

貴社が伸び悩むのは…

- ✓ 上司が部下のいいところを認めるよりもダメ出しすることが多いと、社員のモチベーションが低下し、主体的に仕事に取り組めなくなってしまう。
- ✓ 周囲から必要とされている実感や自身の成長の実感を持ってない若手社員は、将来への希望を見出せず離職してしまう。
- ✓ 上司部下の関係に関わらず、社員同士の「関係の質」が悪いと、社員は仕事が面白いと感じられず、自ら考えることをやめて受け身になってしまう。すると、順に「思考の質の低下」「行動の質の低下」「結果の質の低下」を招き、業績が上がらなくなってしまう。

承認は社員同士の「関係の質」を高め、組織を劇的に成長させます。

- ✓ 社員同士の「関係の質」が高まり、仕事の面白みや働きがいを感じるため、よい成果につながります。
- ✓ 社員の自己肯定感・自己効力感が満たされ、内発的モチベーションが高まり、自発的・積極的に行動するようになります。
- ✓ 社員の成長スピードが格段に高まります。
- ✓ 組織全体の「①パフォーマンスの向上」「②メンタルヘルスの向上」「③離職の抑制」「④不祥事の抑制」における大きな効果が期待できます。

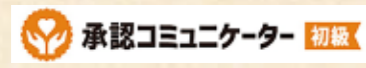
だから、承認力向上研修。

point 1 承認力が確実に身につく段階的なプログラム

承認力向上研修では「承認カード®」を使用し、ゲーム感覚で楽しく効果的に承認力を身につけることができます。職場実践とフォロー研修がセットになっているため、承認力を確実に浸透・定着させ、社員同士の「関係の質」を飛躍的に高めることができます。



※自他の持ち味を知り、自己理解・他者理解を深めるワークです。



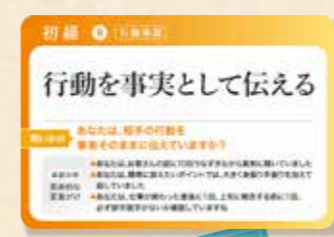
本研修は、一般社団法人 個を活かす組織づくり支援協会の「承認コミュニケーター初級※」資格認定試験の対象プログラムになっています。
※承認に対する正しい知識を有し、承認カード初級レベルの承認が日常的にできる人材

point 2 カードツール活用

承認に関する理論と実証研究をもとにつくられた「承認カード®」をツールとして活用。承認力を客観的かつ即座に把握でき、確実に身につけることができます。



承認カードの特徴



- 1枚1項目で具体的な承認の言葉がけ(例)が記載されているので、誰でも意識すれば承認ができます。
- 項目ごとにカード化・点数化しているため、簡単に自己評価・他者評価ができ、自分の承認力を客観的に把握できます。
- カードが分類・体系化されているので、目標を持ち、ステップを踏んで承認力を確実に身につけることができます。

「承認カード®」監修



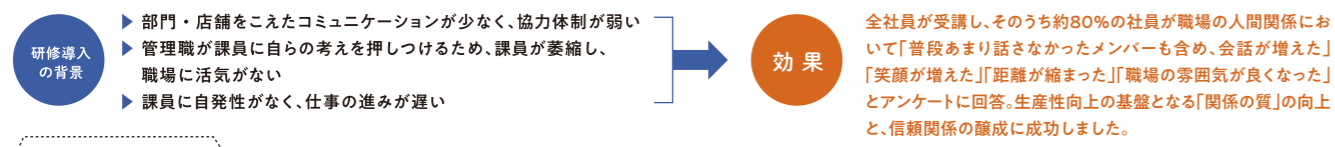
同志社大学 政策学部教授
日本労務学会常任理事
経済学博士
太田 肇

神戸大学大学院経営学研究科博士前期課程修了。組織論を専門とし、特に個人の視点から組織・マネジメントについて研究を行う。『ムダな仕事が多い職場』(ちくま新書)、『なぜ日本企業は勝てなくなったのか-個を活かす「分化」の組織論-』(新潮選書)など、20冊以上の著書を執筆。

