

CAP総研の人間力研修は なぜ、行動変容できるのか

～エニアグラム心理学を応用した研修の有効性～

業績を上げ続けるために人間力を研く
心理的安全性を高めチームを強くする

株式会社**CAP**総研

Ver.4.0

はじめに

行動が変わらなければ研修投資が無駄になります。

マインド研修やヒューマンスキル研修は三日坊主になりがちです。

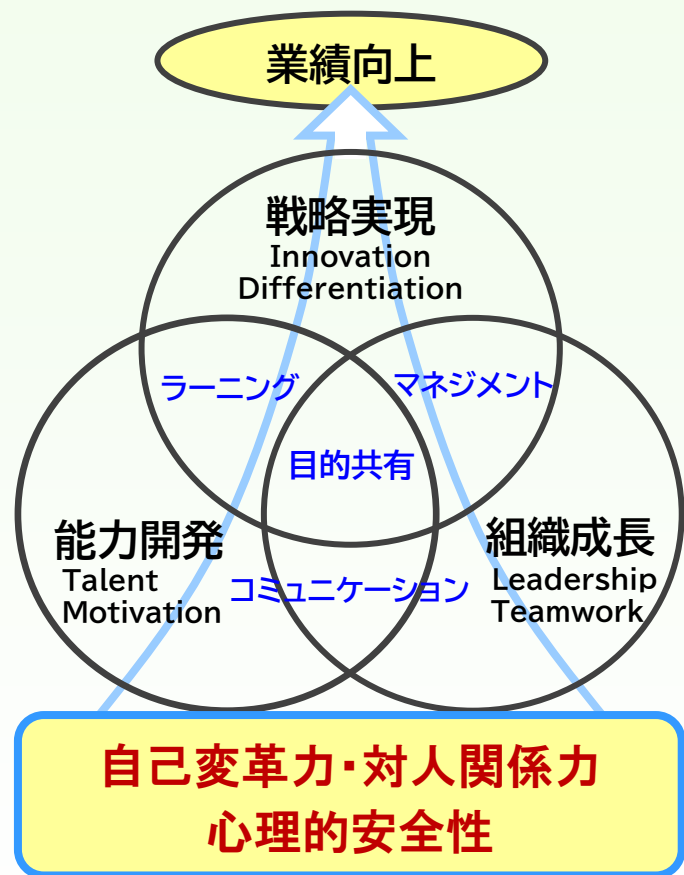
主体性、行動力、対人能力、リーダーシップなどを高めたいが育成が難しい。

このような課題にお応えできる弊社研修のポイントをご紹介します。

心理学で変われない理由をメタ認知し、心を開く対話で心理的に安全な関係をつくり出すことで、本当に行動変容できる研修です。

弊社25年の経験を踏まえ、従来研修の枠を超えた画期的な研修方法をご紹介します。少しでも皆様の参考になれば幸いに存じます。

CAP総研はどんな研修をしているのか



社会がリアルタイムで変化する中、組織が永く成長し続けるには、組織の機能を有機的に働かせる次のような基盤が必要です。

- ◆既成概念を打ち破る**自己変革力(自律力)**
- ◆互いに助け合う**対人関係力(協働力)**
- ◆何でも言える**心理的安全性**

これらの組織基盤づくりには、最も影響する**リーダーの人間力**を強める必要があります。

しかしながら、人間力は性格や価値観に左右されるために容易に変えられない人材育成のネックとなっています。

CAP総研の研修は、この課題に真正面から挑戦します。リーダーが人間的に成長し、本当に行動が変わるすごい研修です。

- ◆心理学で変われない心理に気づき、隠れた才能を発揮する。
- ◆弱みの開示が自然にできる対話で心理的安全性を自らつくる。
- ◆人が変われる条件をすべて満たした効果的な研修プロセス。

などの手段により、劇的な効果をもたらす研修となっております。

弊社研修の特長

～人が成長できる条件をすべて満足しているから行動変容できる～

特長1:人が成長できる条件をすべて満足した仕組み。

- ・人が変われる7条件(右図)を満たした仕組みが変化を進める。
- ・効果を生む4要素(右図)を満たす活動で効果を実感する。
- ・自己変革のスパイラル(右図)を成功体験しマインドチェンジが起きる。
- ・クルト・レヴィンの法則により人間性と環境を同時変化させるから変われる。

特長2:エニアグラム心理学を使って行動変容に挑戦する。

- ・変われない理由(潜在心理)に気づき、自分をメタ認知する。
- ・人間の本質的な特性を活かした方法(行動変容メカニズム)で潜在能力を引き出す。

特長3:ぶっちゃけトークの実践で心理的安全性を自らつくる。

- ・自然に弱みを開示し合えて何でも言える関係ができる。
- ・心理的安全性が生まれ行動変容しやすい環境ができる。
- ・皆で共有すれば自律と協働のチーム基盤ができる。

特長4:実体験とパーソナル・コンサルティングが行動変容を加速する。

- ・上長やメンバーと協働し、学んだことを行動変容体験と現実の課題解決に活かす。
- ・自分に合った個人別コンサルを受けるから、気づきが深まり行動変容が加速する。
- ・上長も個別コンサルを受け、エニアグラムを活かした成長支援を進める。

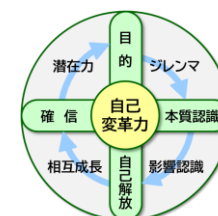
人が変われる7条件

- 1 真実の自分と向き合う
- 2 自分にメリットがある
- 3 目的が明確である
- 4 方法がシンプルである
- 5 協力者がいる
- 6 変われる環境がある
- 7 効果を実感できる

