

Welcome !

ウィル・システムズ
ご紹介セミナー

へようこそ





WILL
SYSTEMS

高山 有朋

第1部 16:00~16:45

企業スポーツに学ぶ人財育成法

“成果を出す個人と組織の育て方”

九電工陸上競技部 男子部監督 綾部 健二 様

1968年3月25日生まれ。86年に5000mのジュニア日本新記録を樹立。

87年、88年と全日本実業団陸上競技選手権の5000mで2連覇。

90年、93年にはニューイヤー駅伝で区間賞を獲得し、チーム準優勝の原動力に。

今年のニューイヤー駅伝では、監督9年目にしてチーム18年ぶりとなる5位入賞を果たす。

何を変革し成果をだしたか、これから何をを目指すのか、その秘訣を明かす。

第2部 16:45～17:30

“ウィル・システムズが目指すもの”

◆“こころざし”を明確にする

- 基本的な考え方

◆プログラム紹介（一部）

- チームビルディング
- 人間力向上（EQ活用）
- コミュニケーション（DiSC）
- ハーバード流交渉術から学ぶ！ ビジネス交渉力講座

個人と組織の成長、成果、そして 幸福のための真のパートナーになる

1. あなたの心を動かします
2. チームの絆を深くします
3. あなたとチームの志を強くします

◆セミナー、ワークショップ

- ・人間力向上
- ・コミュニケーションスキルアップ
- ・キャリアデザイン
- ・メンタルサポート

◆人材育成パートナー契約

- ・経営者・社員に対してのサポート
- ・チームビルディング

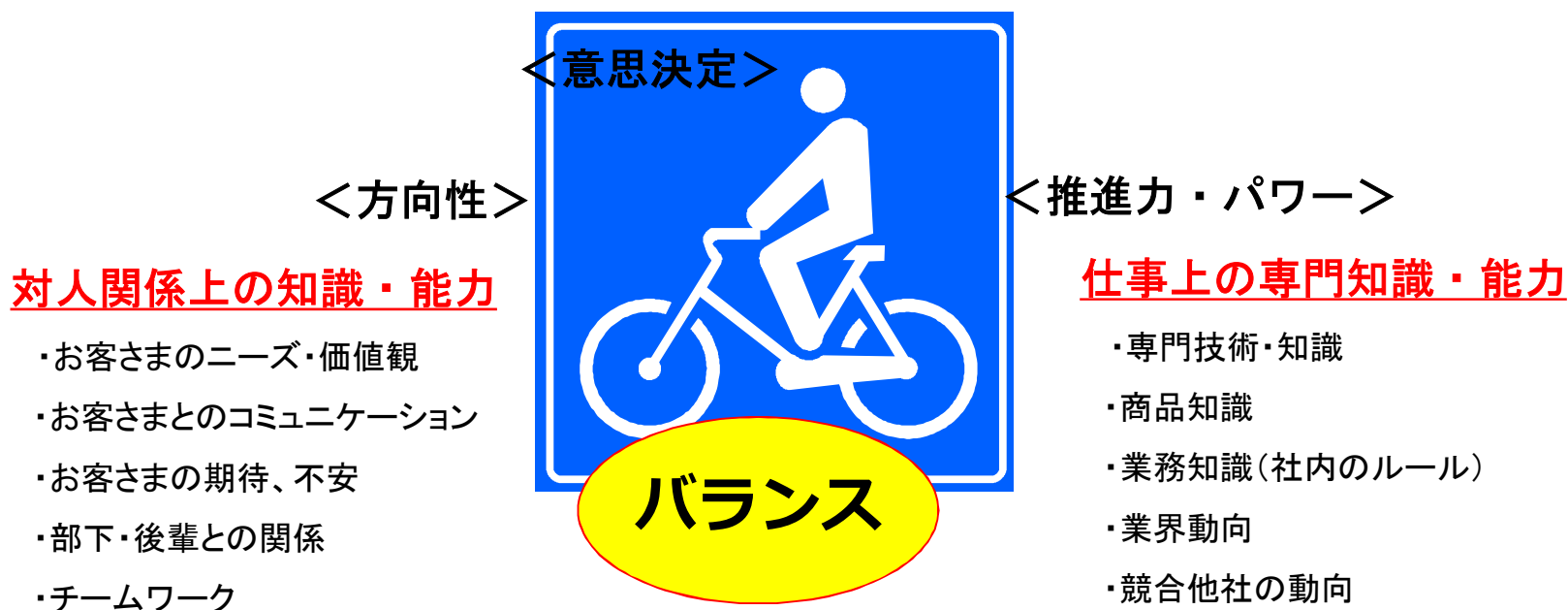
◆個人メンタリング

- ・コーチング
- ・キャリアカウンセリング
- ・コンサルティング

基本コンセプト

人としてのあり方(考え方)

- ・お客さま満足への意識
- ・使命感 ・志 ・覚悟
- ・お役立ちの姿勢 ・誠実さ
- ・人間力 ・自分の価値観 ...



プログラム概要（例）

チームビルディング

チームビルディング
ワークショップ

(スポーツチーム向け)
ブレイクスルーワークショップ

DISC活用
チームモチベーションを向上させる

人間力向上

ウイルデザイン・ワークショップ
(強い志を持つ)

キャリアデザイン・ワークショップ
(必要な能力を明らかにする)

EQ「人間力」を豊かにする

コミュニケーション

ハーバード流に学ぶ
Win-Winの交渉術

DISC活用
コミュニケーションスキルアップ

ビジネスコーチング実践

プレゼンテーション実践

リーダー育成

自分自身を深く知る
リーダーシップワークショップ

部下をやる気にさせる
モチベーションリーダーシップ

営業力強化

Win-Winの
問題解決営業

セールスのための
良好な関係を築く

調査（アセスメント）

nEQ日本人の心の知能指数
(社会人基礎力)

DISC

人財育成パートナー契約

個別メンタリング

【チームビルディング①】

チームビルディング ワークショップ

(1) コースのねらい

- 会社およびチームの現状・問題を確認し、解決策を全員で考える
- 自分の現状（価値観・考え方・強み）を認識し、広い視野と能力の幅を広げる
- 会社・チーム・個人のありたい姿を明確にし、変革に向けての行動計画を立て実践する

