

モニタリング診断サービス

昨今、モニタリングは従来の手法が一巡し、新しい視点が求められています。Y's ラーニングでは、長年のセンター運営で培った経験をもとにモニタリングサーベイを実施しております。

品質の定義から、指標の策定、評価項目の設計、モニタリングの実施、評価フィードバックなど、プロセスに沿ってそれぞれの切り口をお手伝いします。

「一貫した流れすべて」だけではなく、「プロセスの一部」もご支援します。ご興味がありましたら、ぜひ、お問い合わせください。

<http://yslearning.com/>お問い合わせ/

★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★

2. 田中晴美「おばあの知恵袋」Vol. 3 3

★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★**★

組織力を高めるロジカルハウ・レン・ソウ 4

— 2 WAY コミュニケーションで組織を活性化させる —

前は、ITでハウ・レン・ソウが変わる?! についてお話ししました。今回は、全員野球でハウ・レン・ソウ!! についてです。

ハウ・レン・ソウを野球の試合に例えることがあります。情報というボールを関係者同士、あるいは関係する組織同士が双方向でやりとりをし、情報をうまくやりとりをしながら、最終的には勝利を目指していきます。

高校野球の球児や監督が、勝利者インタビューなどで使うコトバに「全員野球」があります。

これは、試合の中で9人の選手がそれぞれの役割を果たす、ということではなく、練習でも試合でも、常に部員全員が一丸となって取り組むことだそうです。つまり、スーパーヒーローはいらないということですね。

会社では経営者や管理者、そして一般社員と、それぞれが与えられた役割を果たしていますね。

そしてハウ・レン・ソウは、部下が上司に対して行うものと考えられてきました。しかし、ハウ・レン・ソウに上下関係はありません。

ハウ・レン・ソウを行わなければならない義務は、部下だけにあるわけではないのです。(悪い風習です)

とかく管理者は部下に対して「しっかり報告するように!!」などと、抽象的な指示を、部下に出すだけで終わってしまうことが多々あります。

このような指示を受けた部下は報告する事からの趣旨がわからず、管理者が望む報告ができません。

そこで管理者が「〇〇について〇時まで、報告するように!!」と部下に具体的（5W1H）な指示をだせば、管理者が望む情報が部下から報告されるはずで

そして管理者が自ら関係者に対して、具体的（5W1H）で明確なハウ・レン・ソウを実践していったら、管理者の基には必要な情報が集まってきます。

チームワークで勝利を目指すのは、スポーツもビジネスも同じことですね。「ハウ・レン・ソウ」を武器に、チームワークで勝利を掴みたいものです。

次回は、ハウ・レン・ソウのルールを決めようについてです。

【ビジネスマナークイズ】 Q 3 5

立食パーティのマナー

立食パーティでの立ち振舞いとして、適切でないのは、次のうちどれでしょうか？

- (1) 人と話すときは皿を持ったままでもよいが、箸は動かさない。
- (2) 同じ料理を何度も取りに行く。
- (3) 壁際に並べてあるイスに座った飲食する。

★**★

3. 浮島由美子「お役立ち！ミニミニ知識の泉」Vol. 3 3

★**★

さて、「何でも屋」担当をいたします Y's ラーニング代表の浮島です。ビジネスに必要な知識やスキルって幅広い。ここでは限定せずにあれこれ拾っていこうと思っています。

