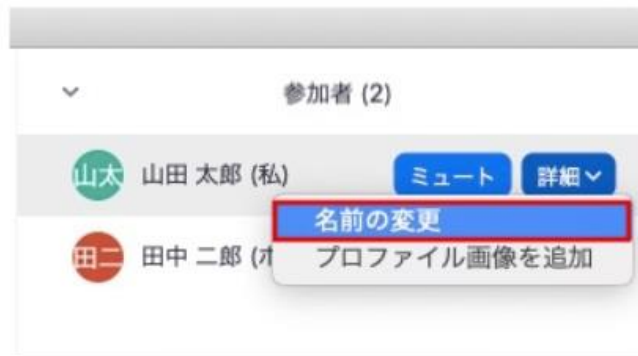


Zoomの表示名 変更方法

ご参加の際は、Zoomの表示名を「会社名/氏名」に変更してご参加ください。

①画面下の「参加者」をクリックすると画面右側に参加者一覧が表示されるので、自分の名前にカーソルを合わせて「詳細」→「名前の変更」の順にクリックしてください。



②新しい名前を入力して「名前の変更」をクリックで変更完了です。



アンケート協力をお願い

勉強会中に取り組んでいただいたワークシートを
アンケートに添付いただくと、
後日担当講師がワークシートのフィードバックいたします。

(アンケート回答画面)

The screenshot shows a survey response interface. At the top, there is a text input field. Below it, a section titled '8. 本日のワークシートをアップロードしてください。' (Please upload today's worksheet.) contains a paragraph of instructions. A button labeled 'ファイルの選択' (Select file) is highlighted with a yellow box. A yellow arrow points from a larger yellow box containing the text '「ファイルの選択」をクリックいただき、端末に保存したワークシートのファイルをご選択ください。' (Click 'Select file' and select the file of the worksheet saved on your device.) to the 'ファイルの選択' button. Below the instructions, there is a status message 'ファイルが選択されていません' (No file is selected). Further down, a section titled '* 9. ご協力ありがとうございました。次回の識学会員勉強会のご参加も、心よりお待ちしております。' (Thank you for your cooperation. We look forward to your participation in the next Shikigaku member study session.) is followed by input fields for '名前' (Name) and '会社名' (Company name). At the bottom right, there is a blue button labeled 'アンケートを送信' (Send survey).

8. 本日のワークシートをアップロードしてください。

ご自身の回答を記載いただいたワークシートをアップロードいただき、アンケートを送信ください。後日、担当講師がワークシートの内容をフィードバックいたします。ぜひ、アップロードをお願いいたします。

ファイルの選択

ファイルが選択されていません

「ファイルの選択」をクリックいただき、端末に保存したワークシートのファイルをご選択ください。

* 9. ご協力ありがとうございました。次回の識学会員勉強会のご参加も、心よりお待ちしております。

名前

会社名

アンケートを送信



識 学

SHIKIGAKU

識学浸透を成功に導くワークショップ型勉強会
～ルールをベースとした組織運営が出来る編～

識学の 『導入』と『浸透』

《WORK1》 【5分】

自社または自部署の識学浸透度を自己採点してください。

また、その点数の理由を記載してください。

Q.そもそも識学が組織に浸透した状態とは？

《WORK2》 【3分】

識学導入成功の定義（何を実現出来たら識学導入が成功したといえるか）を考えてみてください。
い。

識学が組織に浸透した状態とは？

- 社員がルールを守るようになったら？
- 役割責任が明確になったら？
- 完全結果が浸透したら？
- 評価の仕組みが完成したら？
- 離職率が安定したら？
- 売上が伸びたら？



明確に定義されていなかった・・・。

そこで

“識学が組織に浸透した状態”を定義しました

識学の目指す状態（4大テーマ）

A ルールをベースとした組織 運営が出来ている	B 位置が正しい状態で 組織運営が出来ている
C 成長のサイクルが習慣化 出来ている	D 誤解・錯覚がない状態で 組織運営が出来ている

4大テーマの達成



識学が組織に徹底出来ている状態



継続的に業績拡大出来る組織へ

識学の目指す状態（主要6項目）

<4大テーマの達成度を測る指標>

ルール	組織図	評価制度
週報・会議	日々の言動	サーベイ

上記6項目の状態をフェーズ分けで追及
(※1～6段階の全6フェーズ診断)

識学の目指す状態（主要6項目）イメージ

フェーズ 項目	フェーズ1	フェーズ2	・・・	フェーズ6
ルール	全社共通ルールが存在しない	全社共通ルールの完成と全社周知完了	—	ルール遵守が仕組化されている。
組織図	組織図が存在しない	組織図が正しく作成されている	—	組織図通りに指揮命令機能が働いている
週報・会議	報告機能がない、または形骸化状態	週報フォーマットが完成し運用スタート	—	全社で週次会議が実施されている
・ ・ ・	—	—	—	—