(2) プログラム内容（2日間）

1. 変化の時代
 - ・環境の変化
 - ・ライフサイクル
 - ・今、どこにいる？
2. 目的の共有
 - ・目的、目標、手段
 - ・会社の目的
 - ・仕事の目的、人生の目的
3. お客様の期待を上回る（お客様満足）
 - ・お客様は誰？
 - ・満足とは
 - ・コミュニケーションロールプレイ
4. チーム分析
 - ・EQ全体結果解説
 - ・自分が所属するチームの強み・弱み
 - ・チームを語る
5. 自分自身を知る
 - ・自分の強みを知る
 - ・価値観を考える
 - ・ありたい私
 - ・EQを高めるために
6. フォアザチーム
 - ・どんなチームにしたいか
 - ・私は何をやるか
 - ・チャレンジプラン
 - ・発表

***事前に、EQ調査（人間力）を実施します。**
内容は、ご要望をお伺いした上で御社の課題に合わせカスタマイズさせていただきます。

【チームビルディング②】

ブレイクスルー ワークショップ (スポーツチーム向け)

(1) コースのねらい

- チームビジョン・経営理念への真のコミットメント。社員、選手としての目的の共有と存在意義を認識する
- 自分の現状（価値観・考え方・強み）を認識し、広い視野と能力の幅を広げる
- 現状を打ち破る（ブレイクスルー） 競技・人生・仕事のビジョン（ありたい姿）を明確にし、
自分自身やチームの課題を明らかにすることで、具体的な行動に移す

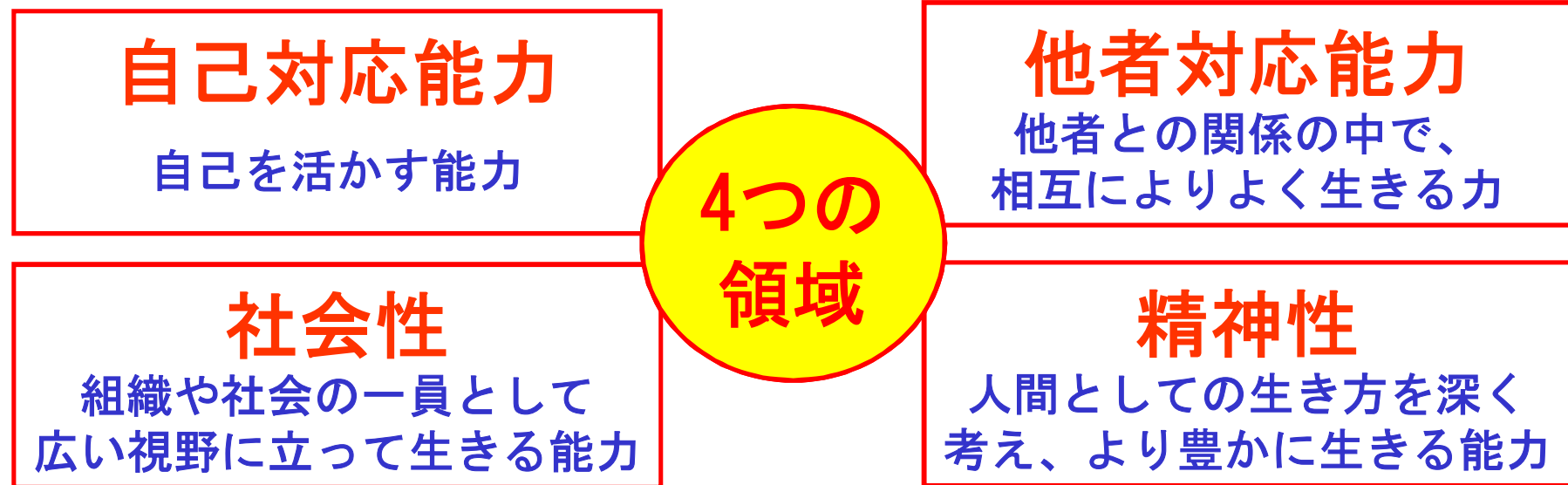
(2) プログラム内容（2日間）

1. 変化の時代
 - ・環境の変化
 - ・ライフサイクル
 - ・今、会社・チームはどこにいる？
2. 目的の共有
 - ・チームのビジョン、目的、目標
 - ・企業スポーツとは
3. チーム分析
 - ・EQ全体結果解説
 - ・自分が所属するチームの強み・弱み
 - ・チームを語る
4. 自分自身を知る
 - ・自分の強みを知る
 - ・価値観を考える
 - ・ありたい私
 - ・EQを高めるために
5. 共に成長する「個」と「チーム」のために（フォアザチーム）
 - ・どんなチームにしたいか
 - ・私は何をやるか
 - ・チャレンジプラン
 - ・発表
6. 成長へのアドバイス

