

# 2021年3月4日 【 識学 】セミナー

部下の成長に必要な  
「正しい目標設定」と「成長サイクル」



SHIKIGAKU

株式会社P-UP World

識学認定講師

岩永 大作



16:00～ 株式会社P-UP Wrld・識学概要

16:15～ 部下の成長に必要な  
「正しい目標設定」と「成長サイクル」

17:45～ 質疑応答・アンケート回答

※セミナー資料は、アンケート回答後にダウンロードいただけます。



# 株式会社P-UP World 識学認定講師 岩永 大作



大学卒業後、大手進学塾で講師を11年務め生徒、保護者から多くの信頼を集め実績を重ねる。

その後グループ会社の英会話部門を担当し、目標設定と管理方法に注力するマネジメントで成果を上げる。人に関するマネジメントを更に学びたいと考え、「識学」を展開する株式会社P-UP Worldに転職。2020年より、識学講師として活動し、現在に至る。

【 「正しい目標設定」と「成長サイクル」 】をお伝え致します。

# 株式会社P-UP World 会社概要



## 【 設立 】

1998年11月24日

## 【 所在地 】

東京都足立区千住1-4-1 東京芸術センター11F

## 【 事業内容 】

電気通信機器及びその他付属関連商品の販売、事務用品、事務用機器の販売

学童保育型英会話スクール・幼児クラス

飲食事業

エネルギー事業

モータースポーツ事業

組織コンサルティング事業

フィットネス事業

## 【 代表取締役 】

中込 正典

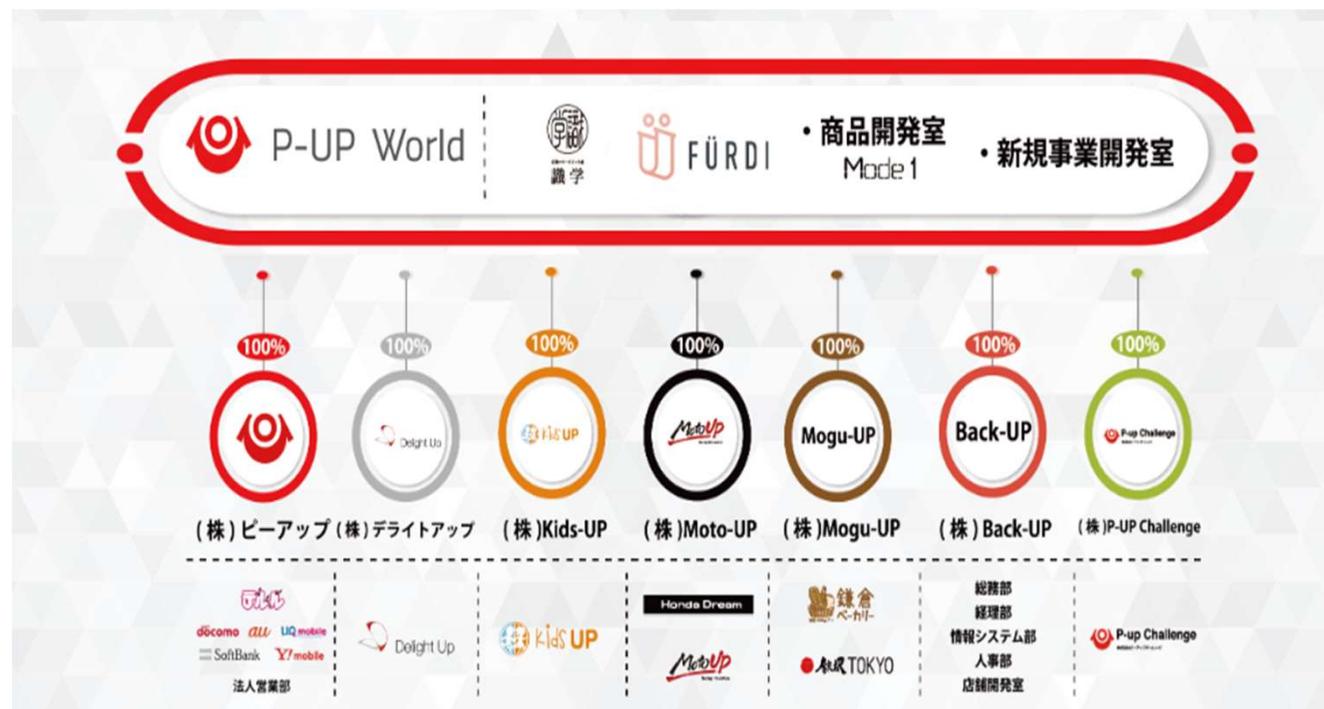
## 【 売上高 】

21期483億円

22期496億円

## 【 従業員数 】

合計1306名 (2020年2月29日時点)