効果を生む4要素



自己変革のスパイラル



人間力は簡単に育たない人材育成のネックだが・・・ この研修では、こんな人が本当に行動変容します

全て実際にあったことです

管理職では



一方的に部下を指導する上司

→部下の気持ちを聴くようになる



任せられず仕事を抱え込む上司

→信頼関係を深めて見守るようになる



細かな事にこだわる上司

→柔軟に対応するようになる



保守的でチャレンジしない上司

→覚悟を決めてトライするようになる



部下に強く言えない上司

→方針・要望・指示を明確に発信するようになる



チームを纏められない上司

→方向を示し風通しを良くするようになる

管理職・メンバー共通では



主体性がなく指示待ちになる人

→自分から行動、発言するようになる



問題意識が甘く対処が遅れる人

→現実を見て素早く行動するようになる



自己中心的で関係が悪い人

→相手に配慮するようになる



ケアレス・ミスが多い人

→仕事の精度を高め手戻りが減る



優先順位を間違える人

→重要タスクからやるようになる



準備や確認に時間をかけすぎる人

→効率的に動くようになる

リーダーたちの行動変容例

すべて実際にあったことです

タイプ	研修前	研修後（人間的な成長）	発揮した潜在力
1	部下を信用せずマイクロマネジメントになっていた。	深呼吸でリラックスし、部下を肯定して信頼関係を深め、部下が上司のチェックに怯えなくなり職場に活気がよみがえった。	部下を信頼して任せるようになった。 減点主義から加点主義に変わった。
2	指導のやり過ぎで部下が依存的になり、育成が空回りだった。	自己満足のために親切にしていたと気づき、適切な距離を置いて厳しく対峙できるようになった。	過度なアドバイスをやめ、自分を高めて部下が求める指導ができた。
3	一方的な指導で成功していると成果を自己アピールしていた。	裏方になって部下の手柄を喜び、「部下の成長が自分の成長だ」と思えるようになり、部下が協力的になった。	イメージを作らず誠実で正直になった。 成果優先から組織成長優先に変わった。
4	独特な表現のためにコミュニケーションが問題だった。	事実と感情を書き出して区別したら、感情に流されず現実的に判断でき、方針も伝わるようになった。	価値観へのこだわりをやめ、使命感に基づいて実務的に判断できるようになった。
5	口数が少なく冷たい感じで、チームが沈滞ムードだった。	「皆をハッピーにしたい」という思いを一人ひとりに伝え、ワイガヤムードの元気なチームを取り戻した。	理屈をやめて、思いで人を動かすことができるようになった。
6	保守的で変化を嫌い、心配事の確認に時間を費やしていた。	自組織優先をやめて全体ゴールを意識し始め、皆で明るい未来を話し合うようになってメンバーのやる気を引き出した。	不安を越えて勇気とチャレンジを求めるようになった。
7	自己中心的に自分のアイデアで部下を振り回していた。	自分を内省して落ち着き、部下の気持ちや意見を聴けるようになり、部下が自己解決するようになった。	興味に惑わされず、冷静に何が重要かを洞察できるようになった。
8	力と強さで威圧感を与えて怖がられていた。	我慢して部下の気持ちを聴くようにし、優しい言葉をかけるようにしたら、職場の風通しが良くなり、能動的になった。	力による統率をやめ、弱さを見せて大きな愛情で部下を受け入れた。
9	厳しさが足りず部下への注意も甘くなりがちだった。	勇気を出して発信力を発揮し、5Sの徹底と対話を何度も重ねたら、部下の動きがキビキビして納期達成率を改善できた。	自己卑下をやめ、周りのために動いて存在価値を高めた。

実際にあった行動変容例（事例集より）

【夕方5時に部下が列を作るリーダー(タイプ7)】 大手IT企業

- ・30名ほどのプロジェクトのリーダーだが、毎日夕方5時ごろになると3名のサブリーダーが、その日に分かった問題に対する策を相談に来る状況だった。経験の長いこのリーダーは、相談内容を最後まで聞かずとも答えが解るため自分の考えでどんどん解決し、「俺が指示しないと前に進まないんです」と言い「毎日忙しく仕事に追われてます」と自慢げな顔をしていた。
- ・講師から「あなたはマネジメントしていませんね。頭が先走りすぎるのを止めなさい。」と言われ、頭だけ止められないからと言い全部止めることにした。状況と方向だけを示して具体策は自分で考えるように伝えるようにした。
- ・1週間我慢していたら、サブリーダーたちが何やらこそこそ相談している様子が見えた。そして、次の月曜にはサブリーダーたちが方策案をもってくるようになり、主体的に考え始める兆しが見えてきた。
- ・この事から、メンバーの相談話を途中で遮って自分のアイデアを押しつけてしまい、育てていなかったと気づけたばかりか、リーダー本来の仕事に時間を割けられるようになった。

（研修後、「自分が自己中心的になっていたことを皆に謝りたい」と、目に涙をにじませて話してくれた。）

【変わった理由】

タイプ7のリーダーは、思考が先走り先に行きたがる潜在欲求によって、部下の話を聞かず、自分のアイデアで部下を振り回す傾向があるが、ゆっくりと思考することで潜在力である自制心をもって物事の大切なことに目が向くように成長する。その好例といえる。

【部下を怖がらせていた課長(タイプ8)】 テレマーケティング企業

- ・毎日起きる大小様々な問題に部下の動きが遅く、イライラして周りに聞こえる大声で注意するありさまで、部下から怖い人だとレッテルを貼られていた。それでも「優しくなれないし、甘くなっちゃいけない」と思っていた。自分では普通に指摘しているつもりでも、電話の向こうで部下の声が震えているのを何度も経験した。飲み会でも、大人しい部下は近くに座らないしビールを注ぎにも来ない状態のチームだった。
- ・講師から「人を受け入れる度量が本当の強さだ」と教えられ、意を決して自分の悪さを公言し、やさしい声をかけたり、できるだけ意見を全部聞くように自分をコントロールした。そうしたらなんと部下が相談に来るようになり、ある部下が問題を3ヶ月も抱え込んでいたことが判明した。それほど怖かったのだとつくづく感じてしまった。
- ・はじめは我慢だったが、慣れて来ると自然に受け止めることができる感覚を覚えた。「自分が部下の不幸を作っていた、もっと働きやすいチームをつくるべきだ」と、穏やかに柔らかい口調で言われたのが印象的だった。

【変わった理由】

タイプ8は自分で決めて激しく行動・発言する性向の人だが、本来は愛情をもって人を受け入れるという素晴らしい才能をもっており、力を人々の幸せのために使う方向に成長を遂げる。その通りの変化が起きた事例であろう。

実際にあった行動変容例（事例集より）

【残業が減り腰痛も治った主任(タイプ1)】 中堅IT企業

- ・営業企画部門の主任だが、人に任せられずに自分で多くのタスクを抱え込んでおり、提出資料の細かな部分まで完璧に仕上げようとするため時間がいくらあっても足りない状況だった。さらには慢性的な肩こりと腰痛に悩まされていた。
- ・講師から深呼吸と身体のストレッチを1日に何度も行うように言われたが、最初は半信半疑だったが、やってみたら1ヶ月ほど経った頃には肩こりと腰痛も治っていたことに気づいて驚きの表情を見せた。同時に、細かな事に拘り過ぎることも減り、柔軟にケースバイケースで処理できるようになっている自分にも気が付いた。
- ・それまでは日曜に出ることもあるほどだったが、「残業が減って家族との時間をもてるようになった」と満面の笑顔で嬉しそうに語り、「もっと人生を楽しみたい」と噛みしめるように話してくれた。