***事前に、EQ調査（人間力）を実施します。**
内容は、ご要望をお伺いした上で御社の課題に合わせカスタマイズさせていただきます。

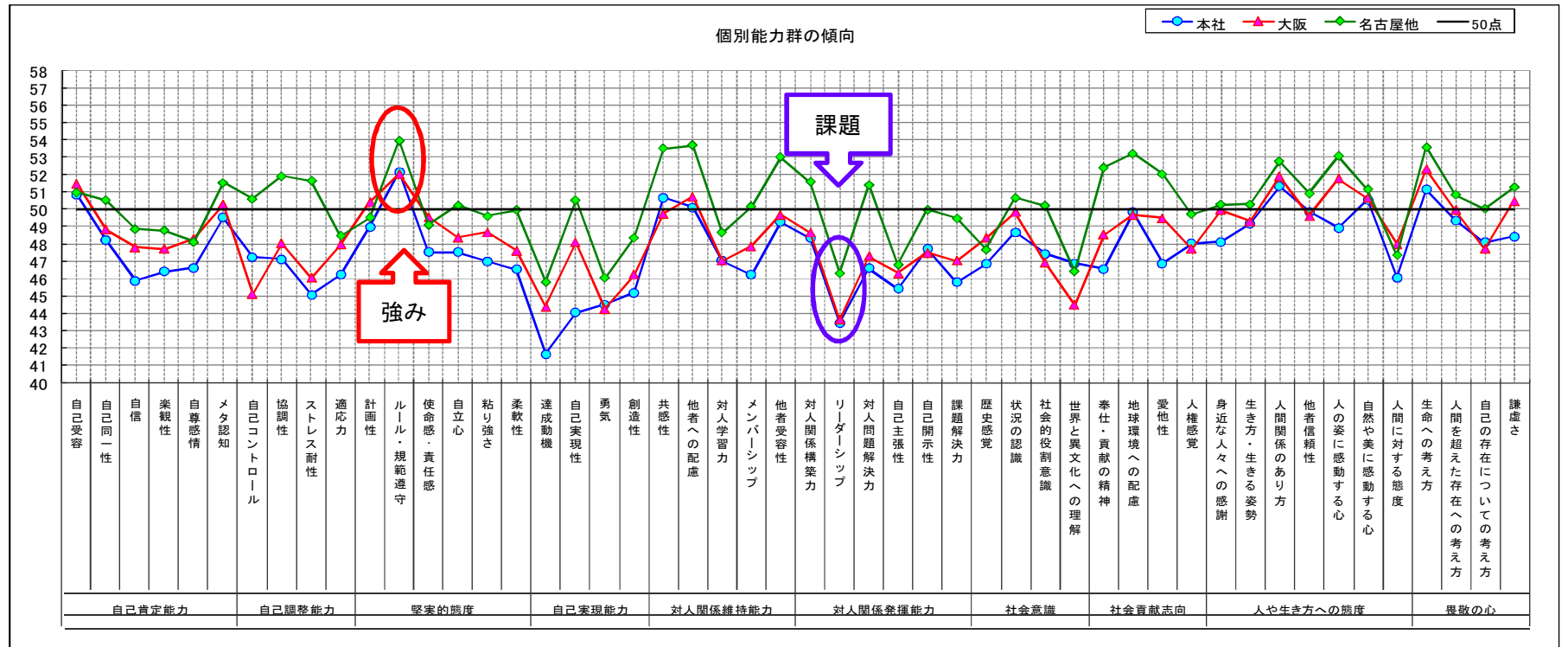
こころの知能指数

- ① 自分の気持ちを把握し、コントロールする力
- ② 周囲の人の気持ちを察したり、理解したりする力
- ③ 人間関係でうまく対処する力



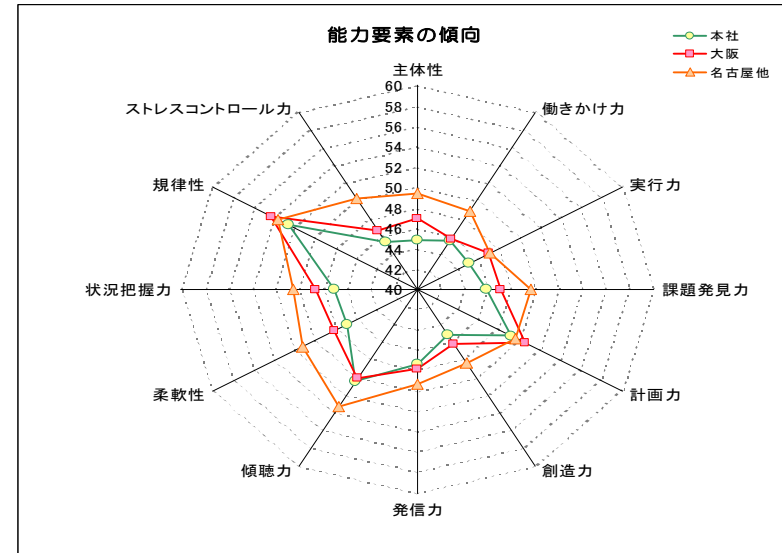
nEQ50能力項目比較表

| 個別能力群の傾向 | 自己対応能力 | | | | | | | | | | | | | | 他者対応能力 | | | | | | | | 社会性 | | | | | 精神性 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------|--------|-------|----|-----|------|--------|----------|-----|--------|-------|-----|----------|---------|-----|--------|-----|------|-------|----------|-----|-----|--------|----------|---------|-------|---------|---------|---------|-------|--------|-------|-----------|-------|---------|------------|----------|----------|-----|------|-----------|-----------|----------|-------|-----------|------------|----------|---------|---------------|---------------|-----|----|
| | 自己肯定能力 | | | | | 自己調整能力 | | | | 堅実な態度 | | | | | 自己実現能力 | | | | 対人関係維持能力 | | | | 対人関係発揮能力 | | | | 社会意識 | | | 社会貢献志向 | | 人や生き方への態度 | | | | 畏敬の心 | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 自己受容 | 自己同一性 | 自信 | 楽観性 | 自尊感情 | メタ認知 | 自己コントロール | 協調性 | ストレス耐性 | 適応力 | 計画性 | ルール・規範遵守 | 使命感・責任感 | 自覚心 | 粘り強さ | 柔軟性 | 達成動機 | 自己実現性 | 勇気 | 創造性 | 共感性 | 他者への配慮 | 対人学習力 | メンバーシップ | 他者受容性 | 対人関係構築力 | リーダーシップ | 対人問題解決力 | 自己主張性 | 自己開示性 | 課題解決力 | 歴史感覚 | 状況の認識 | 社会的役割意識 | 世界と異文化への理解 | 奉仕・貢献の精神 | 地球環境への配慮 | 愛他性 | 人権感覚 | 身近な人々への感謝 | 生き方・生きる姿勢 | 人間関係のあり方 | 他者信頼性 | 人の姿に感動する心 | 自然や美に感動する心 | 人間に対する態度 | 生命への考え方 | 人間を超えた存在への考え方 | 自己の存在についての考え方 | 謙虚さ | |
| | 51 | 48 | 46 | 46 | 47 | 50 | 47 | 47 | 45 | 46 | 49 | 52 | 48 | 48 | 47 | 47 | 42 | 44 | 45 | 45 | 51 | 50 | 47 | 46 | 49 | 48 | 43 | 47 | 45 | 48 | 46 | 47 | 49 | 47 | 47 | 47 | 47 | 50 | 47 | 48 | 48 | 48 | 49 | 51 | 50 | 49 | 51 | 46 | 51 | 49 | 48 |
| 本社 | 52 | 49 | 48 | 48 | 48 | 50 | 45 | 48 | 46 | 48 | 50 | 52 | 50 | 48 | 49 | 48 | 44 | 48 | 44 | 46 | 50 | 51 | 47 | 48 | 50 | 49 | 44 | 47 | 46 | 48 | 47 | 48 | 50 | 47 | 44 | 49 | 50 | 50 | 48 | 50 | 49 | 52 | 50 | 52 | 51 | 48 | 52 | 50 | 48 | 51 | |
| 名古屋他 | 51 | 51 | 49 | 49 | 48 | 52 | 51 | 52 | 52 | 48 | 50 | 54 | 49 | 50 | 50 | 46 | 51 | 46 | 48 | 54 | 54 | 49 | 50 | 53 | 52 | 46 | 51 | 47 | 50 | 50 | 48 | 51 | 50 | 46 | 52 | 53 | 52 | 50 | 50 | 50 | 50 | 53 | 51 | 53 | 51 | 47 | 54 | 51 | 50 | 51 | |