承認力向上研修の導入事例

導入事例 1 A社 (東京都)

社員数 75名
事業内容 乳製品、洋菓子類の製造・販売、喫茶店、レストランの経営



- 研修導入の背景**
- ▶ 部門・店舗をこえたコミュニケーションが少なく、協力体制が弱い
 - ▶ 管理職が課員に自らの考えを押しつけるため、課員が萎縮し、職場に活気がない
 - ▶ 課員に自発性がなく、仕事の進みが遅い
- 効果**
- 全員が受講し、そのうち約80%の社員が職場の人間関係において「普段あまり話さなかったメンバーも含め、会話が増えた」「笑顔が増えた」「距離が縮まった」「職場の雰囲気が良くなった」とアンケートに回答。生産性向上の基盤となる「関係の質」の向上と、信頼関係の醸成に成功しました。
 - 仲間とより良い人間関係を築くことができ、みんなの仕事に対するモチベーションが非常に高くなった。
 - 自分自身周りに支えられていることを意識すると同時に、自分もまた周りの力になれていることを感じられて自信が持てるようになった。
 - 部下の良い面に注目できるようになり、部下自身も積極的にコミュニケーションを取ってくれるようになった。
 - 自分の中では相手を認めていても、言葉にしなければ相手に伝わらないことを強く実感した。
- 受験生の声**
- 「**ありがどう**」ひとつ伝える時でも、意味づけするかどうかで相手を受ける印象は驚くほど違う。それがわかったのは、自分の人生にとって大変大きかった。
 - 観察力が磨かれ、いろんな視点で物事を見ることができるようになり、自分の成長を実感できた。
 - つい相手の欠点に目がいきがちだったのが、承認を受けることで自分にも自信がついて、相手のいいところを見つけやすくなった。
 - 言葉の使い方が変わったことが信頼関係に繋がり、チームワークがよくなった。

導入事例 2 B社 (愛知県)

社員数 30名
事業内容 医療用具販売業、医療用具開発・設計、医療コンサルティング



- 研修導入の背景**
- ▶ 若手社員が非常に多く、将来の管理職育成が不安。
 - ▶ 部下を伸ばすことができる承認力を身につけさせたい
 - ▶ 社員の生産性を向上させたい
- 効果**
- 職場実践シートやアンケートの結果から、大多数の受講生が「コミュニケーションが増えて仕事の進みがスムーズになった」「職場が明るくなった」「仲間との心の距離が縮まった」と回答。個々の持ち味を組み合わせることで仕事に取り組むようになり、組織のチームワークが飛躍的に向上しました。また、管理職候補の若手社員が部下から尊敬され始めました。
 - 自分が意識して頑張っているところをちゃんと見てもらえているという安心感があり、もっと頑張ろうと意欲が上がった。
 - 良好な人間関係を築くためには、単に「褒める」のではなく、「承認」する技術が必要なのだと分かった。
 - 仲間とより良い人間関係を築くことができ、みんなの仕事に対するモチベーションが非常に高くなった。
 - 上司という立場だけでなく、同じ仕事に取り組む仲間として部下に接することができるようになった。
 - 個人プレーでなく、社内で協力し合って同じ目標に向かえる良いきっかけになった。
- 受験生の声**
- 今までは漠然と「あの人は仕事が早い」「ミスがなくてすごい」としか考えていなかったが、承認の習慣がついてからは「なぜ仕事が早いのか」「なぜミスしないのか」を理解しようとするようになった。相手を承認しながら自分の仕事にも役立てることができた。
 - 後輩の仕事の飲み込みが早くなった。
 - 部下と個々に行動することが多いが、承認を意図的に行うだけでも仕事への意欲が増しているのが感じられた。
 - 個々人が周囲から認められていることを実感でき、みんな前向きになれたと思う。