【変わった理由】

タイプ1は何事もキチンとやろうとして無意識に身体が緊張しすぎる傾向があり、肩こりや腰痛を抱える人が多い。故に、まず体の緊張をほぐすようにすれば精神もリラックスできて柔軟な思考をもてるようになる。この心理メカニズムを実践した成長事例と言える。

【ジョギングで奮起した営業主任(タイプ6)】 大手IT企業

- ・地方の小さな営業所勤務を命じられ、その1年後には同期入社の人が課長に昇進したが、「どうせ俺の評価は大したことないし、そこそこやって行くのが自分の人生なのかも」と自分を慰めていた。
- ・研修で、自分にも自信と勇気を発揮できる潜在力があるが、保守的に安全な道を歩もうとする潜在欲求が蓋をしていると知らされた。しかし、「弱点を直せたら苦労はない、どうすればいいのか」と講師に詰め寄る始末だった。
- ・講師に言われて毎朝ジョギングを始めたら、まず自分の考えがスッキリしていることに気づいた。講師と話すうちに、人に頼りたくなる傾向も減り、未来の自分を展望している自分にも気づかされた。
- ・発言も主体的になり、初めてのことにチャレンジするようになったこともあって、営業本部長から褒められることが多くなった。（何よりも、顔色が良くなり表情が明るくなったことが嬉しい印象として残った。）

【変わった理由】

タイプ6はノルアドレナリンが多くセロトニンが少ない特徴から、未来への不安に思考が混乱し、反対される恐れから自分を小さく見てしまう傾向がある。一つの方法だが、運動すればセロトニンを増やして不安を減らせるし、冷静かつシンプルに思考できるようになる。さらに未来のビジョンを明確にもつことで依存と自律の迷いから脱却できエネルギーを発散し始める。これを実践した素晴らしい変化事例である。

過去の受講者の声

- ◆自身の傾向が見事に言語化されていて、納得できてパフォーマンスを出す方法が分った。
- ◆自分を変える必要を感じていたが、その方向とやり方が具体的に解ってありがたかった。
- ◆1on1対話が業務の話だけだったが本来の育成目的に戻せた。
- ◆相手の特性に合った接し方が分かり、コミュニケーションが良くなっている。
- ◆何よりもメンバーから主体的な発言が増えて驚いています。
- ◆自分のヒューマンスキル(言えない、聴けない)を修正する具体的な方法につながっている。
- ◆若い人を指導する言い方に困っていたが、人間的な特性を意識すればできると実感した。
- ◆失敗を恐れる心理が分かり、進んで前に出るようにして発信を増やすようにしている。
- ◆傾聴できなかった理由が分って、これから変えて行けると思う。
- ◆成果のためにメンバーを苦しめていたと気づかされた。
- ◆自分の言い方が伝わらないのは心理が影響していたと分かった、すっきりしました。
- ◆講師の方の意見がとても参考になった。自分に合ったアドバイスがもらえた。
- ◆上の人も受けた方がいいと思います。(人事への希望です)

行動変容を可能にする8つの方法

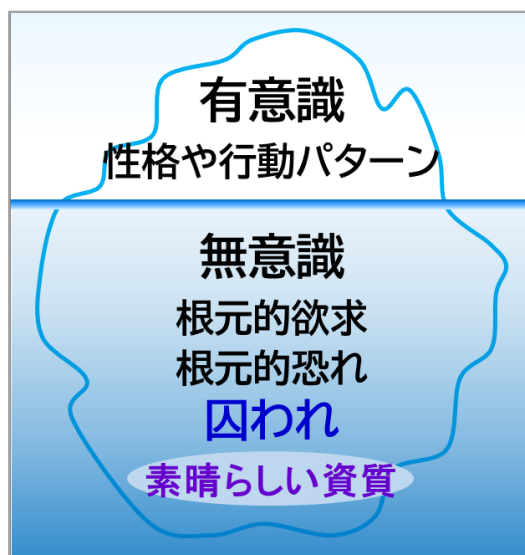
以下に一部を紹介しますが、詳細は弊社にお問い合わせください

[https://www.capsk.jp/postmail/inq to cap form1.html](https://www.capsk.jp/postmail/inq%20to%20cap%20form1.html)

- 方法1 :人が成長できる条件をすべて満足した研修全体のしくみ。
- 方法2 :『人が変わる7条件』を満たした仕組みが変化を進める。
- 方法3 :『効果を生む4要素』を満たす活動で効果を実感する。
- 方法4 :エニアグラム活用の行動変容理論で隠れた才能を引き出す。(人間的成長)
エニアグラムで変わらない理由(潜在心理)をメタ認知する。(内発的動機付け)
『本質的要素』や『成長のレベル』を活用した行動変容メカニズムの実践。
- 方法5-1 :ぶっちゃけトークの実践で心理的安全性を自らつくる。(変わる環境)
- 方法5-2 :オープンミーティングで心理的安全性ある組織ムードをつくる。(変わる環境)
- 方法6 :『自己変革のスパイラル』を成功体験しマインドチェンジが起きる。
- 方法7 :実体験とパーソナル・コンサルティングが行動変容を加速する。
- 方法8-1 :多面評価質問で自己成長課題を認識する。(外発的動機付け)
- 方法8-2 :マネジメント才能多面調査で自己成長課題を認識する。(外発的動機付け)

エニアグラム心理学とは

エニアグラムは単なる性格分類ではなく、人間の心理を解明している世界で認められた人間学である。



各性格タイプ毎に無意識の心理があり、性格や行動パターンに影響している。



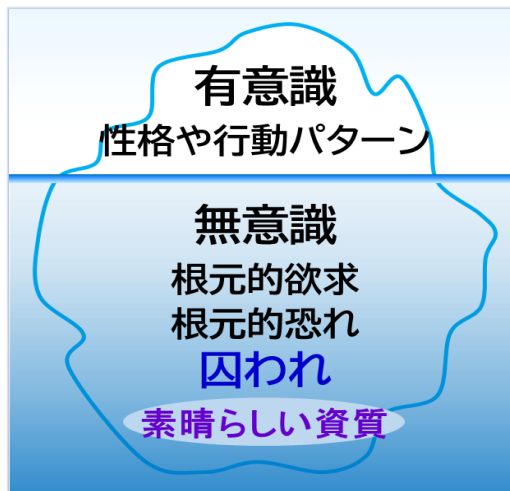
エニアグラムの図形と9つの性格タイプ（実際には108タイプに分類される）
タイプの名称はCAP総研のオリジナル