nEQ版社会人基礎力12能力群項目比較表

| 能力要素の傾向 | 前に踏み出す力 | | | 考え抜く力 | | | チームで働く力 | | | | | |
|---------|---------|-------|-----|-------|-----|-----|---------|-----|-----|-------|-----|--------|
| | 主体性 | 働きかけ力 | 実行力 | 課題発見力 | 計画力 | 創造力 | 発信力 | 傾聴力 | 柔軟性 | 状況把握力 | 規律性 | ストレスコン |
| 本社 | 45 | 45 | 45 | 46 | 49 | 45 | 47 | 50 | 47 | 47 | 53 | 45 |
| 大阪 | 47 | 46 | 47 | 47 | 50 | 46 | 48 | 50 | 48 | 49 | 54 | 47 |
| 名古屋他 | 49 | 49 | 47 | 50 | 50 | 48 | 49 | 53 | 51 | 51 | 54 | 50 |



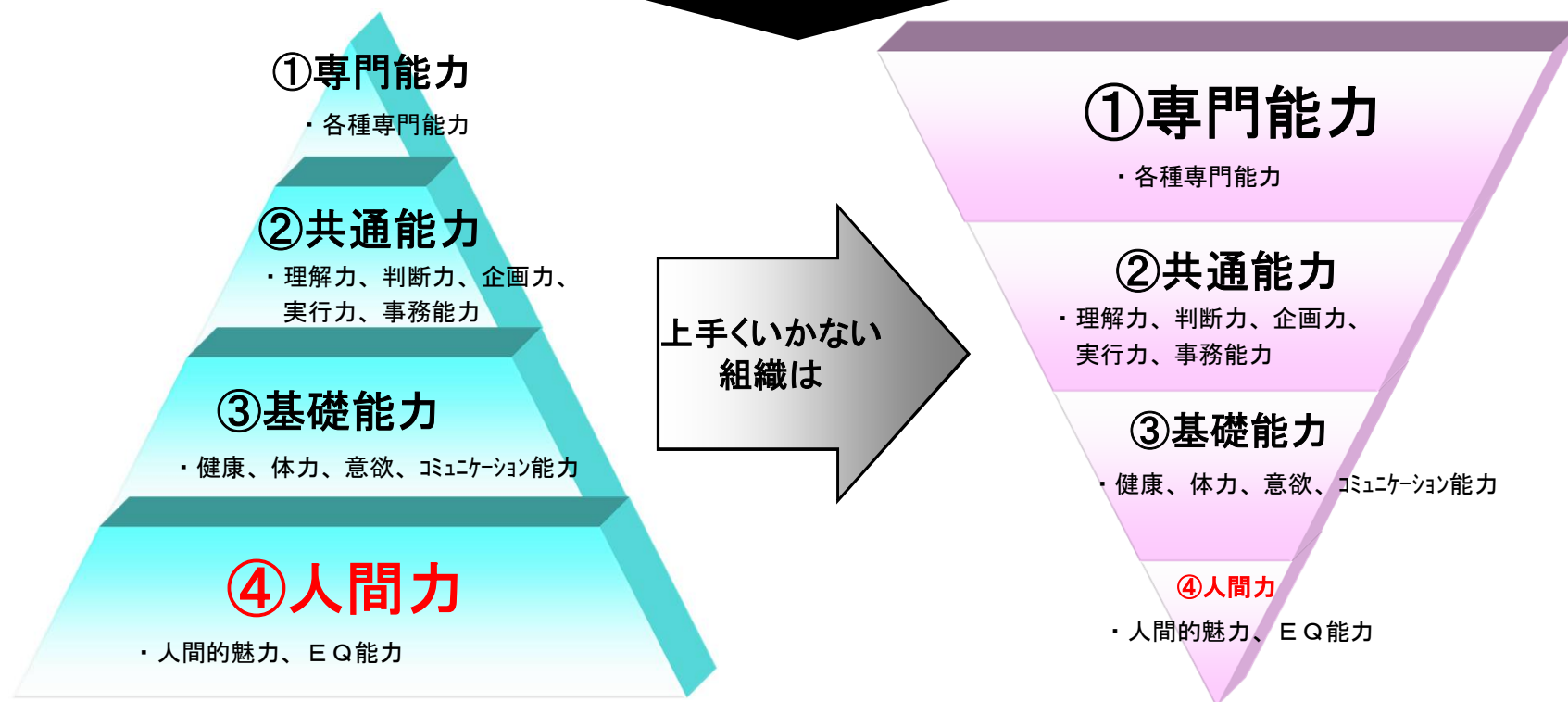
E Q調査の期待される効果

- 客観的な自己認識をすることによって、今後の自己開発の努力すべき点を明確にし、行動に移すことができる
- チームマネジメントや顧客サービスにおける課題の発見・解決や、組織風土改善に有効である
- 継続的に実施することにより、本人・組織の努力効果の測定が容易にできる

