

ビジネス・エニアグラムを活用した 実践・チームビルディング研修

コミュニケーション・情報共有が進み、最高のチームに変わります

対人関係やコミュニケーションが苦手な人が多く、ミス・コミュニケーションや連携の悪さによる品質・納期の問題が発生しがちです。また、メンバーの価値観やワークスタイルが多様化し、チームをまとめる難しさが増している現実があります。

この研修は、世界的な人間学“エニアグラム”（裏面参照）を活用し、行動心理を明らかにするため、深い自己認識と他者理解を可能にします。オープンなコミュニケーション文化が生まれ、メンバーのエンゲージメントが高まります。

本当にチームの連携が良くなり、品質・納期トラブルが減少します。
あるべきチームに向かって具体的行動が始まります。

自分の行動特性の根
元を知る
【自己認識】

自分を開いてメンバー
との対話を増やす
【行動変革】

あるべきチームに向かって
皆でオープンに話し合う
【連携行動】

自分が変わればチーム
が変わると実感する
【意識変革】

ねらいと効果

チームの問題例

- ▶顧客の要望を聞き過ぎる。
- ▶仕様や課題が正しく伝わらない。
- ▶変化する状況が共有されない。
- ▶決めたことがきちんと守られない。
- ▶問題を抱え込んで報告しない。
- ▶思い込んでやってしまう。
- ▶人間関係が悪い。
- ▶メンバーの意識に温度差がある。
- ▶次期リーダーが育っていない。
- etc

実践学習



自己認識・他者理解
行動変革・人間的成長
相互成長対話
Open-Meeting

期待できる効果

リーダーが変わる

- ▶自分流の悪影響に気づき、新たな行動基準をもつ。
- ▶言うべき事を言い、聴くべき事を聴くようになる。
- ▶責任の所在を明確にし、厳守させるようになる。
- ▶何でも言えるチームをつくり、問題対処を早める。

メンバーが変わる

- ▶不安な事を早めに報告するようになる。
- ▶何が問題かを明らかにし、共有する。
- ▶互いの違いを認識し、相互理解を深める。
- ▶互いに指摘し合い、確認し合う習慣をもち始める。

効果事例1

進捗が遅れがちで問題解決に悩まされる毎日だったけど、サブリーダーに任せるように自分を抑えて我慢したら、皆が自分たちで対策を考えるようになってきました。また、問題が早く聞こえるようになってリーダー本来の仕事ができるようになりました。（PL 37歳）

効果事例2

初めてのメンバーが多く、スキルも意識も分からない手探りのプロジェクトでしたが、挨拶と対話を徹底するようにしたら、小さな問題が聞こえてくるようになりました。メンバーの意見を取り入れて、自分の進め方を変えるようにしたら一体感が生まれ始めました。（PL 40才）

研修対象：プロジェクトリーダー／管理職
チーム単位（4～5名）での実施がベスト
上長がオブザーブ参加すると効果的
最適人数：12～14名（最大18名可）
研修期間：約3ヶ月



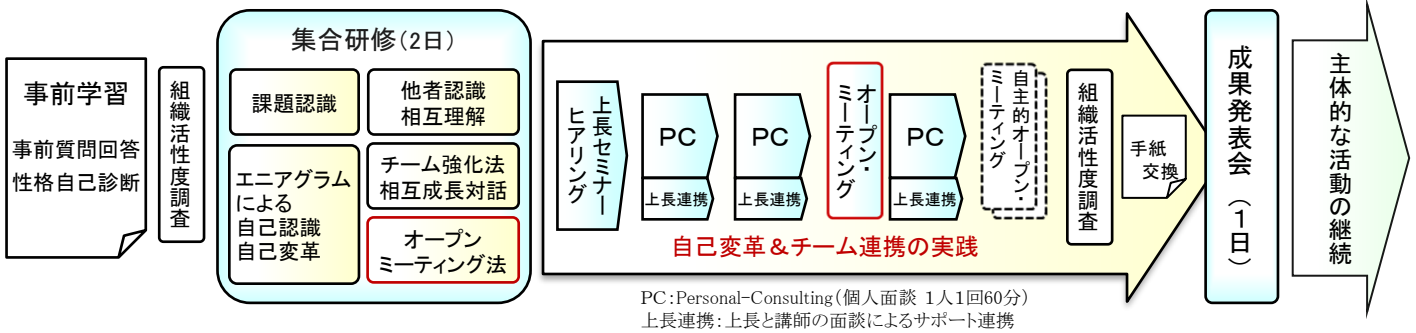
講師 髙 彰 株式会社CAP総研 代表取締役
元伊藤忠テクノソリューションズ勤務、2001年より現職。
行動変容理論『人間的成長セオリー』、相互成長対話技法、組織強化ミーティング技法、組織活性化調査システム、マネジメント才能多面調査システムなどの開発者。行動変革研修、組織活性化コンサルティング、講演、執筆などで活躍中。著書に『できる上司の部下を動かす行動習慣』（明日香出版）がある。

問い合わせ先 **株式会社CAP総研** TEL: 03-6272-9370
Eメール: inqtocap@capsk.jp <http://www.capsk.jp/>
〒102-0075 東京都千代田区三番町28-6 三番町ビル1F

