

デライト式

持ち味カードのご紹介 と活用方法



荒井社会保険労務士事務所

Contents



1. 持ち味とは？	...	2
2. 自分の持ち味を知るとは	...	3
3. 他人の持ち味を知るとは	...	4
4. 持ち味を活かす、磨く	...	5
5. 持ち味カードとは	...	6
6. 持ち味カードの体系	...	8
7. 持ち味カードの項目	...	9
8. ビジネスキャリアと持ち味カード	...	10
9. 持ち味カードの基本的な使い方	...	11
10. 持ち味カードの活用場面	...	12
・ アセスメント・評価	...	13
・ 人材育成	...	18
・ 組織活性化	...	23

1. 持ち味とは？

私達は普段、**持ち味**という言葉を目にします。

- 素材の「持ち味」を生かした料理
… 本来の味、香り、色、食感
- 作者の「持ち味」がよく出ている作品
… 独特の表現、タッチ、味わい
- 「持ち味」が活きたプレー(スポーツ)
… 身体的・技術的特徴、性格、思考、行動



人の**持ち味**を弊社は次のように考えています。

- 発揮されるもの
- 誰にでも十人十色、備わっているもの
- ある人の性格や思考・行動特性の中で、何か特徴的であったり、しぶとかったりする部分。
- “強み”“良さ”と言うより、
「良い方向に発揮される可能性がある個性」



2. 自分の持ち味を知るとは？

皆さんは、自分の**持ち味**に気づいていますか？

- 「持ち味」は、すべての人が持っています。
- ビジネスシーンで活躍している人は、自分の「持ち味」を自覚し、表現しています。
- しかし、自分の「持ち味」に気づいていなかったり、上手く表現できていない人もいるのではないのでしょうか？



もっと皆さんが、自分の**持ち味**を知り、意識して発揮したなら、皆さんの成長可能性とチャンスはもっと広がります！

- 自分らしくイキイキ働くことができる！
- 自分らしいキャリアを歩むことができる！
- 成果を出すことができる！
- そして、「社会が必要とする輝く人財」になれる！

3. 他人の持ち味を知るとは？

皆さんは、他人の**持ち味**に気づいていますか？他人の持ち味を認めたり、ほめたりしたことはありますか？

- いい職場は、他人(上司、同僚、後輩)の持ち味を認めあっています。
- 他人の持ち味を認めることができる人は、いい人間関係を築くことができます。
- しかし、他人の「持ち味」に気づいていなかったり、うまく伝えていない人が多いのではないのでしょうか？

もっと皆さんが、他人の**持ち味**を知り、認めたり、ほめたり、お互いに活用したなら、



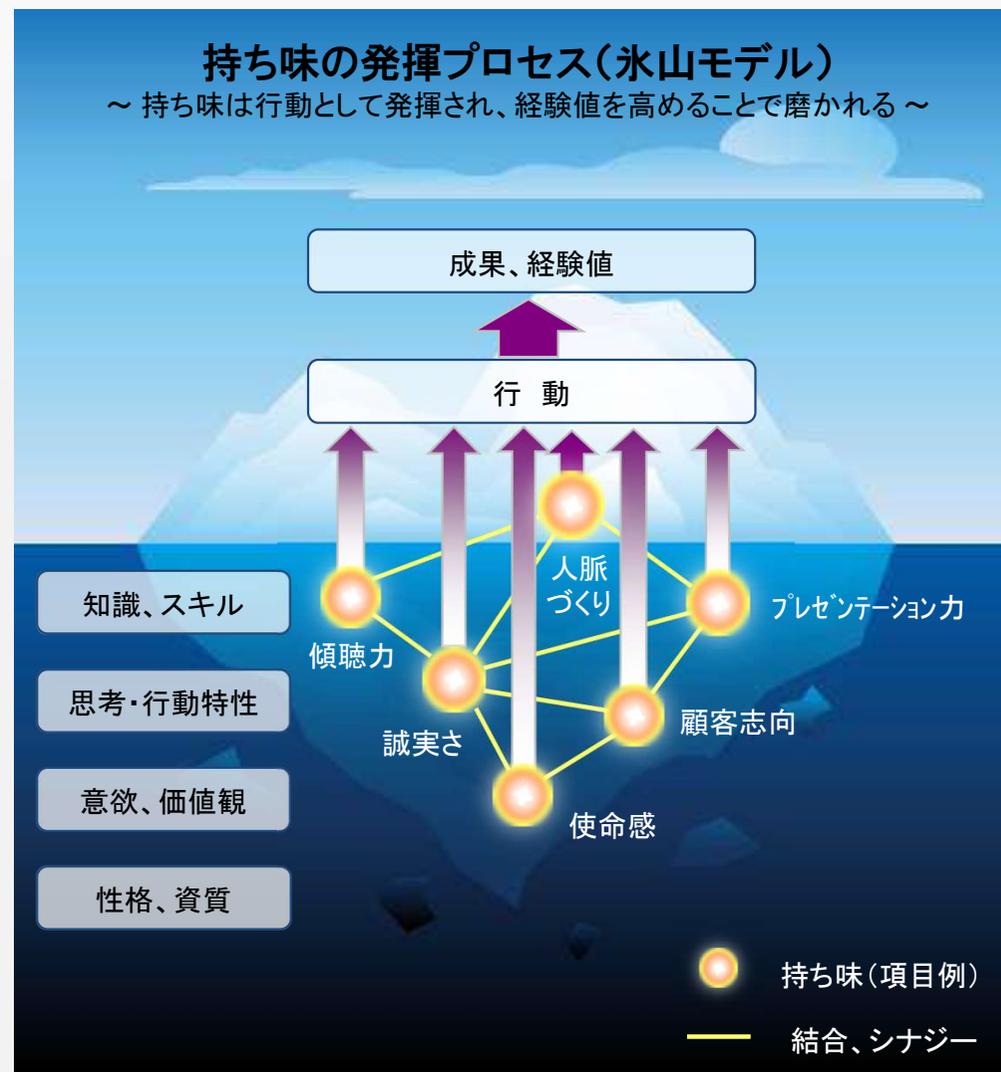
- 人間関係が良好になり、信頼関係を築くことができる！
- 協力しあって大きな成果を出すことができる！
- 他人の潜在能力を開花させることができる！
- 活気に満ちあふれたいい職場になる！