※各フェーズの基準（出来てる・出来ていない）は担当講師が確認致します。

本日は、4大テーマのうち

「A.ルールをベースとした組織運営が出来ている」

を掘り下げていきます。

なぜ「ルール」は必要なのか？

「ルール」と「自由」 関係性は？

A.ルールをベースとした組織運営が出来ている

<目指す状態>※ルールの浸透度



【フェーズ 1】 全社共通ルール（姿勢のルール）がない。

【フェーズ 2】 講師からOKが出ている全社姿勢のルールがある。

【フェーズ 3】 ルールの存在とその在りか（確認できる場所）全社員が把握できている。

【フェーズ 4】 ルール違反者がいた場合、上司による指摘が実行されており、全社姿勢のルールが浸透している。

【フェーズ 5】 部署単位での姿勢のルールが講師からOKが出て、運用開始できている。

【フェーズ 6】 ルールに不備があった場合、情報が上に上がるシステムが構築されており、ルール遵守に向けて正しい運用ができている。

ゴール + キープ

“A.ルールをベースとした組織運営が出来ている“

の具体例をQ&A方式でお伝えします

※配布用資料からは解答を削除しております※

Q.次のルールのうち、姿勢のルールとしてふさわしくないものはどれか？

【制限時間2分】

- ①お客様の前では失礼のない言葉遣いをする
- ②常に感謝の心を忘れないようにする
- ③電話は2コール以内にとる
- ④毎月、30件以上のアポを取得する
- ⑤帰る前にはデスクの整理整頓を徹底する
- ⑥クレームを減らす努力を怠らない
- ⑦日報は金曜日に提出をする

解説 姿勢のルールのポイントチェック

■原理原則■

- ①姿勢のルールを作成&順守させる目的をリーダーが理解する
- ②表現を完全結果にする（期限+状態）
 - × 整理整頓 ⇒ ○机の上に何もない状態
 - × 日報を金曜日に提出する ⇒ ○金曜日17時までに提出
 - ※服装など、完全結果に表現しにくいものは「上司判断」でもOK
- ③最初の1ヵ月間は100%守れる状態をつくることに注力する
⇒最初からルールを作りすぎると100%守る状態が作れない可能性あり

■Q&A

Q.何度注意しても修正しない人はどうすべきか？

A.姿勢のルール＝法律。違反発見回数＝指摘回数とならなければならない。改善しないのは「この会社 にいたくない」との意思表示。降格・減給・始末書などの嚴重な嚴罰、それでもダメなら排除対象となる。リーダーが根負けするのが最もダメ。

Q.ルールの順守を評価対象にいれるべきか？

A.「評価を下げてでもいいから守らない」と部下側に選択権発生、上司が注意しなくなるなどの弊害。但し、人事配置等の印象評価には加味される。

Q.ルールはどう増やしていくのか？

A.必要性が生じたら増やす。また、一度作成したルールも現場からの情報収集を踏まえながら、必要に応じて変化させる。

Q.上司-部下間で下記のようなやり取りが発生。

部下「部長、先ほどクレームが発生しました」

上司「どのような内容なんだ？」

部下「A社の担当者から『問合わせしてから3日経過したのに未だ回答がない』とお叱りを受けまして・・・」

上司「〇〇〇〇？」

エラー発生時、上司はどのような一言をかければ

部下は“ルール”に意識を向けるようになるだろうか？

【制限時間2分】

ルールを浸透させるポイント

現場でエラーが発生



「ルールどうなっている？」の確認



「ルールなしor不明確」



「ルールあり」

ルール認識の齟齬	原因	ルール違反
責任者	責任の所在	本人
ルール設定・修正	対策	行動変化

Q.識学を受講後、ただちに「お客様には24時間以内に返信する」というルールを全社に設定。「例外は一切認めない」と伝えたものの、現場のことを考えると例外を認めざるを得ないようなケースも想像できる。その場合、部下からどのような発言が出てくると、ルールの重要性が浸透してきたと考えられるか？

【制限時間2分】

Q.姿勢のルールを違反しているメンバーがいる場合、
他の同階層のメンバーに連帯責任を負わせるのはあり
か？
また、なぜか？

【制限時間2分】

Q.姿勢のルールを違反しているメンバーがいる場合、
上司に連帯責任を負わせるのはありますか？
また、なぜか？

【制限時間2分】

Q.上司が明らかにルール違反（セクハラ、パワハラなど）をしているということがあったとしても、上司に対しては何も言ってはいけないのでしょうか？

【制限時間2分】

《WORK3》 【5分】

A.ルールをベースとした組織運営が出来ている
に関する6つの項目について、到達しているで
あろうフェーズにチェックを入れてください。
また、それぞれの項目で現状の自己分析を記載
してみてください。

※ワークシート右ページ参照

《WORK4》 【3分】

WORK3のチェックシートを振り返り、自社（もしくは自部署）の“不足”と“行動変化”を考えてみてください。



識 学
SHIKIGAKU

『識学を広める事で人々の持つ可能性を最大化する』