- ・エニアグラムは『人間は9つの本質を持つ』とする理論。ギリシャ語のエニア(9つ)とグラモス(図)からの造語。
- ・2000年以上の歴史があり、20世紀になってスタンフォード大学を中心に研究が進められ、現代の心理学と融合して発展してきた。
- ・『世界で最も優れた人間類型論』と評され(米国タイム誌)、多く大学の履修科目にもなっている。
- ・どの分類方法よりも深く潜在心理を解明しているため応用範囲は非常に広く、映画・ドラマ・小説のキャラクター設定に、学校での指導やカウンセリングにも使われている。
- ・トヨタ、IBM、Googleなど、多くの企業で社員教育に活用され、国内ではソニーが最初に導入した。

なぜエニアグラムを使うのか

人間性(性格・価値観・行動傾向)は容易に改善できない問題であり、人材育成や組織開発の盲点と言えるが、人間の心理を解明しているエニアグラム心理学が人間性の問題に答をくれる。

潜在心理にアプローチするから人間的问题を解決できる



自己認識→自己成長
他者理解→協働性
多様性の尊重
豊かな人間性

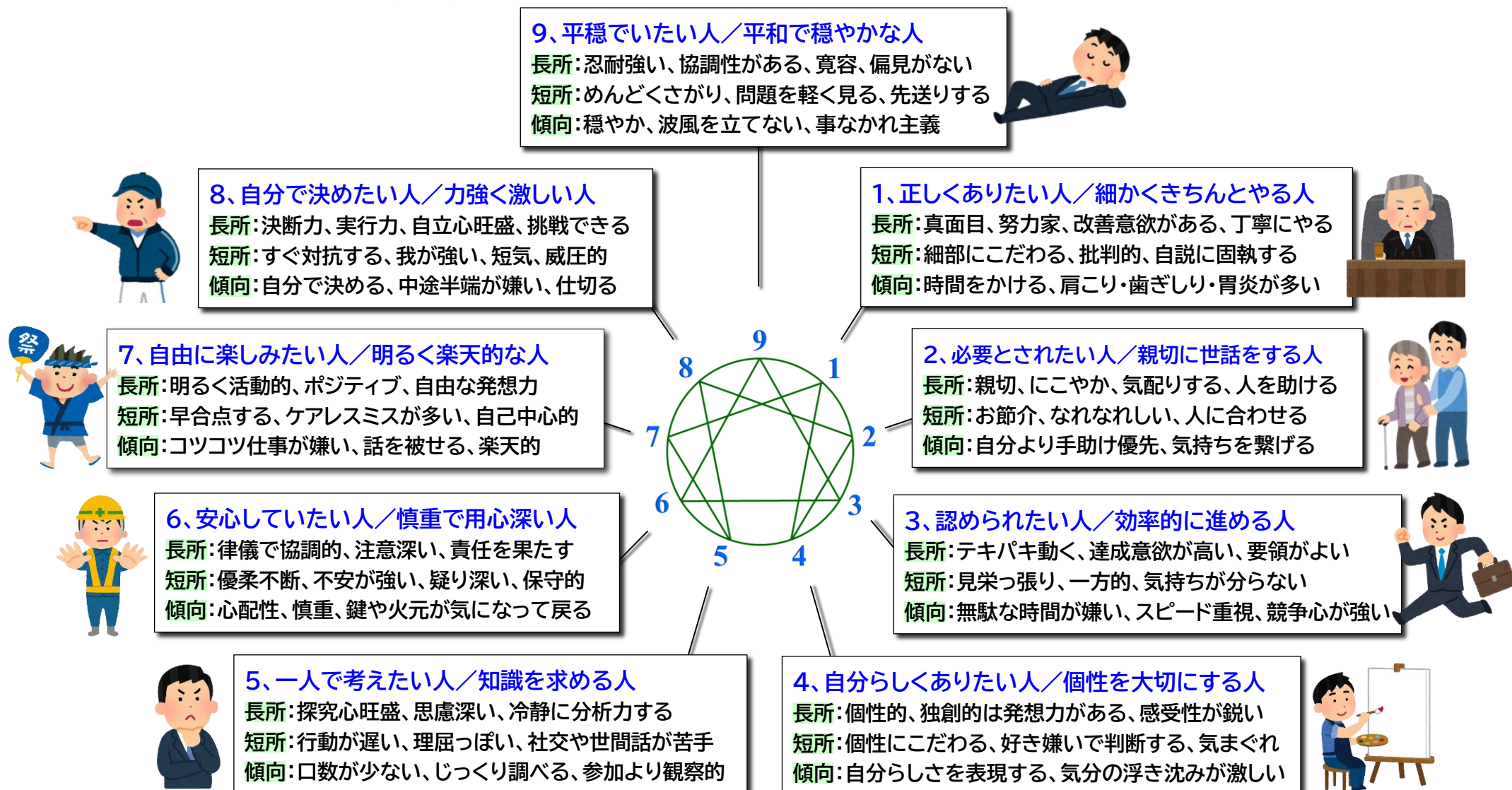
◆人間の成長を早めることができる

- ➡性格や行動パターンの根元が分かり自己認識が深まる。(自己認識力)
- ➡素晴らしい資質に気づき人間的に成長する具体的な方法が分る。(自律力)
- ➡思考の偏りが減り適切な状況判断ができるようになる。(状況対応力)
- ➡自分に合ったリーダーシップ・スタイルを確立できる。(自己効力感)