4. 持ち味を活かす、磨く

“持ち味を活かす、磨く”とは

- 右図は、冰山モデル(人材能力の構造)を用いて、持ち味の発揮プロセスを概念化したものです。
- 持ち味は、行動によって顕在化し、成果や経験につながります。
- 持ち味は、単独で発揮される場合のほか、他の持ち味と結びついて発揮される場合があります。(また、他者の持ち味と合わせると、大きな成果を発揮します)
- “持ち味を活かす、磨く”とは、持ち味を自覚し、繰り返し発揮することで経験値を高め、“自分らしさ(特徴、個性)”を育てていくことです。

見える部分 顕在
見えにくい部分 潜在



5. 持ち味カードとは (1/2)

持ち味カードとは、

- 弊社が人事労務コンサルティングで培ったノウハウを活かし、現代のビジネスパーソンに必要な要素(スキル、思考・行動特性)を76枚のカードに選・体系化したものです。
- 各々のカードにはビジネスシーンにおける具体的な行動事例が豊富に記載されています。



代表的な期待効果



- カードを選ぶことで、自分の「持ち味」を発見したり、再認識することができます！自信が持てます！
- 行動事例を参考にしながら、自分の持ち味を意識して発揮することで、持ち味が磨かれていきます！
- カードを目に見えるところに掲示したり、携帯することによって、意識づけができ、継続して取り組むことができます！

☞ 上記以外にも、様々な活用場面・期待効果があります(詳細は後掲)

5. 持ち味カードとは (2/2)

カード化のメリット

- カードによって、自分の「持ち味」が**直観的に理解**でき、探すことができます。
- 他者からみた自分が良く理解できます。**自分を客観的に見直す動機**になります。
- カードによって、**自分自身と真剣に向き合う**ことができます。意識を集中できます。セルフカウンセリングができます。
- カードは相手に対し、YES, NOのカードをすんなり出すことができます。**相手を傷つけることはありませんし、ゲーム感覚で楽しく**できます。
- カードを交換し合うことで、上司や部下、同僚などと**共通の認識**を持つことができます。お互いが言葉に共通の認識(何を具体的にすることなのか)を持たなければ、成長はありませんし、トラブルのもとになります。
- カードを出したり、移動させることによって**思考が活発になり、作業がはかどります**。
- カードを真ん中において、カードに視点をあてて話すと、**双方が客観的に話ができ、コミュニケーションがスムーズ**になります。
- 言葉でくどくど言いすぎると人間関係を悪くすることがありますが、**カードは一度渡すだけでよく、人間関係を悪くしません**。
- カードを目に見える場所に貼り付ける(見える化)ことで、常に**自己啓発意欲の持続が可能**です。(人間は目標を設定したり、よい情報を得ても、忘れるから成果がでません)

6. 持ち味カードの体系

キャリア

23枚

キャリア・マインド

キャリア・コア

■ キャリア形成の基盤となる項目分類

- プラス思考で自律的にキャリアを形成する特性
- 社会人として根底に持つべき考え方や姿勢

ジョブ

31枚

ジョブ・アドバンス

ジョブ・ベーシック

■ 仕事の質を高め、専門性を磨く項目分類

- より付加価値の高い仕事を行い、信頼される特性
- 正確・迅速に仕事を進め、周囲から認められる特性

マネジメント

22枚

組織マネジメント

リーダーシップ

人材育成

■ 組織のマネジメントに必要な項目分類

- 組織を管理し、目的・目標を達成させる特性
- 組織メンバーを束ね、一定の方向に導く特性
- 後輩・部下の能力開発を支援し、育成する特性

7. 持ち味カードの項目

項目分類		カード項目				
キャリア	キャリア・コア	01 素直さ	02 誠実さ	03 自己理解	04 他者理解	05 思いやり
		06 大胆さ	07 慎重さ	08 感謝	09 自己開示	10 意思決定
		11 自己啓発	12 傾聴力	13 自己管理	14 継続力	
	キャリア・マインド	15 チャレンジ精神	16 目標達成志向	17 自律志向	18 ポジティブ思考	19 自信
20 一貫性		21 大局観	22 高い志	23 使命感		
ジョブ	ジョブ・ベーシック	24 専門知識	25 専門スキル	26 正確性	27 スピード	28 段取り
		29 タイムマネジメント	30 コスト意識	31 指導力	32 情報の活用	33 柔軟性
		34 判断力	35 組織コミットメント	36 情報の発信・共有	37 論理的思考	38 業務改善
		39 問題解決	40 失敗を活かす力			
	ジョブ・アドバンス	41 計数感覚	42 人脈づくり	43 顧客志向	44 チームワーク	45 アレンジ力
		46 リスク管理	47 分析力	48 クレーム・トラブル処理	49 人物の把握	50 業務企画
		51 プレゼンテーション力	52 交渉力	53 マーケティング力	54 創造力	
マネジメント	人材育成	55 メンバーへの公平さ	56 ファシリテーション	57 エンパワーメント	58 コミュニケーション	59 フィードバック
		60 部下・後輩の育成	61 コーチング	62 動機づけ		
	リーダーシップ	63 率先垂範	64 統率力	65 部門間調整力	66 影響力	67 起業家精神
		68 先見性	69 決断力			
	組織マネジメント	70 業績マネジメント	71 組織課題解決	72 計画立案	73 目標立案	74 戦略構築
		75 方針策定	76 経営理念の共有			

8. ビジネスキャリアと持ち味カード

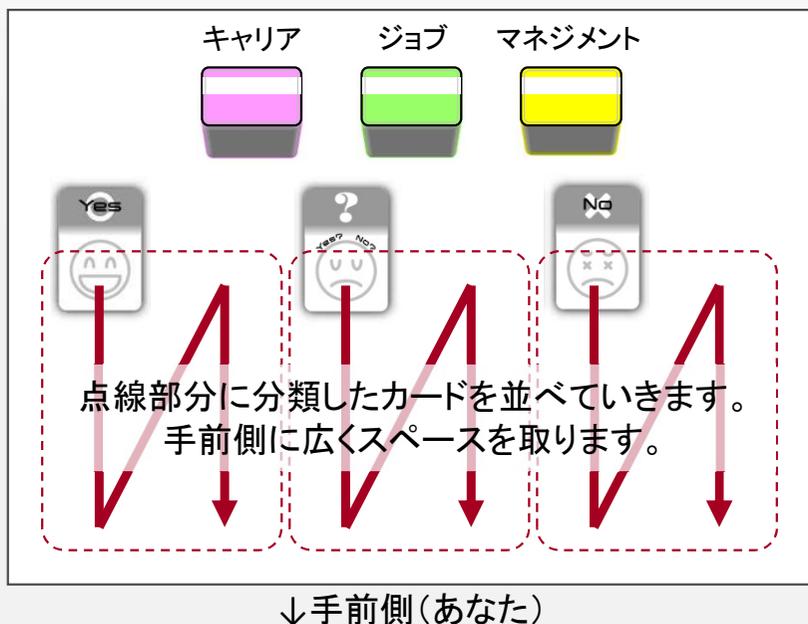
- キャリア形成において、各年代で積み上げていくべき“持ち味”は下図のとおりです（一般例）