【考えて発信する力 1 0】

ビジネスマンの総合力をアップする！

「考えて発信するトレーニング」をシリーズでお届けします。

さまざまなビジネスシーンで、見直されている「考える力」の重要性。Y's ラーニングでは本年度から、この「考えて発信するトレーニング」を

開始しました。

情報収集のポイント

「考える力」というのは独立した能力ではありません。

大きな流れは、

【1】情報を仕入れる → 【2】情報を加工する → 【3】情報を発信する
という3ステップで構成されます。

【2】情報を加工する

「情報加工」フェーズの第五回は、「ラテラルシンキング」の続きです。

前回ご紹介したラテラルシンキングを深める方法について、理解を深めましょう。
ラテラルシンキングとは、脳を柔軟にしてあらゆる発想を引き出そうというものです。

この「脳の柔軟性」はどのように鍛えればいいのでしょうか。

研修では、さまざまな手法を使用します。少しご紹介します。

1. ブレーンストーミング

ご存じの方も多いと思います。

皆が自由な発想で話すという、会議や討議の手法です。

「ブレン」(=頭)に「ストーミング」(=嵐)を起こすという意味です。

このブレーンストーミングは「ラテラルシンキング」の訓練の一つです。

ルールを確認しましょう。

- 1) 思いついたことを自由にたくさん述べる
- 2) 他人の意見を否定しない、批判しない
- 3) 他人の意見をヒントにさらに発展させる

まさに、「発想力」の訓練になることがお分かりだと思います。

この討議法をフィッシュボーンダイアグラムなどと組み合わせると、
より効果的です。

2. 6色ハット発想法

複数のメンバーでアイデアを出しあい、検討し、結果をまとめるという
プロセスを体験する討議法です。

ブレーンストーミングのようにただアイデアを出すのではなく、
着地点までもっていくため、「成果が出た」という達成感があります。

この方法は、エドワード・デ・ボノ博士が開発しました。

その名の通り、6つのハット(帽子)はそれぞれ意味を持っています。

この「ハット」をかぶることで、思考の切り替えを行う発想法です。

6色ハットの「色」と「性質」は次のとおりです。

- ・白は「客観」事実やデータから中立で客観的な現状把握、分析を行います。
- ・赤は「直感」気持ち、感覚、理屈など、感情をそのまま言葉にします。
- ・黒は「否定」案の悪い面（欠点、リスクなど）を中心に挙げます。
- ・黄は「肯定」案の良い面（可能性、期待される効果）を中心に挙げます。
- ・緑は「創造」多くの視点を持って、いろいろな案をたくさん出します。
- ・青は「管理」全体を見渡し、冷静に判断します。

私たちはどうしても、「発想に偏り」があります。

無意識に考えたい方向性を持っているということです。

立場を変えることで、思考のギアを入れ直すというところでしょうか。

実際、やってみると、驚くほど「色」で決められた発想に向かって努力をしようとしてしまいます。

「6色ハット発想法」では、その人がかぶっているハットの色以外の発言は許されません。

「この無理やり発想」が新たな視点を作るんですね。効果的です。

「6色ハット発想法」のやり方はいくつかあります。例えば..

- 1) 6色の帽子を用意する。
(あたりまえですね、もちろん被れなくても構いません。カードでOK)
- 2) テーマを決める。
- 3) 司会役は青色の帽子をかぶり、話し合いを管理する。
- 4) 参加者は司会者に指示されたハットを被って発言する。
(すべてのハットを使用するまで実施する、などの方法もあります)

基本的にはこの流れの応用です。

いろいろなシーンでいろいろな使い方をしてみてください。

◆ 4. Y's の研修目次紹介 「社会人基礎力と報連相」 ◆

Y's ラーニングの研修目次紹介、今回は「社会人基礎力と報連相」

「社会人基礎力」とは、経済産業省が作成した能力定義です。

「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力」と定義されています。

この「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力を、診断し、社会人としての基礎体力を再構築するコースです。

本コースはSBL (Story-based Learning) 手法を使用し、主体性を持って取り組むことにより、より内容を実感していただく内容です。

内定者研修、新入社員研修、中堅社員研修などに幅広く応用していただけます。
ぜひぜひご検討ください。

1. 社会人基礎力とは
＜社会人基礎力はどう仕事に使うのか＞
2. 社会人基礎力の要素（診断テスト）
＜前に踏み出す力＞
主体性・働きかけ力・実行力
＜考え抜く力＞
課題発見力・計画力・創造力
＜チームで働く力＞
発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力
規律性・ストレスコントロール力
3. 社会人基礎力をつけるには
4. 報連相の本当の意味

ご参考：社会人基礎力を構成する3つの能力

- 1 「前に踏み出す力」（アクション）
～一歩前に踏み出し、失敗しても粘り強く取り組む力～
主体性、働きかけ力、実行力
チームで働く力（チームワーク）
- 2 「考え抜く力」（シンキング）
～疑問を持ち、考え抜く力～
課題発見力、計画力、創造力
- 3 「チームで働く力」（チームワーク）
～多様な人とともに、目標に向けて協力する力～
発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力

お問い合わせはこちら

<http://yslearning.com/お問い合わせ/>

〇。
「スキルアップマガジン」は、Y's ラーニングのお客様、および Y's の
スタッフが名刺交換させていただいた皆様にお送りしています。
あなたのスキルアップに役立つ情報をお届けする無料のメールマガジンです。
ぜひ、ご愛読くださいますようお願い申し上げます。