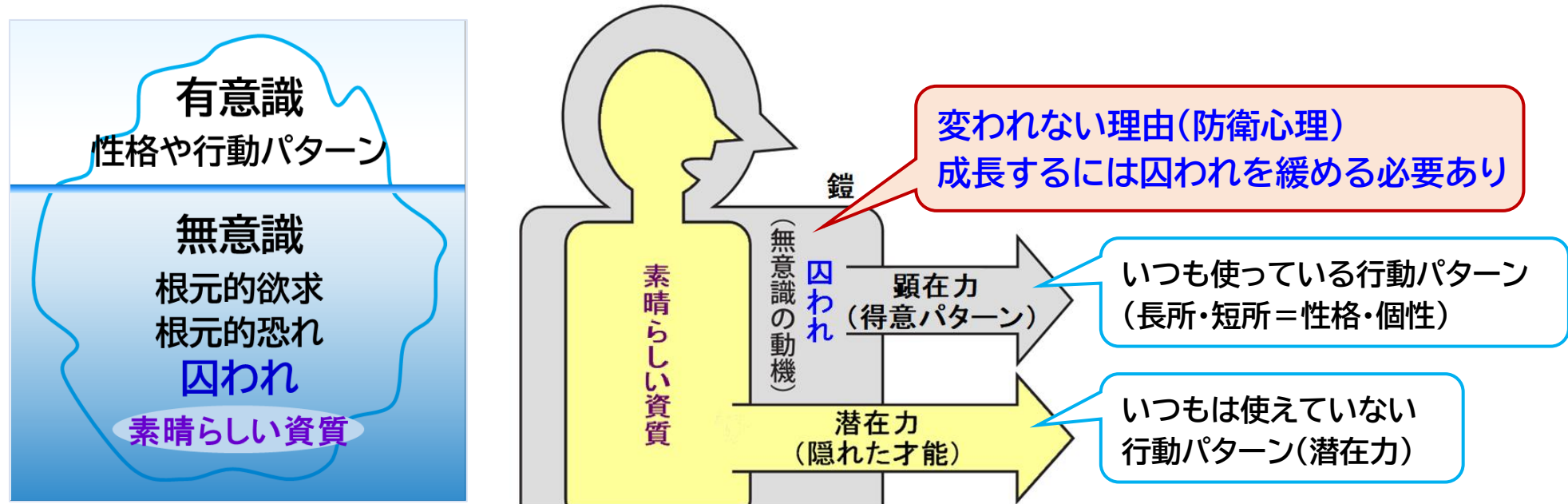
◆共有すれば組織の問題を改善できる

- ➡人間関係がスムーズになりコミュニケーションが活性化する。(協働力)
- ➡1on1ミーティングが効果的になり個を活かす育成ができる。(育成力)
- ➡弱みを開示しやすくなり心理的安全性が高まる。(組織力)
- ➡オープンなムードができチーム・パフォーマンスが上がる。(達成力)
- ➡変革への抑止力が減りあるべき姿にチャレンジする。(変革力)

性格タイプの概観



変われない理由(防衛心理)に気づき人間的に成長できる



根元的恐れと根元的欲求

根元的恐れは、人間がもっている心理的な恐れであり、それを取り払おうとして根元的欲求が生まれる。これらは動機の源泉となって、人の性格や行動パターン(偏り)を決めている。

囚われと素晴らしい資質

人間は本質的に素晴らしい資質をもっているが、囚われによって歪められてしまい、根元的恐れと根元的欲求を強める。囚われは、内面の深いところにあって、無意識に人を駆り立てる力となっており、防衛心理の原因(鎧)でもある。この囚われに気づいて解放すれば、素晴らしい資質(隠れた才能)が出現し人間的に成長できる。

行動変容メカニズムを活用した方法で潜在力を引き出す（タイプ7の例）

この体験は人生にとって稀有な経験となり深く心に残ります。

行動や価値観を生んでいる内面の心理を深く自己認識する体験。（自己認識）

行動を変えた効果や周囲への良い影響を肌で感じる体験。（成功体験）

潜在能力を発揮できて自分の新たな可能性を発見する体験。（自己効力感）

行動変容メカニズム

- ① 行動の偏りを生む内面の動きをメタ認知する
- ② 潜在心理を活かしたアクションで潜在力を解放する
- ③ 新しい信念をもち思考の偏りを是正する
- ④ 自分を変える成功体験が意識変革を生み環境に影響する
- ⑤ この連続体験により人間的に成長して行く

発揮できる潜在力(隠れた才能)の例

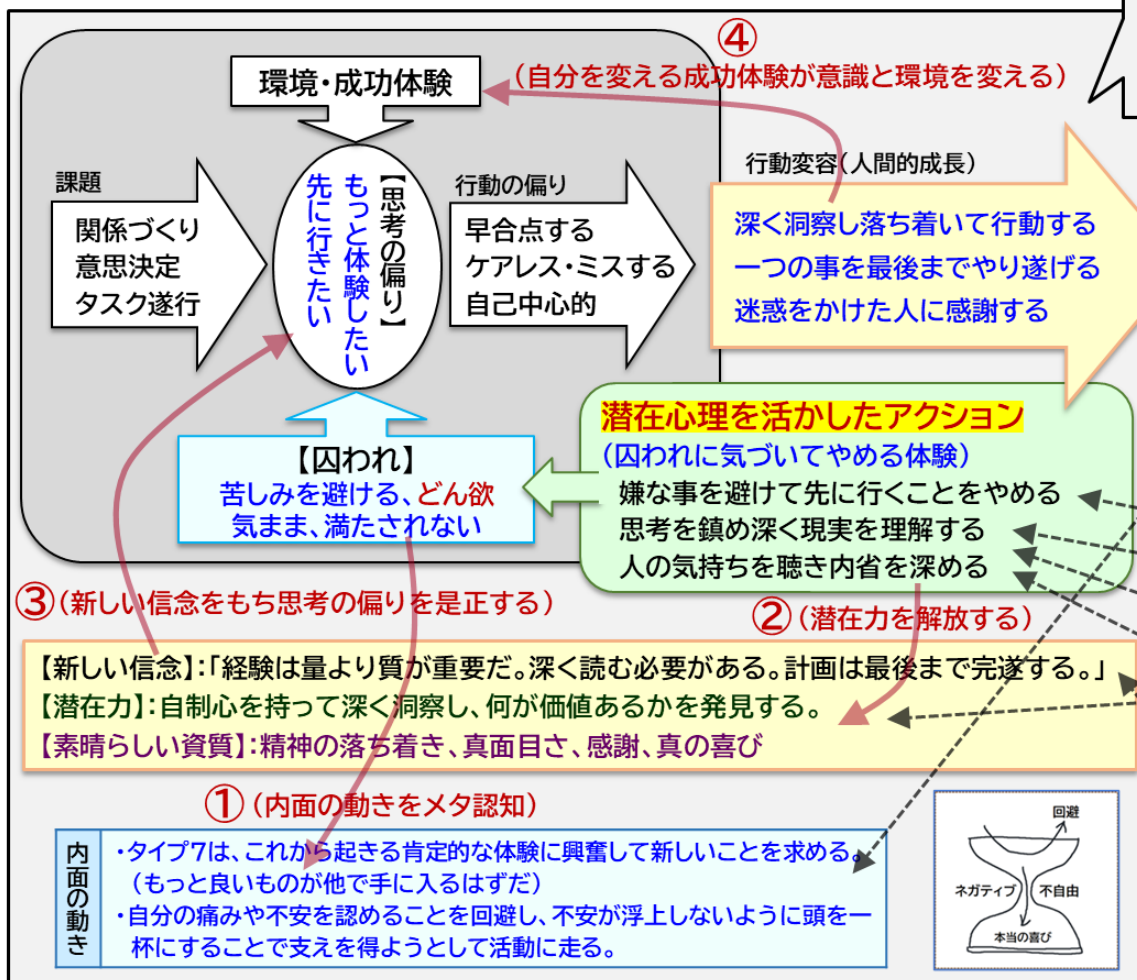
- ・自制心を持って深く洞察し、何が価値あるかを発見する。
- ・よく観察し、静かに考えて問題の本質を見抜き、真の革新を行う。
- ・一つの事に集中し真面目に最後までやり遂げ、内面的に成長する。
- ・当たり前の事にも喜びや充実感を感じ、そのことに感謝する。
- ・自己中心性を認め忠告を受け入れる。