ビジネスキャリア(一般例)			求められる“持ち味”(例)						
年代	キャリア段階	キャリア課題	キャリア		“ジョブ”		マネジメント		
社会人	50歳以降	部長、経営幹部	再構築と還元	使命感	高い志			方針策定	戦略構築
	40歳代	マネジャー	収穫	意思決定	大局観	計数感覚	リスク管理	目標立案	統率力
	30歳代	グループのリーダー	充実	自律志向	チャレンジ精神	論理思考	分析力	計画立案	後輩育成
	20歳代	一人前の担当者 ～中堅	開発	素直さ	誠実さ	正確性	スピード		
学生	社会人の卵 ～若手・見習い	準備							

9. 持ち味カードの基本的な使い方

- 基本的な使い方は、“持ち味を知る”(自己分析+他者フィードバック)です。STEP ①～⑤の順に進めます。
- “持ち味を活かす、磨く”は、P.22 (行動実践)をご参照ください。

STEP ① はじめに、持ち味カードを箱から取り出し、
下図のように並べます。

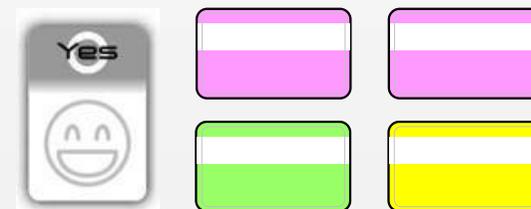


STEP ② ピンク色のキャリア分類から、カードを1枚ずつ手
に取り、「項目」と「項目定義、意味」を読んで、直
感的に、YES・?・NOを判断し、カードを並べてい
きます。(標準20分間)

Point

- ・ キャリア→ジョブ→マネジメントの順に進める
- ・ 深く考えず、直感で分類する
- ・ 自分なりの判断で分類する(他人と優劣を比較しない)

STEP ③ 「YES」に分類したカードを見て、普段か
ら強く意識しているカード、掘りどころに
しているカードに絞り込みます(3～5枚)



自分の“強み”と考える持ち味カード(Best3～5)

STEP ④ 上記③で絞り込んだカードについて、
選択した理由を具体的な行動事例として
書き出します(過去の経験、エピソード)