【アセスメント EQ】

なぜ、人間力（EQ）が求められるか （人財育成における悩み）

- ①研修を実施しても成果がでない
- ②研修内容の評価は高いが、その後現場での実践につながらない
- ③研修実施以前に、本人のモチベーション、モラル・・・他にも問題がある
- ④頭では分かっているが行動が伴わない（例えば飲酒運転の例）
- ⑤研修以外では → 談合、耐震偽装、粉飾決算、インサイダー取引・・・



【人間力向上①】

ウィル・デザイン・ワークショップ(強い志を持つ)

(1) コースのねらい

- 何のために生きるのか？自分自身の仕事の目的は何か。単なるビジョンやアクションプランの策定ではなく、根底にある一人一人のウィルをデザインする。
- 自分自身はこれからどうなりたいのか、これから社会・会社に対しどんなことで役に立てるのか、そのために何をすればよいのか。フォーミー（利己）からフォーユー（利他）への意識を転換する。

(2) プログラム内容（2日間）

1. 自分の人生を左右するもの
 - ・ ミッション（覚悟、志、使命）
 - ・ ビジョン（夢、目的・目標、コミットメント）
 - ・ コミュニケーション（誠実、愛、重要感を与える）
2. あなたの人生の目的は、目標は？
 - ・ 目的
 - ・ 目標
 - ・ 手段
3. 私の過去を振り返る
 - ・ ライフライン
 - ・ ライフイベント
4. 自分の武器を棚卸する
 - ・ 意識（人間力・価値観…）
 - ・ 知識
 - ・ スキル
5. ウィルをデザインする
 - ・ 役割と責任
 - ・ ウィル（志）を明確にする
 - ・ ビジョンを描く
 - ・ 目標実現へのアクションプランを策定する
6. 宣言
 - ・ 人生・仕事の結果

*** 事前に、EQ調査（人間力）を実施します。**
内容は、ご要望をお伺いした上で御社の課題に合わせカスタマイズさせていただきます。

【人間力向上②】

キャリア・デザイン・ワークショップ(必要な能力を明らかにする)

(1) コースのねらい

- 企業目的は何か、自分自身の仕事の目的は何か。目的の共有と共に、自分の立場と役割への期待を理解したキャリアデザインの方向性を探る。
- 自分自身はこれからどうなりたいのか、企業の社員として、これから社会・会社に対しどんなことで役に立つことができるか、そのために何をすればよいのか。現在の自分の能力・価値観に基づいて、今後のキャリアビジョンを策定する。

(2) プログラム内容 (2日間)

- 1. 変化する環境とライフサイクル**
企業の成長、個人の成長にはそれぞれ4つの局面がある。今、どの局面か、また自分自身はどの局面にいるのかを認識し、環境の変化にうまく対応していく方法を学ぶ。
- 2. 企業ミッションと仕事の目的**
企業理念と自分自身の人生の目的が同じ方向を向いていなければ、お互いに不幸である。一旦立ち止まり、仕事をする目的、ビジネスの目的を再認識し一致させることにより、今後の会社への貢献と自分自身の課題を明確することができる。
- 3. 過去の私 (ライフライン)**
これまでの自分のキャリアには、どんな満足・不満足の高や谷があったか、自分が関わってきた仕事を中心に、ライフラインを分析する。
- 4. スキルの抽出と貢献への方向性**
企業で自分が身に付けてきたスキル (行動・動作・技術) にはどんなものがあるか、具体的なスキルを中心に洗い出し、“活用度”と“市場価値”の2軸を使い整理する。
- 5. スキルフィールドとキャリアビジョン (ゴールの確定)**
自分の使命感に基づいて、今あるスキル (専門分野の拡大) の向上とマネジメントの領域を付加したフィールドで発揮する力・能力を考えるために、スキルフィールド (機能別に分類) を使って分析、目標実現へのアクションプランを策定する。

【人間力向上③】

EQ人間力向上ワークショップ

(1) コースのねらい

- 自分の感情をコントロールしたり、対人関係を円滑に保つ能力、いわゆるIQ能力にあてはまらない「情と意」の能力である「EQ」を高める。
- 自分を知る力・相手を理解する力を高め、行動に反映させる

(2) プログラム内容 (1日間)

1. 取り巻く環境の変化
 - ・ 業界の変化
 - ・ 自立的キャリア形成
2. 今、何をすればよいか？目的の共有
 - ・ 会社、チームの目的
 - ・ 仕事の目的
 - ・ 人生の目的
3. 自分を知り、感じる力を高める
 - ・ 自分の現状（価値観・考え方・強み等）を整理する
 - ・ EQ調査結果配布、解説
4. 相手を知る
 - ・ 4つのタイプ
 - ・ 対応法
5. ビジョン
 - ・ 3年後の私の姿（こうなっているぞ!!）
6. アクションプラン
 - ・ 自身の目標を実現するために
 - ・ 1年間のアクションプラン（今から何を始めるか）
 - ・ 今を生きる
 - ・ グループ内共有

***事前に、EQ調査（人間力）を実施します。**
内容は、ご要望をお伺いした上で御社の課題に合わせカスタマイズさせていただきます。

【コミュニケーション①】

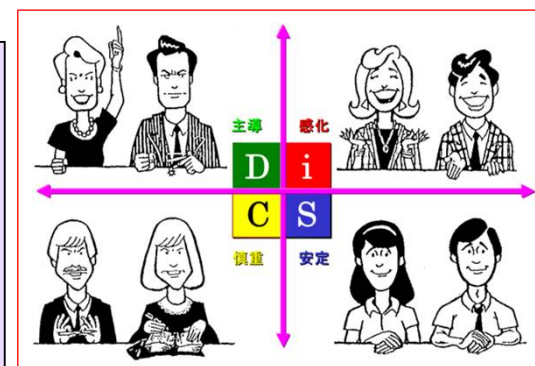
コミュニケーションスキルアップ ー対応性を向上させるー

(1) コースのねらい

- 個人の自己認識とチームとしての意識を高めるために、D i S Cを用いて基礎を築く
- 対立が起こった状況での、効果的なコミュニケーションを実現させる方法を学ぶ
- コミュニケーション上の誤解を避け、相手とより強固な関係を築くために活用する方法を学ぶ