潜在心理の活用(成長への試練)

- 1)メタ認知（頭の中のおしゃべりに気づく）
- 2)Not Doing（どん欲・気まますをやめる体験）
- 3)Missing Piece（思考を鎮める体験）
- 4)3センターの特質（冷静さの発揮）
- 5)劣勢機能の喚起（感情を活性化する体験）
- 6)潜在力の発揮（自制、落ち着き、感謝の体験）
- 7)新しい信念（部下を振り回さない）
- 8)自分を変える成功体験（自分を制御できた体験）
- 9)変わる環境づくり（弱みをオープンできる環境）

自分に合った方法

行動変容の方法はタイプごとに異なるため
画一的な方法は通用しない



ぶっちゃけトークの実践で心理的安全性を自らつくる

- ◆エニアグラムを用いて互いの囚われについて話し合えば、自然に弱みを見せ合える関係が生まれる。
- ◆何でも言える感情的信頼と一体感が生まれ、互いに高め合える自律と協働の意識が生まれる。
- ◆人は環境に影響されるが、この対話は自分を開いて心理的に安全な関係(環境)を自分たちの手で作り出すことができるから行動変容を促進する。

成長し易い
環境ができる



ピープルマネジメントが有効化し 人的資本経営のコアを実現する

- ✓ 何でも言える感情的信頼が生まれる
- ✓ 双方向のフィードバックがし易くなる
- ✓ 刺激し合って共に成長する関係ができる
- ✓ 真にメンバーの成功をサポートできる
- ✓ 対人ストレスが減り成長環境が整う
- ✓ 個を生かす育成が可能になる
- ✓ 自律と協働のチーム基盤ができる
- ✓ 組織目的への思いが一つになる
- ✓ エンゲージメントが高まる

【ぶっちゃけトークは2つの原則を満足する】

- ◆クルト・レヴィンの法則 $B=f(P \cdot E)$ 人の行動は人間性と環境の相互作用である。
- ◆チームパフォーマンスを高めるには自律性、協働性、自己効力感という心理欲求を満たす必要がある。

オープン・ミーティングの実践がチームを強くする

◆オープンミーティングは、**エニアグラム**を用いて自分の問題(偏り・弱み等)の全てをオープンしながら、何でも言える心理的に安全な組織ムードをつくり出すためのミーティング技法である。

◆『7つの約束』と『取り組み姿勢』を守るミーティングができれば、同時にチームは活性化していることになる。

■Open-Meetingのねらい

1) 組織の成長サイクルを回す。

ミーティングすること自体が組織の成長サイクルを回すことになる。

2) オープンなコミュニケーション文化をつくる。

何でも言い合える心理的安全性の高いチームを築く。

3) 相互理解を深める。

自己防衛を止めて自分の問題をオープンする。

意見の背景を相互理解する。

4) 新しい発想を生む。

問題を探求し、新しい組織行動を生み出す。

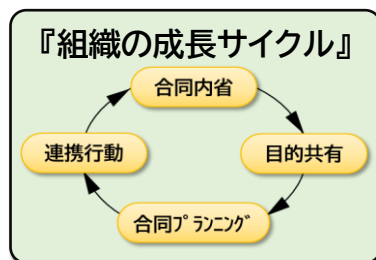
■2つの原則を用いる

1. 基本原則

- 1)安全な場をつくる。
- 2)オープンする。
- 3)探求する。

2. 同時性の原則

Open-Meetingを効果的に行えることは、同時に組織の成長サイクルを回して組織を活性化していることになる。



目的共有は思いの共有であり、互いの違いを理解し合うことで方向一致できる

日々実践する姿こそがあるべき姿である
自己変革なくして組織変革なし

■7つの約束、取り組み姿勢を守る

【7つの約束】

- ☐ 仲間として話し合う。
- ☐ 意見は皆のものとして扱う。
- ☐ 不利不当に扱わない。
- ☐ 率直に話し固執しない。
- ☐ 人の意見を尊重する。
- ☐ 質問で意見の背景を探究する。
- ☐ 発言者が偏らないようにする。

【取り組み姿勢】

- ☐ 自分を変える姿勢で取り組む。(自己変革)
- ☐ 日々実践する姿勢で取り組む。(習慣化)
- ☐ 思いを一つにする姿勢で取り組む。(目的共有)
- ☐ 囚われをやめて本音で話す姿勢で取り組む。(自己解放)
- ☐ 自分の悪さを開示する姿勢で取り組む。(弱みの開示)
- ☐ チャレンジする姿勢で取り組む。(挑戦)
- ☐ 弱みを支援し合う姿勢で取り組む。(相互成長)

Open-Meeting Sheet (mini)

日時: 年 月 日

メンバー: _____ チーム名: _____

テーマ: **組織のビジョン(希望)**

日々実践することは? どんな思いで、誰か、いつ、何を続けるか?

共通する思い/新しい視点と協働

相互理解不足による問題は?

心を近づけると良くなること
違いが分かれば良くなること
性格、価値観、考え方などの違いに起因する問題

囚われによる問題は?

防衛心理をやめたら良くなること
行動を変えたら良くなること
囚われ、根元的恐れと欲求、既成概念などに起因する問題

その他の問題は?