CAP
CAREER ADVISE AND PROMOTION

標準的なプロセス

約 9 ～ 10 週間



人が変わる7条件を作り出すプロセス

- ① 真実の自分と向き合う
- ② 目的・目標が明確
- ③ 方法がシンプル
- ④ メリットが期待できる
- 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

プログラム	ねらい
事前学習	性格タイプを自己診断する。 事前質問に回答し、自分の成長課題、チームの課題などについて事前に考察する。
集合研修(2日)	詳細は下記に記載。上長は可能な限りフルオブザーブする。
実践学習	相互成長関係づくりの対話を通してチーム力アップを実践し、自己変革に挑戦する。 Open-Meetingを実施し、チーム連携力を向上する自走力を身に付ける。
上長セミナー・ヒアリング	上長がエニアグラムと研修概要を理解する。上長から受講者への期待をヒアリングする。
PC(Personal-Consulting)	講師との個人面談により、自己変革と実践行動へのサポートをもらう。
上長連携	上長と講師が面談し、受講者への支援について協働的に連携する。
組織活性化調査	受講者、部下、上長が自チームを評価し、研修効果の数値化などに活用する。
手紙交換	主に対話した部下と『思いの手紙』を交換し、成果発表会で読み上げる。
成果発表会	実践活動を振り返って成果発表を行い、上長から評価する。

集合研修プログラム例

第1日	はじめに ・組織力を高める基本 ・事前学習の考察 第1部 自分を知る ・世界的人間学“エニアグラム”とは(※) ・自分の性格タイプを知る ・価値観や行動傾向の根元を知る 第2部 自分流の悪影響を知る ・人間性がもたらす組織問題 ・チーム連携を阻害する自分流 ・[演習]言えない理由・聴けない理由 第3部 自己成長方法を知る ・エニアグラム活用の行動変容理論とは ・状況対応力を高めるヒント ・[宿題]自己認識チャートの作成
第2日	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 ・関係が悪くなる要因と対処方法 ・対人ストレスと人間関係のコツ 第5部 相互成長関係を作る ・相互成長のダイアログとは ・[演習]積極的傾聴 ・[演習]相互成長対話 第6部 チーム連携力を高める ・できるチーム／並みのチーム ・リーダーとしての行動基準 ・Open-Meetingのねらい ・[討議]Open-Meetingの実習 ・ミーティング結果の発表と相互啓発 決意表明 まとめ

(プログラムは研修目的に応じてカスタマイズされます。)

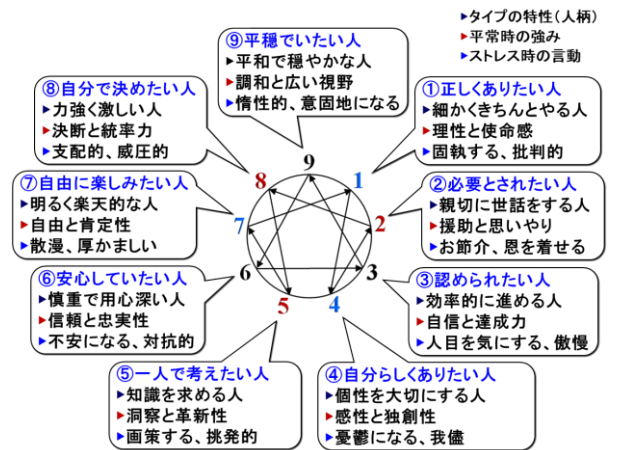
エニアグラムとは

※エニアグラムは世界で最も認められた人間学です(タイム誌が推奨)。スタンフォード大学をはじめ多くの大学のMBA科目になっています。

人を9つの性格に分類する理論として知られていますが、単なる性格分類ではなく、人間の行動原理や人間の成長の方向を解明している世界屈指の人間学です。

エニアグラムを学ぶことで、自分の見方・考え方の根元が解り、深い自己認識による行動変容を可能にします。組織においては、相互理解、コミュニケーション、連携行動などの促進に大きく役立ちます。

性格タイプの特性



タイプの名称はCAP総研のオリジナルです。

オープンミーティングとは

◆オープンミーティングの目的

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

◆同時性の原則を用いる

ミーティングを正しく行うこと自体が、同時に組織が活性化していることになり、ミーティング自体が組織活性化の行動指標となる。

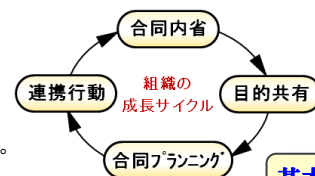
◆従来の問題をクリアー

次のような活性化推進上の問題をクリアーしている。

- ① 自分自身や自組織の真の問題がオープンされない。
- ② リーダーの価値観が変わらず、メンバーとの意識差が狭まらない。
- ③ 方策が抽象的すぎ、行動指標が不明確で検証が甘くなる。

◆自己変革ありき

『自己変革なくして組織変革なし』の考え方で、参加者全員が『エニアグラム活用の行動変容理論』を実践し、自己変革(自己解放)に取り組むことを前提としている。



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。
- 7つの約束**
1. 仲間として話し合う。
 2. 意見は皆のものとして扱う。
 3. 不利不当な扱いをしない。
 4. 率直に話し固執しない。
 5. 人の意見を尊重する。
 6. 意見の背景を探求する。
 7. 発言者が偏らないようにする。