STEP ⑤ 職場の上司・同僚、家族・友人等に、
上記④を説明し、フィードバックを受けます。



行動実践は、
P.19を参照

10. 持ち味カードの活用場面

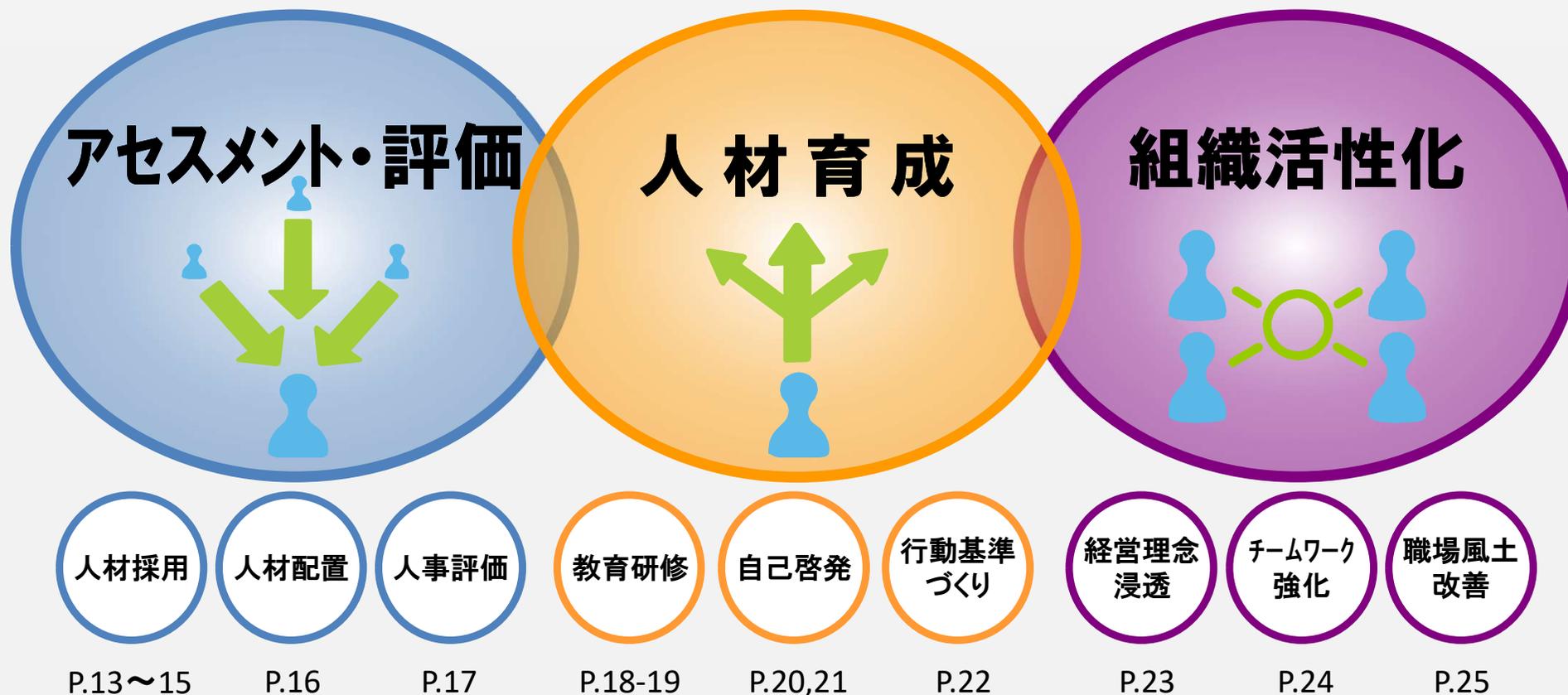
～ 企業・社会人（概要）～

- 企業・社会人を対象範囲とした持ち味カードの活用場面は、大きく分けて、「アセスメント・評価」「人材育成」「組織活性化」の3つがあります。

人材を見える化し、
意思決定の判断材料として

能力・キャリア開発の
教育ツールとして

組織の共通言語、
コミュニケーションツールとして





10. 持ち味カードの活用場面

(1) 採用基準づくり

持ち味カードを使って採用関係者が多面的な議論を行うことで、社内で統一された具体的な採用基準をつくることができます。採用の軸をしっかり持つことは、採用ミスマッチを防ぐと同時に、優秀な人材を惹きつけることにつながります。

採用関係者が、持ち味カードを使って欲しい人材の要件を抽出し、議論することで・・・

① 採用関係者がそれぞれ、会社が求める人材の要件(持ち味カード)を選択する

- ・カード選択によって、個々の意見の共通点・相違点が見える化され、多面的な議論が効率よく行える

② 意見をすり合わせ、最終的に3～5枚に絞り込む

- ・募集要件の重要度・優先順位づけが行え、かつ経営・人事・現場が共通のモノサシを持つことができる

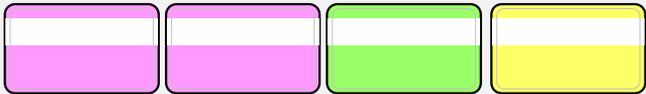
③ 行動例のカスタマイズ(採用基準づくり)

- ・応募者キャリア(新卒、中途)、募集職種に応じて、行動例をカスタマイズすれば、それが採用基準となり、採用活動(募集活動、選考、面接)の企画実施が容易にできる

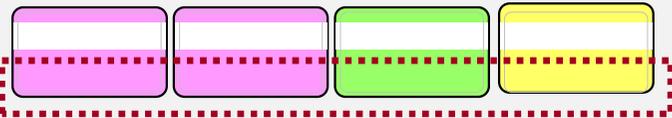
① 持ち味カードの選択(多面的な議論)



② 持ち味カードの絞り込み(人材要件の社内統一)



③ 行動例のカスタマイズ(採用基準づくり)



募集活動、選考、面接の企画実施へ

欲しい人材像とその要件が明確になり、社内で統一された具体的な採用基準をつくることができる



10. 持ち味カードの活用場面

(2) 選考方法

持ち味カードを選考方法のひとつとして活用すると、「応募者がこれまで、どのような持ち味(スキル、思考・行動特性)を発揮し、どのようなプロセスを経て成果を創出したのか」を把握することができ、採用判定の信頼性が向上します。

適性検査や筆記試験の後、試験会場で応募者に持ち味ワーク(P.9 自己分析)を実施することで・・・

① 〈応募者〉 持ち味カードを選択してもらう(標準15分間)

- ・ 応募者のワーク作業を観察すれば、就活対策では取り繕うことの出来ない、素顔やビジネス基礎能力を把握できる
- ※ワークの進め方は、P.9のSTEP①～④と基本的に同じですが、YES(強み)だけでなく、NO(弱み)も3～5枚に絞り込みます。
- 通常の標準時間(20分)よりも、時間を短めに設定します(15分)

① カード選択



- ・ ビジネス用語知識(常識)
 - ・ 理解力: ワーク作業要領、読解力
 - ・ 判断力: カード選択のスピード
- NG判定

☑ 70枚中30枚以下しか分類できない応募者(標準15分間)

② 〈応募者〉 カードの選択理由(経験・エピソード)を記述してもらう

- ・ 応募書類(志望動機、自己PR)の信頼性をチェックできる
- ・ 入社後の職務適性、能力発揮・成長可能性を予測できる
- ・ グループディスカッションを実施すれば、対人関係スキル(協調性、プレゼンテーション・スキル)を把握できる

② 選択理由の記述

カード番号	カード名	選択理由/経験、エピソード
2	読書力
8	自己啓発
37	顧客志向
...



- OK判定
- ☑ YES選択の記述が超具体的
 - ☑ YES選択の記述が採用基準と合致
- NG判定

☑ 応募書類の内容と比べて一貫性がない

☑ NO選択の記述が悲観的、自己否定的

③ 〈総務人事〉 応募者の①②を評価・判定する

- ・ 上記①②によって得られた信頼性の高い情報をもとに、次のステップ(面接)に進ませるかどうかが、確信を持って判定することができる
- ・ 次のステップ: 面接での質問内容を個別具体的に準備できる

③ 確信を持って判定できる!

面接で個別具体的に質問できる!



適性検査や筆記試験では判断が難しい、行動レベルの「仕事力」を効率よく見極めることができる



10. 持ち味カードの活用場面

(3) 募集活動

持ち味カードを募集活動に活用すると、採用ターゲットに“人材育成に対する積極的な企業姿勢”をPRすることができ、明確な志望動機・熱意を持ったエントリーの増加につながります(質の高い母集団の形成)

持ち味カードを企業説明会プログラムやノベルティ・グッズとして活用すると・・・

〈企業説明会〉持ち味ワーク(P.9 自己分析)の実施

- 採用上のライバル企業と差別化を図ることができ、採用ターゲットの興味・関心を集めることができる
- 説明会参加者に対して、自社の人材育成のスタンス(積極姿勢)・取り組みを強烈に印象づけることができる
- キャリアや持ち味の気づきを与えておくことで、説明会参加者へ採用企業の“求める人材”をしっかりと理解させることができる。その結果、明確な志望動機・熱意を持ったエントリーが増加する

説明会プログラム(例)

1. 業界知識、会社説明
2. 当社の求める人材
3. 先輩社員紹介
4. 人材育成の取り組み
5. **持ち味ワーク**
6. 今後の予定



持ち味ワークのねらい

説明会参加者の自己理解
(キャリア、持ち味の気づき)

採用企業の
求める人材

先輩社員の
エピソード

明確な志望動機・熱意
(良い人材のエントリー増加)