症状的な問題
(皮相的・他者責任の問題)

振り返り(基本原則、7つの約束、取り組み姿勢について話し合う)
このミーティングから気づいたこと、自分たちの考え方の偏りなど

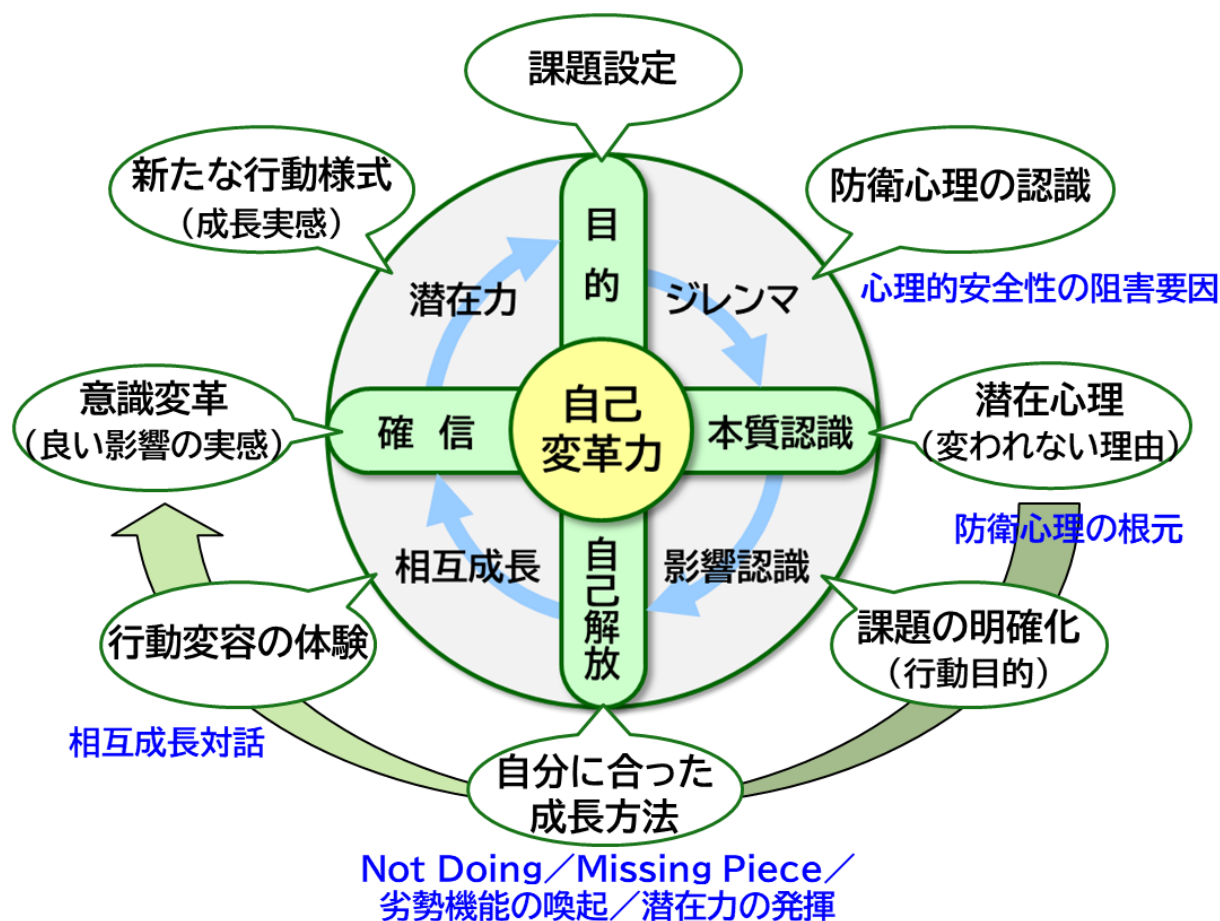
ミーティング自体の偏りと不足
(暗黙の空気感に気づく)

オープンミーティングは
Diversity(多様性)
Equity(公平、公正)
Inclusion(包摂性)
を尊重し、働きやすい組織
を生み出す。

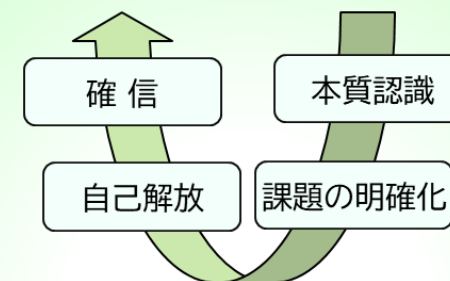
本当の目的(二重ループ)
オープンミーティングは
変革のチャンスと希望に
ついてオープンに話し合
えるムードをつくる

自己変革のスパイラルを成功体験しマインドチェンジが起きる

自己変革のスパイラルは、**人間的成長セオリー**に基づいて現実の課題に行動で応えながら自己変革に取り組み、新たな行動様式に確信をもつ行動変容プロセスである。研修はこのプロセスに沿って行われる。