(2) プログラム内容 (2日間 o r 1日間)

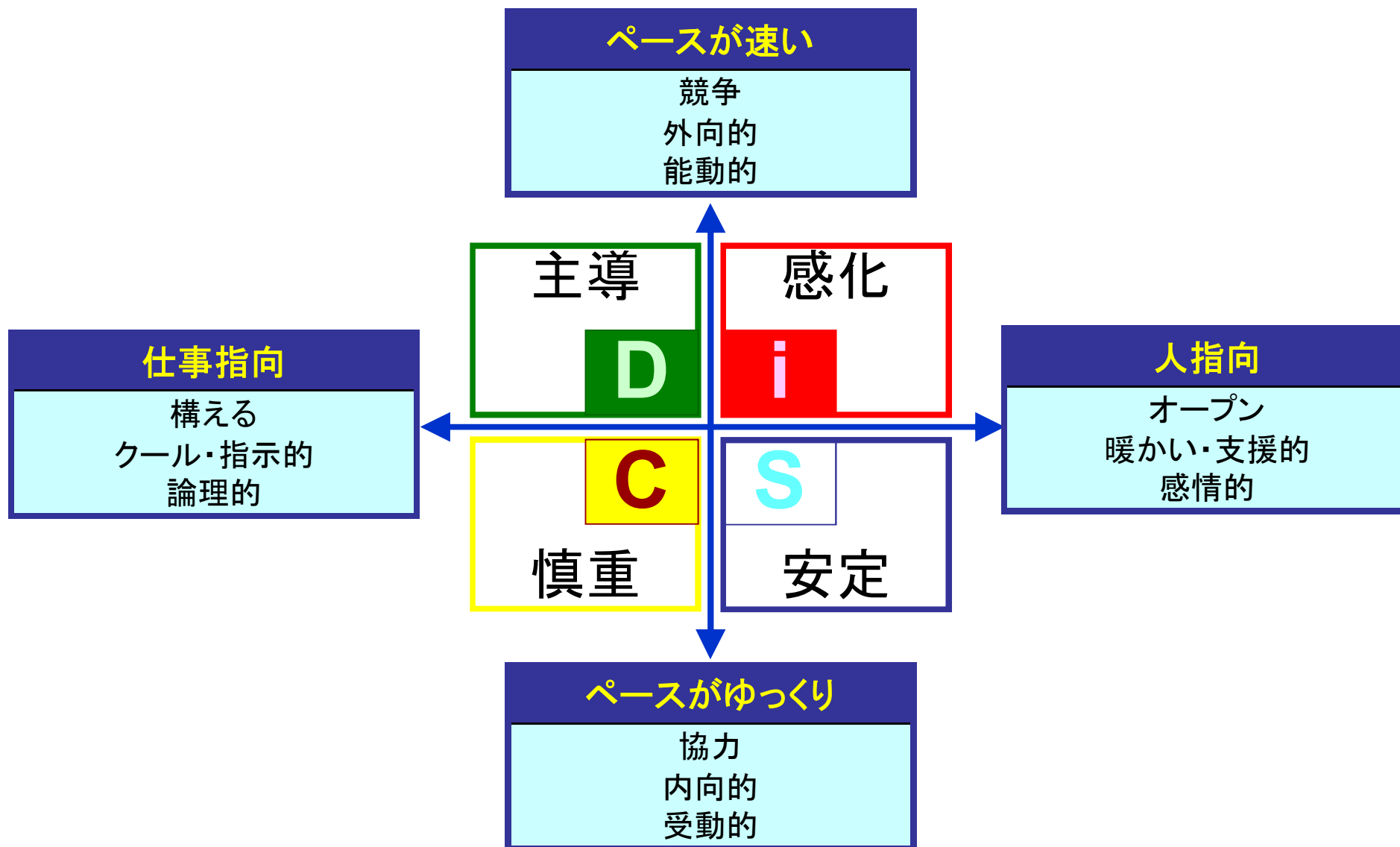
1. 4つの行動スタイルを知る
 - ・自分の好みを知る
 - ・他の人のスタイルの見分け方
2. 人と対立した時のあなたの行動を学ぶ
 - ・対立とストレス
 - ・対立状況におけるスタイル
 - ・あなたのスタイル
3. 異なるスタイルに適応するコミュニケーション
 - ・効果的でないコミュニケーション
 - ・各スタイルとうまく関わる秘訣
 - ・効果的なコミュニケーション
4. 他の人があなたをどう見ているかを理解する
 - ・組織に対する私の価値
 - ・パートナーとの演習
 - ・観察できる行動
5. 振り返り
 - ・認める
 - ・理解する
 - ・適応させる



*** 事前に、D i S C調査を実施します。**

内容は、ご要望をお伺いした上で御社の課題に合わせカスタマイズさせていただきます。

DiSCの行動スタイル



DISCの定義

I. 高い“D”の行動傾向

1. “自己の価値”を高く評価している
2. 単刀直入な方法で動機づけられる
3. 基本的恐れ—利用されること
4. 仕事中心、成果重視
5. 他人の考えや感情に対してうとい

II. 高い“i”の行動傾向

1. 楽観的
2. 周囲からの承認で動機づけられる
3. 基本的恐れ—周囲から拒絶されること
4. 社交中心
5. まとまりがない

IV. 高い“C”の行動傾向

1. 正確—緻密、質を重視する
2. 適切な方法によって動機づけられる—自制心がある
3. 基本的恐れ—自分のやり方に対する批判
4. 直観的
5. 自分にも人にも過度に批判的で、要求が強い