〈就活ノベルティ〉持ち味カードを記念品として贈呈

- ノベルティとして応募者へ贈呈し、「皆さん、自分の持ち味を確認して、良い就活をしてください」とエールを送れば、採用ターゲットの共感を呼び、応募企業に対して好印象を持たせることができる
- 会社案内やWEB情報よりも強く記憶に残り、エントリーに結びつきやすい
- 持ち味カードのモノ珍しさ、目新しさも相まって、エントリー増加につながるロコミ効果が期待できる
- カード外箱への社名入れ、オリジナルカードの追加も可能

就活ノベルティ



企業イメージUP、
ロコミ効果

- 企業説明会参加者
- 求人票・採用Webエントリー
- 合同企業説明会

オリジナルカード追加(例)



採用ターゲットに対し、人材育成の企業スタンス(積極姿勢)と魅力ある企業イメージを訴求できる



10. 持ち味カードの活用場面

(4) 人材配置

持ち味カードを使って従業員のスキルや思考・行動特性を把握することで、適材適所の人材配置が可能になります。持ち味を活かす人材配置は、従業員のモチベーションを向上させ、能力を最大限に発揮させることができます。

持ち味カードを使って、従業員の持ち味を把握し、職務との適合性(マッチング)を評価することで・・・

① 従業員の持ち味(スキル、思考・行動特性)を把握する

- ・ 持ち味ワーク(P.9 自己分析、他者フィードバック)を行い、上司や同僚の客観的な評価を加味する。それによって、持ち味(スキル、思考・行動特性)に関する信頼性の高いデータを収集することができる
- ・ 過去の適性検査結果(性格、資質)を参考にすれば、上記の持ち味(スキル、思考・行動特性)と併せて、従業員個々人の全体像を把握できる

① 従業員の持ち味を把握する

従業員の持ち味(スキル、思考・行動特性)に関する信頼性の高いデータを収集することができる！

【持ち味を把握する機会(例)】

- ・ 採用内定者オリエンテーション
- ・ 新入社員研修
- ・ 職層別研修(リーダー、管理職)
- ・ 人事異動の計画時期
- ・ 昇進候補者の選抜時期など

② 職務との適合性を評価し、人材配置へ活用する

- ・ 上記①で把握した従業員の持ち味と、職務が要求する人材スペックを比較すれば、今後の活用方向性、育成課題が明確になる
- ・ 人材配置(異動)に際して、きちんと育成視点(持ち味の発揮、チャレンジ)の説明が行え、本人を動機づけることができる
- ・ 本人だけでなく、上司・同僚も、本人の持ち味を理解しているため、人材配置(異動)に対して所属組織の理解を得やすくなる
- ・ ミスマッチによる生産性低下、メンタル不全、トラブルを回避できる

② 職務との適合性を評価する

組織ニーズと従業員ニーズの両面から、今後の活用方向性、育成課題が明確になる！

人材配置の計画、実行

- ・ 初任配置
- ・ 配置転換
- ・ ジョブローテーション

持ち味を活かす人材配置を行うことで、
・ 育成視点の配置・異動が行える！
・ 従業員が本来持っているパワーを顕在化させる！
・ やりがいを持ってイキイキと働き、生産性が向上する！

適材適所の人材配置が行え、従業員がやりがいを持ってイキイキと働き、個人・組織の生産性が向上する



10. 持ち味カードの活用場面

(5) 評価基準づくり

持ち味カードを使えば、自社独自の人事評価シートを低コストでスピーディに作成することができます。従業員参加のワークショップ形式で作成すれば、従業員の強い支持・理解が得られ、スムーズな導入・運用が可能になります。

持ち味カードを人事評価の評価基準づくりに活用すると(従業員参加のワークショップ形式)・・・

① <ワークショップ準備> 評価項目を選択する

- ・ 人事サイド(経営者、総務人事)が、持ち味カードを使って、職層別・職種別※に評価項目を選択する
- ※職層・・・管理職、一般職など／職種・・・営業職、事務職、技術職など
- ☞ 評価シート1枚につき、評価項目が8～12項目を目安にする
- ☞ コンサルタントのアドバイスにより、職務特性を反映しながらバランスよく選ぶ

② <ワークショップ実施> 評価内容を具体化する

- ・ ワークショップ(研修)を開催し、従業員が職層別・職種別にグループを組み、該当する上記①の持ち味カードの行動例を実務に即して具体化する
- ・ 各グループが具体化した行動例を発表し、相互にアドバイスをを行い、レベルをすり合わせながら、項目ひとつにつき、着眼点を3～5つにまとめる
- ☞ コンサルタントのファシリテーションにより、職層・職種に相応しい内容へ調整する

③ <ワークショップ実施後> 人事評価シートを設計する

- ・ ワークショップの後、上記②の評価着眼点(従業員案)を基に、人事サイド(経営者・総務人事)が調整し、人事評価シートに最終化する



① 評価項目の選択 (経営者、総務人事)

カードは全ての業種・職種に対応でき、モレや重複なく、効率的に評価項目を選択できる！



② 評価内容具体化 (従業員参加)

従業員意見を反映することで、人事評価に対する従業員のコミットメントが得られる！

自社独自の人事評価シートを低コストでスピーディに作成することができる！

①②③いずれも、専門家(コンサルタント、社会保険労務士など)がアドバイザー、ファシリテーターとして関与することが望まれます

項目	評価項目	評価	備考
I. 能力評価	業務力	◎	
	コミュニケーション力	◎	
	チームワーク	◎	
	専門知識	◎	
II. 成果評価	業務成果	◎	
	顧客満足度	◎	
	業務効率	◎	
	業務改善	◎	

③ 評価シート設計 (経営者、総務人事)

低コストでスピーディに評価基準を作成でき、また従業員の強い支持・理解を得ることができる



10. 持ち味カードの活用場面

(6) OJT(On-the-Job Training)

※上司が部下に対し、仕事を通じて必要な知識・技能などを指導し、修得させること

持ち味カードをOJTの教育ツールとして活用すると、カードの“見える化効果”により、常に部下に意識づけすることができます。また、上司によってバラつきがちな指導方法を統一できたり、上司の負担を軽減することができます(指導方法の標準化)

上司が職場において、持ち味カードを部下のOJTに活用すると・・・

① <上司> 上司が期待する持ち味カードを部下へ明示する

- 上司が、部下に期待する行動(能力発揮)を持ち味カードの中から選ぶ
- 部下と具体的な取り組みと目標、上司の支援内容を話し合う
- 部下にカードを渡し、動機づけて実践を促す

