⑤「自己変革なくして組織変革なし」、「ビジョンに向かって日々実践する姿

こそがあるべき姿である」と理解し、意識変革、行動変容が起きます。

■7つの約束を守って実施する

- 1)仲間として話し合う。
- 2)出された意見は皆のものとする。
- 3)不利、不当に扱わない。
- 4)率直に話し、固執しない。
- 5)人の意見を尊重する。
- 6)意見の背景を探索する。
- 7)発言者が偏らないようにする。

世界的な人間学“エニアグラム”が、メタ認知による行動変革と相互理解を可能にします

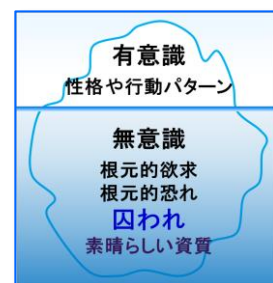
■エニアグラムは、性格分類だけではなく、意識行動の根元(潜在心理)を解明しており、深い自己認識(メタ認知)ができます。

■エニアグラムは、思考が偏る理由に気づけるため、意思決定の選択肢を広げ、状況対応力、対人関係力を高められます。

■人間的な成長の方向やストレス時の心理変化を解明しているため、潜在力を引き出して人格的な成長を可能にします。

■潜在心理を含めて他者理解ができるため、相互理解が早まり、信頼関係、協働意識が進みます。

■対話やミーティングに応用すれば、チームワークやオープンな組織文化づくりに活かせます。



エニアグラムは単なる性格分類ではなく、無意識の潜在心理が性格や行動パターンの根元となっていることを解明している。