III. 高い“S”の行動傾向

1. 实际的—チームプレーヤー
2. 慣例によって動機づけられる
3. 基本的恐れ—安定を失うこと
4. 具体性重視
5. 現状を維持し、波風立てない生き方

DISC[®] グラフ

DISC Classic 2.0

Name Respondent
2009/02/12

レポート提供者:
Sample

HRD, Inc.
日本株式会社及び株式会社代理権は
HRD株式会社が所有しています。

inscape publishing

あなたの DISC[®] グラフ
DISC[®] Classic 2.0

セクション I

このグラフは、あなたの DISC[®] グラフです。あなたの回答に基づいて算出した各 D、I、S、C 特性のスコアを示しています。次ページからのステージでも、このスコアに基づいて説明されています。続いて、あなたが高いと判定された行動特性、あなたの強みと弱み、そしてあなたの典型的プロフィール・パターンについて読み進めましょう。

グラフ III

| | D | I | S | C | セグメント スコア |
|----|-----|-----|-----|-----|--------------|
| 28 | +24 | +24 | +20 | +24 | 7 |
| 27 | +18 | +18 | +18 | +17 | |
| 26 | +12 | +14 | +15 | +12 | |
| 25 | +6 | +10 | +11 | +7 | |
| 24 | +5 | +9 | +10 | +6 | 6 |
| 23 | +4 | +8 | +9 | +5 | |
| 22 | +2 | +7 | +8 | +4 | |
| 21 | +1 | +6 | +7 | +3 | 5 |
| 20 | 0 | +5 | +6 | +2 | |
| 19 | -1 | +4 | +7 | +2 | |
| 18 | -2 | +3 | +4 | +1 | 4 |
| 17 | -3 | +2 | +5 | +1 | |
| 16 | -4 | +1 | +4 | +1 | |
| 15 | -5 | 0 | +3 | +2 | 3 |
| 14 | -6 | -1 | +2 | +3 | |
| 13 | -7 | -2 | +1 | +4 | |
| 12 | -8 | -3 | 0 | +5 | 2 |
| 11 | -9 | -4 | -1 | +6 | |
| 10 | -10 | -5 | -2 | +7 | |
| 9 | -11 | -6 | -3 | +8 | 1 |
| 8 | -12 | -7 | -4 | +9 | |
| 7 | -13 | -8 | -5 | +10 | |
| 6 | -14 | -9 | -6 | +11 | |
| 5 | -15 | -10 | -7 | +12 | |
| 4 | -16 | -11 | -8 | +13 | |
| 3 | -17 | -12 | -9 | +14 | |
| 2 | -18 | -13 | -10 | +15 | |
| 1 | -19 | -14 | -11 | +16 | |

5 3 2 6

高次元
傾向

Name Respondent 3

inscape publishing, Inc. ©2009 著作権所有。
高次元の傾向を強調するために設定されています。

セクション I

ステージ I: あなたの最高位の DISC 特性
DISC[®] Classic 2.0

Name さん、あなたが強く示す行動特性は、「D」(主導)と「C」(慎重)です。これは、あなたが回答した環境に対する認識と、その環境をあなたがどれくらいコントロールしているかに基づいたものです。DとCに関する以下の記述を読み、あなたが自分自身について感じている認識にどれだけ当てはまっているかを検討してください。さらに他の行動特性に関する記述を読み進め、他の行動特性についても理解を深めて下さい。

D, C(主導、慎重)

Name さんは、D(主導)とC(慎重)の両方の行動特性で高いと判定されました。ということは、これらの二つの行動特性が合わさってあなたのスタイルを生み出していることを意味します。

主導特性が高いと判定された人たちは、「高いD」は、自分が望む成果を達成するために積極的な行動をとることを好みます。また慎重特性が高いと判定された人たちは「高いC」は、クオリティーと正確性を重視する環境の中で働きながら、正確を期し、かつ重要な詳細にフォーカスし続けます。

高いDの人たちは、異業や個人的達成に対する機会を追い求め、一般的にパワーや権限の伴う地位を追求します。主導において高いスコアをあげた人たちにとっての主要な目標は、コントロールと成果であり、また迅速な意思決定を行うための自由裁量を重視します。これに対して高いDの人たちは、正確性を重視し、分析的方法に基づいて意思決定を進めることを好みます。また、自分の業績に及ぼす影響をコントロールし、自分の専門能力を発揮する機会を求めます。また、自分のスキルと成果が認められることを望みます。

D(主導)傾向の高い人たちは、同時に多様な活動に取り組み、広範な仕事をこなします。実際に、彼らは困難な仕事を任せられ、また時に自分の世界観を揺るがすようなショックを受けた時に勇気の働きを示すことが多いと考えます。

C(慎重)傾向の高い人たちは、「何故」という質問を好む分析的思考家です。彼らにとっては、問題に取り組み前に問題に含まれる要素をしっかりと理解しておくことが重要です。ひとたび問題が明確に理解されると、高いCの人たちは、重要な詳細部分にフォーカスする、システムティックな方法を活用します。さらに彼らのゴールは単純した成果を達成することに求められます。

最高の仕事を達成するためには、高いDの人たちは、自分に適したグループを見つけ、自分自身でペースを設定することが重要です。上司や同僚は、必要に応じて、彼らが予測しやすい環境を築くことを支援することを通じて、高いDの人たちを補完してあげることができます。

他の人たちと一緒に働くときに、C(慎重)傾向の高い人たちは、友好的な態度をもち、かつ対立を避けるために、対立的なアプローチは極力避けようとする。もし彼らが意見不一致に對し、もう少し断定的な態度がとれるようになれば、彼らの効果性ももう少し高まるはずだ。さらに、彼らの同僚の中に、議論を主導し、促し、また必要に応じて論争を呼び起こすような意見を積極的に行なえる同僚がいれば、大いに助けになるはずだ。