② <部下> カードを常に意識して、仕事の中で実践する

- 部下に上記①のカードを携帯させたり、机の前に掲示させて、常に意識づけを行い、継続的な実践・応用を促す
- 緊張感を持たせるために、部下に朝礼や会議で発表・報告させても良い

③ <上司> 部下の実践をフォローし、フィードバックする

- 部下の仕事ぶりを観察し、期待する行動があったときは、その場で承認の言葉をかける(認める、褒める)
- 定期的に部下と面談を行い、進捗を確認し、改善点について指導する

① 期待するカードを明示する

このカードに書かれている行動例を普段の仕事で意識して実践してみないか？



上司(会社)のメリット

- 同じ内容を繰り返し口頭で指導する必要がなくなる！
- 口頭では感情的になりそうだったり、誤解の不安があったことを、冷静に、正確に伝えることができる！
- 上司の指示内容を正確に理解させることができる！
- 会社にとっては、管理者の指導方法を標準化(底上げ)できる！

部下のメリット

- カード記載の行動例にもとづいて、悩まずに即実践できる！
- 携帯・掲示等によって、忘れることなく、継続的に実践できる！

② 実践、継続



行動あるのみ！



上司の指導方法が標準化され、“見える化効果”によって、部下の意識づけ、継続的な取り組みを促進できる



10. 持ち味カードの活用場面

(7) 集合研修 (職場実践型)

持ち味カードを使って、職場実践型の集合研修を企画実施すると、研修で学んだことが確実に実務に活かされます。受講者間の連携や相互啓発が行われ、現実の課題解決を通じて、受講者の意識・行動プロセスが変わります。

持ち味カードを使って、職場実践型※の集合研修を企画実施すると・・・

※ 現実の課題を達成するプロセスで、人材の学習能力を養成する教育方法

① <事前準備> 研修対象者に期待する持ち味カードを選択する

- 研修企画段階において、経営層・幹部クラスが研修対象者※に期待する持ち味カードを選択する(10~20枚程度) ※ 職層別研修(管理職、中堅リーダー)、職種別研修など



経営層・幹部クラスが10~20枚を選択

② <キックオフ研修> 行動目標を個別具体的に設定し、全社に宣言する

- ディスカッションを行い、対象者に求められる役割・責任に相応しい業務課題を設定する
- 課題の達成プロセスにおいて、発揮すべき持ち味を上記①の中から選択する(3~5枚)
- 選択した持ち味カードの項目定義や行動例を参考に、個別具体的に行動目標を設定する

業務課題の設定

行動目標の設定



進捗管理ボード

③ <職場実践> 上記②を職場で実践する(3ヶ月~1年)

- 上記②の行動目標を職場で実践し、少なくとも2ヶ月に1回以上、進捗・成果を全社で共有し、他の従業員が応援エールを送る(イントラネット、社内報、進捗管理ボード※など)

実践、進捗フォロー
全社を挙げて応援



④ <フォローアップ研修> 実践の成果・ノウハウを発表(共有)する

- 上記③の実践の成果や取り組みを個別に発表し、成功事例・失敗事例などのノウハウを共有する ※ 成果・努力・影響力等の大きさを基準に、社内表彰を行っても良い

成果発表

(社内表彰を行っても良い)



研修をその場かぎりで終わらせることなく、確実に実務に活かされ、目に見える行動レベルで定着する



10. 持ち味カードの活用場面

(8) 自己啓発 ①自己分析

持ち味カードを使って、現在の持ち味は何か？発揮度合いはどうか？会社・周囲が期待していることは何か？を分析・整理すると、キャリアプランを実現するために、これから伸ばすべき持ち味、身につけるべき持ち味が明確になります。

持ち味カードを使って、現在の持ち味の棚卸しを行い、キャリアプランとのギャップを分析すると・・・

①〈目標設定〉キャリア目標の実現に必要なカードを選択する

- 会社や上司など周囲の期待※を収集・整理し、それらのキーワードをピックアップする
- 持ち味カードの項目一覧表を見ながら、ピックアップしたキーワードに合致・類似するカードを選択する
- ※会社HPや会社案内、人事・教育関連の社内資料、上司・先輩のアドバイス、身近で模範となる社員を参考にすると良い

②〈自己分析〉上記①の目標カードを分類、優先順位づけをする

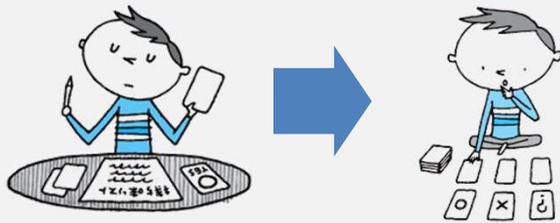
- 上記①で選択したカードを読みながら、強みと思う持ち味(YES)、弱み・課題と思う持ち味(NO)に分類する(P.9 基本的使い方参照)
- 分類したカードを重要度・緊急度の高い順に並び替え、これから実践するカードを決める。

POINT

- 弱み・課題を克服する視点だけでなく、強みを伸ばす視点を忘れないこと
- 重要かつ緊急なカードが最も優先順位の高いカードですが、そうでないカードも普段から意識しておくこと

①キャリア目標のキーワードをピックアップし、合致・類似するカードを選ぶ

②①で選んだカードを、YES・？・NOに分類し、優先順位づけをする



持ち味		ビジネススキル自己分析ワークシート		(記入作成日)		(氏名)			
				年 月 日					
STEP 1		STEP 2		STEP 3					
期待キーワードのピックアップ		持ち味(期待)の選択		持ち味の分析/優先順位づけ					
<small>会社や上司など周囲の期待を収集・整理し、それらのキーワードをピックアップする。キーワードの整理をする。具体的な行動計画イメージで表せばそれも記入する。</small>		<small>「持ち味カード」の項目一覧表を見ながら、ピックアップしたキーワードに合致・類似するカードを選択する。STEP 1でピックアップしたキーワードに合致・類似するカードの中から、重要度・緊急度の高い順に並び替える。</small>		<small>STEP 3で選んだ持ち味(期待)を「YES・NO・？」で分類し、優先順位づけをする。STEP 2で選んだカードの中から、重要度・緊急度の高い順に並び替える。</small>					
期待キーワード	期待キーワードの意味	かたじけなく	該当する持ち味の項目	持ち味の分析(判定)			優先順位づけ	コメント記入	
		YES		YES	?	NO	重要度	緊急度	(判定)優先順位づけの理由など
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	<input type="radio"/> 高い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	
				<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	<input type="radio"/> 低い	
				<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中	<input type="radio"/> 中		