人間的成長セオリー



【1】本質認識

無意識の動機(囚われ)が自分の判断行動の根元であり、その偏りが周囲にマイナス影響していることを認識する。

【2】課題の明確化

自分が行動変容できない内面的課題を深く認識し、自己成長、組織成長のためになすべき事を明確にする。

【3】自己解放

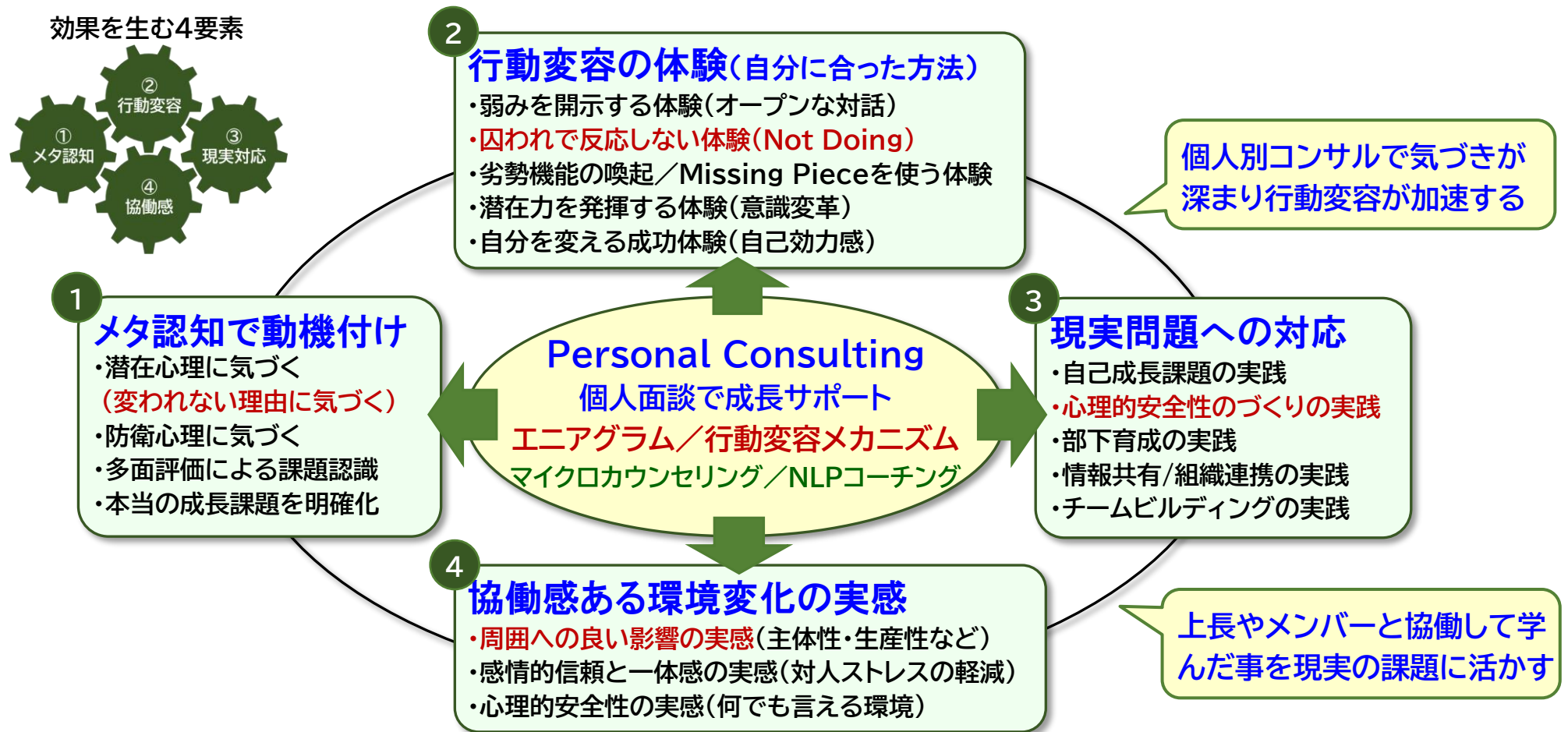
囚われの影響から判断しないように意識し、潜在的な才能を発揮することに挑戦する。

【4】確信

囚われで反応しない自己解放の効果を実感し、新しい行動パターン(潜在力)を確信する。

実体験とパーソナル・コンサルティングが行動変容を加速する

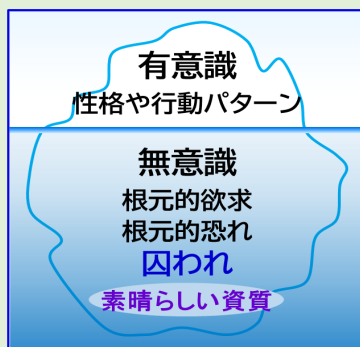
- ◆上長やメンバーと協働し、学んだことを行動変容体験と現実の課題解決に活かす。
- ◆自分に合った個人別コンサルを受けるから、気づきが深まり行動変容が加速する。



エニアグラムは人材育成の万能薬

多様性を尊重する豊かな人間性を育み、多くの恩恵を与えてくれる

人間性(性格・価値観・行動傾向)は容易に改善できない問題であり、人材育成や組織開発の盲点と言えるが、人間の心理を解明しているエニアグラムが様々な人間性の問題に答をくれる。



豊かな人間性による多くの恩恵

1. 深い自己認識と潜在能力の発揮で人間的に成長できる。
2. 思考の偏りや感情バイアスが減り判断が適切にできる。
3. 自分に合ったリーダーシップ・スタイルを確立できる。
4. 1on1ミーティングが効果的になり個を生かす育成ができる。
5. 人間関係がスムーズになりコミュニケーションが活性化する。
6. パワハラ、マイクロマネジメントなどを防止できる。
7. マネジメントが適正になり部下の主体性が上がる。
8. オープンなムードができ組織パフォーマンスが上がる。
9. 変革への抵抗が減りイノベーションが進む。
10. 個性に合った育成や関係ができ若手の早期退職を防止する。
11. 心理的安全性が生まれエンゲージメントが高まる。
12. 対人ストレスが減りモチベーションが上がる。
13. 多様性を活かして人的資本経営のコアを実現する。

自己認識→自己成長
他者理解→協働性
多様性の尊重
豊かな人間性

様々な応用例

9タイプの自己成長

自分の行動パターンの根元を認識し、**潜在能力を発揮**する具体的な方法が分かる。思考の偏りをなくして適切な判断ができる。

9タイプのリーダーシップ

自分のタイプに適したリーダーシップの在り方が分かる。**自分なりのリーダーシップ・スタイル**に自信ができ自己効力感が高まる。

9タイプの1on1対話(部下育成)

弱みを開示し合えて心理的安全性を高め、何でも言い合える信頼関係を築ける。自分と部下の違いを相互理解し合い、**個性とタイプに合った育成方法**が分かる。

9タイプの人間関係

互いの性格、価値観、考え方の違いを相互理解し合える。対人ストレスが減り互いの得意を活かして**相乗効果**を発揮しやすくなる。

早期退職の防止

多様な価値観をもつ若手にマッチした接し方ができる。**共に成長する関係**ができ、先輩のイキイキした姿がロールモデルとなる。

組織の変革推進

変わらない心理の根元をメタ認知できるため、変革への抑止力が解放される。**無意識の暗黙知**を共有してイノベーションが始まる。

オープンな組織づくり

内面心理まで含めた相互理解を深め心理的安全性が高まる。故に、本音が飛び交う**オープンな組織文化**が促進しエンゲージメントが高まる。

マネジメントのやりすぎ症候群対策

管理職になると自分の得意をついやりすぎてしまう傾向に気づける。**パワハラ、マイクロマネジメント**など、よくある管理職の問題が解決され部下の主体性が上がる。



人は誰でも素晴らしい才能を持っている
囚われで反応しなければ新しい自分に出会えるでしょう