これらの二つの特性は、あなたの中で相矛盾するものではありません。それぞれの特性に伴う結果が合わさってあなたの総合的なスタイルを生み出しています。

Name Respondent 4

inscape publishing, Inc. ©2009 著作権所有。
高次元の傾向を強調するために設定されています。

【コミュニケーション②】

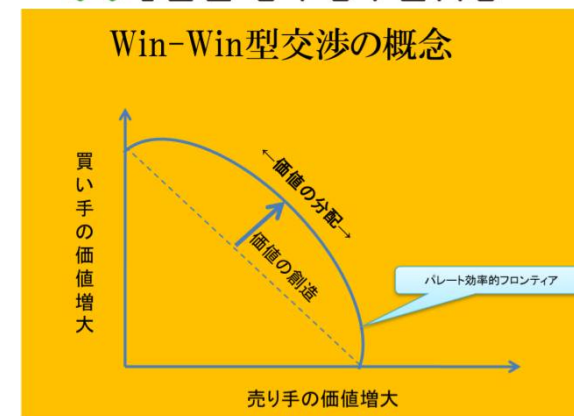
ハーバード流に学ぶWin-Winの交渉術

(1) コースのねらい

- 日本人が苦手と言われている交渉のメカニズムを理解する
- ハーバード流の戦術を知識と実技のアプローチから身につける
- 演習を通してWin-Winの交渉術を実践する

(2) プログラム内容（2日間 or 1日間）

1. 交渉の基本構造
 - ・交渉の構造
 - ・交渉スタイルを知る
2. 現金争奪ゲーム（演習①）
 - ・リアルな体感ゲーム
 - ・どんな要素が必要かを知る
 - ・あなたの交渉カードは
3. 統合型交渉と分配型交渉
 - ・Win-Win交渉とWin-Lose交渉
 - ・ハーバード流交渉術の真髄とは
4. 中古車売買の交渉演習（演習②）
 - ・駆け引き交渉
 - ・価値交換とは
5. ハーバード流4原則
 - ・ZOPAとBATNA
 - ・4原則とは
6. ケース分析と人材獲得交渉総合演習（演習③）
 - ・交渉の二重考慮モデル
 - ・3つのKEY戦術
 - ・交渉の5つのポイント



内容は、ご要望をお伺いした上で御社のテーマに合わせた討議も組み入れていきます。

公開講座

| 会場 | セミナータイトル | 開催日時 |
|------------------|--|---------------------------------|
| アクロス福岡 会議室501 | ハーバード流交渉術から学ぶ！ ビジネス交渉力講座 | 2012年 6月26日（火） 10:00 ~ 17:30 |
| アクロス福岡 会議室602 | EQ人間力向上ワークショップ | 2012年 7月26日（木） 10:00 ~ 17:30 |
| アクロス福岡 会議室604 | コミュニケーションスキルアップ ー対応性を向上させるー | 2012年 8月23日（木） 10:00 ~ 17:30 |

【人財育成サポート契約】

『個人と組織のモチベーションを高め、現場力を上げる』（一例）



- 目的：
- ・現場を直接訪問し、個人及び組織が抱える個別の課題を把握する
 - ・課題の解決について、上司・部下それぞれと個別に解決策を考える
 - ・社員一人一人に社会人としての自覚と高いモチベーション、成果への責任感を持ってもらう
- 内容：毎月1人ひとりと15分～20分のメンタリング（カウンセリング・コーチング・コンサルティング）
- 事前準備：①EQ調査（トライアルワークショップでフィードバック）
- ②対象社員に対し、現状・困っていること・目標等の事前調査（本人記入）

サポート内容：

●EQ活用による人間力向上ワークショップ

EQ調査をもとにワークショップを開催し、チームの強み・弱み、自分の強み・弱み等を明確にし、今後のありたい姿、アクションプラン等を策定します。事務局にはすべての結果をフィードバックします。このワークショップ結果を踏まえ、今後の契約を検討いただきます。

●事前調査

事前に現状、困っていること、目標を自由記述式で書いてもらい、今後の面談方針を決定する。

●個別面談

初回では事前調査の結果をもとに面談を実施する。このサポートの意義（より良い環境づくり・意思疎通等）を十分に理解してもらい、今後の個人・組織の課題、目標を明確にする。（守秘義務の説明・理解）その後の定期面談では、課題・目標に対してのPDCFAサイクルの実践を通して、成果確認・フォローアップを行う。面談を通して、社員一人一人に社会人としての自覚と高いモチベーション、成果への責任感を持たせる。

●リーダー面談（管理者に対して）

社員との面談結果を踏まえて、リーダー面談を実施。守秘義務を守りながらも、職場全体および個々人の課題解決の進捗状況や悩みなどを共有する。状況によってはリーダーシップのとり方等のアドバイスを行う。部下のモチベーションを高め、行動に移させていくにはどうすればよいかを共に考え、今後のマネジメントに活かす。

●本社（経営者）へのフィードバック

各現場、個人の問題点、課題等を各定期訪問後に報告する。今後の展開・解決策を共有する。

●ヘルプデスクの設置

電話相談・月に2回個別メンタリング（カウンセリングルーム）を設置し、いつでも相談できる体制をとる。

※課題別ワークショップ（オプション） 状況・課題に応じ、特別料金でワークショップを開催する。

【個人メンタリング】

『個人の仕事・プライベートにおける問題解決を共に考え、

幸福な人生をおくる手がかりを見つける』

- 対 象** :
- ・社員の育成方法を検討したい経営者や教育担当者
 - ・キャリアに不安を持っているビジネスマン・スポーツ選手
 - ・自分や家族のビジョンが明確にならない個人 等

※メンタルに関する相談は基本的にお受けしておりません。

- 内 容** :
- ・1回30分程度のメンタリング
(カウンセリング・コーチング・コンサルティング)

- 申し込み** :
- ①月に2日のカウンセリング日を設定し、ホームページ上でお知らせする
 - ②HP上のお問合せフォームに希望日時・簡単に内容を記入し申し込む
 - ③メールにて回答

料 金 : 無 料 (ただし弁護士や医師への紹介の場合、別途費用が発生する場合があります)

1. インストラクションスキルの強化
2. メンタル強化への挑戦
3. 学びたい個人のサポート



Will
SYSTEMS