10. 持ち味カードの活用場面

(9) 自己啓発②行動実践(習慣化)

持ち味カードは、携帯したり、掲示することによって、常に意識づけできるため、忘れることなく継続的に取り組むことができます。またカード記載の具体的な行動例を繰り返し実践すれば、その行動が習慣化し、再現可能な自分の持ち味になります。

持ち味カードを携帯したり、掲示して常に意識しながら、行動を繰り返し実践すれば・・・

① <計画> 実践するカードとその具体的な行動を考える

- 前頁『持ち味の棚卸し』で選択した優先順位の高いカードについて、カード記載の行動例を参考に、具体的な取り組みを考え、いつ、どんな場面で実践するのかを計画する
- お役立ちツール①「持ち味実践プラン作成シート」

② <実践> 上記①を実践し、毎日記録をつける

- 上記①を日々実践し、実践した内容や気づいたことを記録する
- 記録をつけることで、達成感・充実感が高まり、継続することができる
- お役立ちツール②「持ち味ダイアリー(週間)」

③ <振り返り> 上記②の記録を振り返り、今後に活かす

- 1週間毎、1ヶ月毎に振り返り、成功要因・失敗要因を考え、今後の取組みに活かす。
- お役立ちツール③「持ち味ダイアリー(振り返り)」
- 上司・同僚、家族・友人等から客観的な意見・アドバイスをもらう
- お役立ちツール④「他者フィードバックシート」

① 実践計画を立てる

② 実践し、記録をつける

③ 振り返り/他者フィードバック

自分が伸ばしたい、身につけたい持ち味の行動がいずれ習慣化され、確実に習得することができる



10. 持ち味カードの活用場面

(10) 行動基準づくり

持ち味カードを使って、組織メンバーが、組織の課題と達成プロセス(行動)を議論し、行動基準を作成すると、課題達成に向けてメンバーのベクトルを一致させることができます。また個人のノウハウを組織で共有でき、全体のレベル底上げにつながります。

持ち味カードを使って、メンバーが組織の課題と達成プロセスを議論し、行動基準を作成すると...

① 〈グループディスカッション〉 組織が抱える課題を議論し、設定する

- ・ミーティングや研修で、会社や顧客の期待、組織の現状などについて議論し、メンバー全員が取り組むべき課題を設定する

② 〈持ち味カード選択〉 課題の達成プロセス(行動)を検討する

- ・上記①の課題を達成するためにメンバーに求められる行動について、各メンバーがカードを選択し、全員でグルーピングしたり、関連付けながら整理し、絞り込む

③ 〈行動基準づくり〉 上記②で選択したカードの行動例をカスタマイズする

- ・メンバーが議論しながら、上記②で選択したカードの行動例を、実際の業務場面をイメージしながら、実務に即した具体的な文章に変更・修正し、行動基準としてまとめる

④ 〈行動基準の実践〉 実践し、行動基準をブラッシュアップしていく

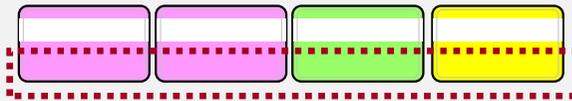
- ・各メンバーが行動基準を実践し、朝礼やミーティングなどで報告や情報交換を行う
- ・行動基準は、実践で得たノウハウを盛り込みながら、継続的にブラッシュアップする

① 組織課題

② 達成プロセス

- 持ち味カードを使うことで、
- ・全員参加で議論できる！
 - ・論点が明確になる！
 - ・KJ法(グルーピング、関連付け)によって、意見が整理される！

③ 行動基準づくり(行動例のカスタマイズ)



行動例をカスタマイズすれば、実務に即したオリジナルの行動基準を作成できる！



メンバーのベクトルを一致させることができ、ノウハウが共有されて全体のレベル底上げにつながる



10. 持ち味カードの活用場面

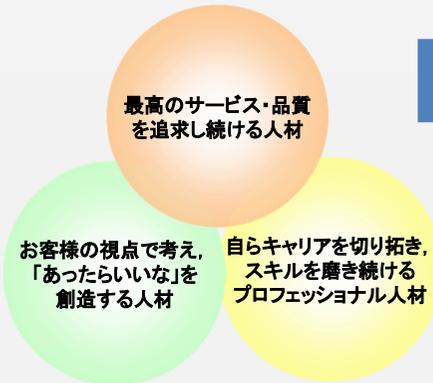
(11) 経営理念の浸透

持ち味カードを使って、会社の期待人材像(経営理念の実現に貢献する人材とはどういう人材か)とその要件を具体化すれば、より一層、従業員にとって分かりやすいものになり、経営理念に沿った自発的な行動が起こされるようになります。

持ち味カードを使って、期待人材像(経営理念の実現に貢献する人材とはどういう人材か)を具体化すれば・・・

- ① <経営層> 経営理念を基に、期待人材像とその要件を具体化する
 - ・ 持ち味カードを使って、経営理念→期待人材像→人材要件へ具体化すれば、従業員は、経営理念を行動レベルで具体的にイメージできる
- ② 上記①を明示し、キーパーソンへ集中的に教育して、実践を促す
 - ・ 社内への影響力が高く、上記①の人材要件に合致するキーパーソンへ持ち味発揮の機会を与え、サポートすることで、成功モデルをつくりあげる
- ③ キーパーソンの率先垂範により、社内への浸透(伝播、継承)を促す
 - ・ 他の従業員が刺激を受け、キーパーソンを見習って、自発的に行動を起こす(カマス法の法則)

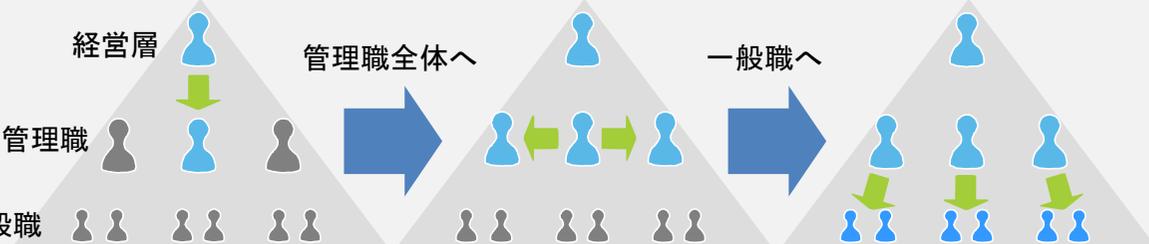
期待人材像の明文化(例)



期待人材の要件抽出



経営理念の浸透プロセス



経営理念を仕事に活かし体現する、社内の模範となる人材が増え、次第に末端まで浸透させることができる

10. 持ち味カードの活用場面

(12) チームワーク強化



持ち味カードを使って、メンバーが、お互いの持ち味(考え方、強み・弱みなど)を知り、認め合うことで、メンバー間の信頼が生まれ、質の高いコミュニケーションが活発になります。その結果、ノウハウ共有や相互啓発、助け合いの行動が起こされるようになります。

持ち味カードを使って、メンバーの持ち味(考え方、強み・弱み)やチームの行動特性を知ることによって...

① 〈自己分析、他者フィードバック〉お互いの持ち味を知る

- ・ 持ち味カードを使うことで、遠慮や誤解を恐れず、率直に話し合うことができる
- ・ メンバーから承認や感謝の言葉をもらうことで、自分の仕事に自信を持って、自分の存在価値やチームへの貢献度を実感できる
- ・ 仕事への信念・想いを語り合うことで、親近感や仲間意識を持つことができる

② チームの行動特性を知り、今後の連携・協力体制を議論する

- ・ 状況・場面によって、メンバーがどのような動きをするのかを予測できるようになる
- ・ 協力や応援が必要な時に、遠慮せずに声を掛け合える人間関係・協力体制ができる
- ・ チームの業務フローの中で、ボトルネックになっている業務、ミスやトラブルが起りやすい業務についてメンバーの共通認識を持つことができる

③ 上記②をチームメンバー全員で、日常の業務で実践する

- ・ メンバー間の信頼が生まれ、質の高いコミュニケーションが活発に行われるようになる
- ・ 常に業務全体の流れを見て、今、何をすべきかを自分で考え、行動するようになる
- ・ 問題発生を事前に予測し、先回りして注意を喚起したり、協力して対処するようになる

① お互いの持ち味を知り、認め合う

各メンバーが自分の仕事に自信を持って、自分の存在価値やチームへの貢献度を実感できる！



② 今後の連携・協力体制を議論する

メンバーの信頼が生まれ、お互いの持ち味を活かして協力を生み出す生産性の高いチームになる！



メンバー間の信頼やチームへの安心感が生まれ、お互いの持ち味を活かして生産性の高いチームができる



10. 持ち味カードの活用場面

(13) 職場風土改善

持ち味カードを使えば、普段は遠慮したり、照れくさくて伝えられなかった承認や感謝の言葉を、面と向かって率直に伝え合うことができます。その結果、自分が必要とされ、貢献していること、他者に助けられていることが実感でき、お互いを認め合う風土が形成されます。

持ち味カードを使って、お互いに承認や感謝の言葉を率直に伝え合うことで・・・

① <自己分析> 各自が“持ち味”と思うカードを選択する(Best 3)

- ・ミーティングや研修で、メンバーが持ち味カードを使って、自己分析を行い、自分の持ち味だと思うカードを3枚選択する(P.9 基本的使い方を参照)

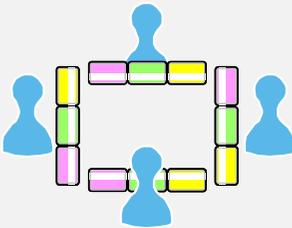
② <他者フィードバック> 順番に①を発表し、他者が承認・コメントする

- ・ひとりずつ選択した項目とその理由(経験、エピソード)を発表する
- ・メンバーは発表者の説明を傾聴し、肯定的な承認の言葉を伝える。また、本人が発表したエピソード以外で、持ち味が発揮されていたと思うエピソードを披露する

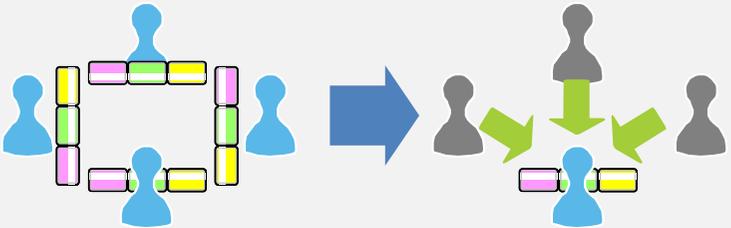
③ <今後の取り組み> 各自が今後の取組みを順番に発表する

- ・上記①②(特に他者コメント)を踏まえ、持ち味を伸ばすために今後取り組みたいこと、それによってどのように会社や所属チームに貢献していきたいかを発表する。メンバーは本人を励まし、協力・支援を約束する

① 自己分析 (持ち味Best3の選択)



② 他者フィードバック (承認、コメント)



お互いを認め合う風土が形成される！

- ・普段は遠慮したり、照れて言えなかった承認や感謝を、面と向かって、率直に伝え合うことができる！
- ・仕事への信念・想いを語り合うことで、親近感や仲間意識を持つことができる！
- ・今まで認識していなかった新たな持ち味やエピソード(行動)を発見することで、自分の仕事に自信を持つことができる！
- ・自分が必要とされ、貢献していること、他者に助けられていることが実感できる！
- ・お互いの理解が深まり、コミュニケーションが活発になる！

お互いを認め合う風土が形成され、コミュニケーション活性化や人間関係の改善につながる

ご連絡先

荒井社会保険労務士事務所

〒946-0035 新潟県魚沼市十日町304-1

TEL 025-793-7063

e-mail: office@araisr.com

<https://araisr.com>



セミナー講師 「医療法人元事務局長の社会保険労務士」 荒井 紀洋

直近12年間は医療機関の人事・労務担当として、400名近い医療従事者の採用試験に携わり、募集記事作成、選考方法、施設見学、面接官などを行ってきました。全国を事業範囲として**人材採用や組織運営のサポート**に取り組んでいます。

医療機関では職員間のハラスメント解決はもちろんですが、最近増えているのが「カスタマーハラスメント＝ペイシエントハラスメント」です。

発生してから、対処するよりも発生しないための予防策がより重要と考えております。