SHIKIGAKU

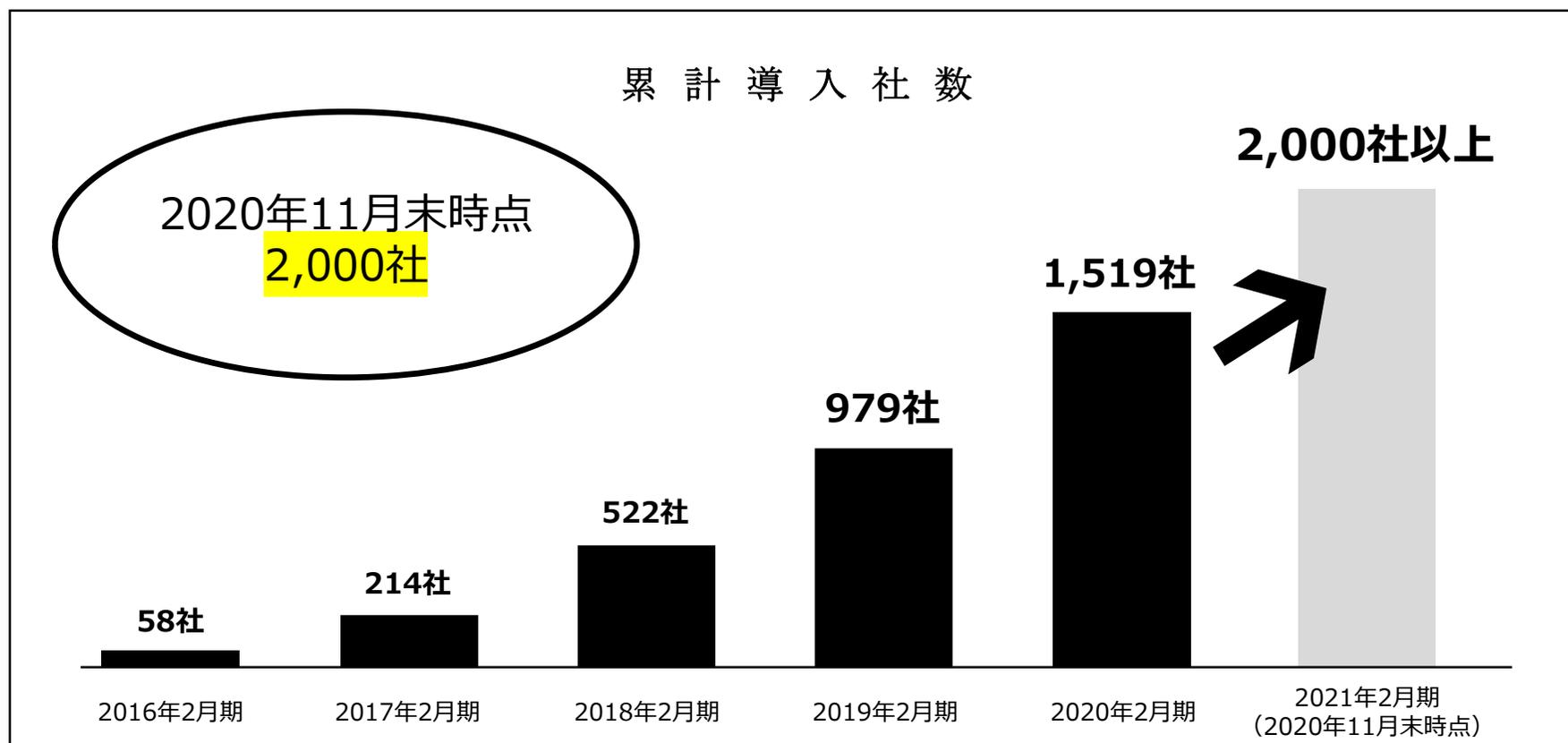
## 第1部

# 意識構造学【 識学 】とは何か





創業4年余りで、**2000社以上**のお客様にご導入いただき、**80%以上**のお客様に継続導入頂いております。





## 導入事例 ※一部企業抜粋



UUUM

ALL CONNECT

**INTERSPACE**  
Interspace Co.,Ltd.



**ZUU**

ANAGRAMS

**S-FIT** 株式会社エスフィット



**CRTM**  
Customer Relation TeleMarketing

**wevna1**

**FINDSTAR**



お部屋探し CAFE  
**ハヤギメ!**

中央電力





## 大分トリニータ×識学 共催 スポーツマネジメントセミナー



Program1  
大分トリニータJ1復活~J1躍進の軌跡

Program2  
チームを勝利に導く識学メソッド

Program3  
スポーツで社会を豊かにするために必要なマネジメント



株式会社大分フットボールクラブ  
代表取締役社長 榎 徹 氏



株式会社識学 兼  
早稲田大学ラグビー蹴球部コーチ  
後藤 翔太





組織運営の「原理原則」として幅広い分野で活用されています

## 識学の応用分野

### 企業 生産性の向上

- 管理職の強化
- 管理部門など、部門を問わない評価基準の明確化
- まずはやってみる意識への改革

### 企業 問題抑止

- 離職防止
- 各社にあった人材採用
- 採用面接の標準化

### スポーツ

- プロからアマチュアまでの  
幅広いスポーツチームマネジメントの強化で改善
- 大学ラグビー部
  - プロバスケットボールチーム

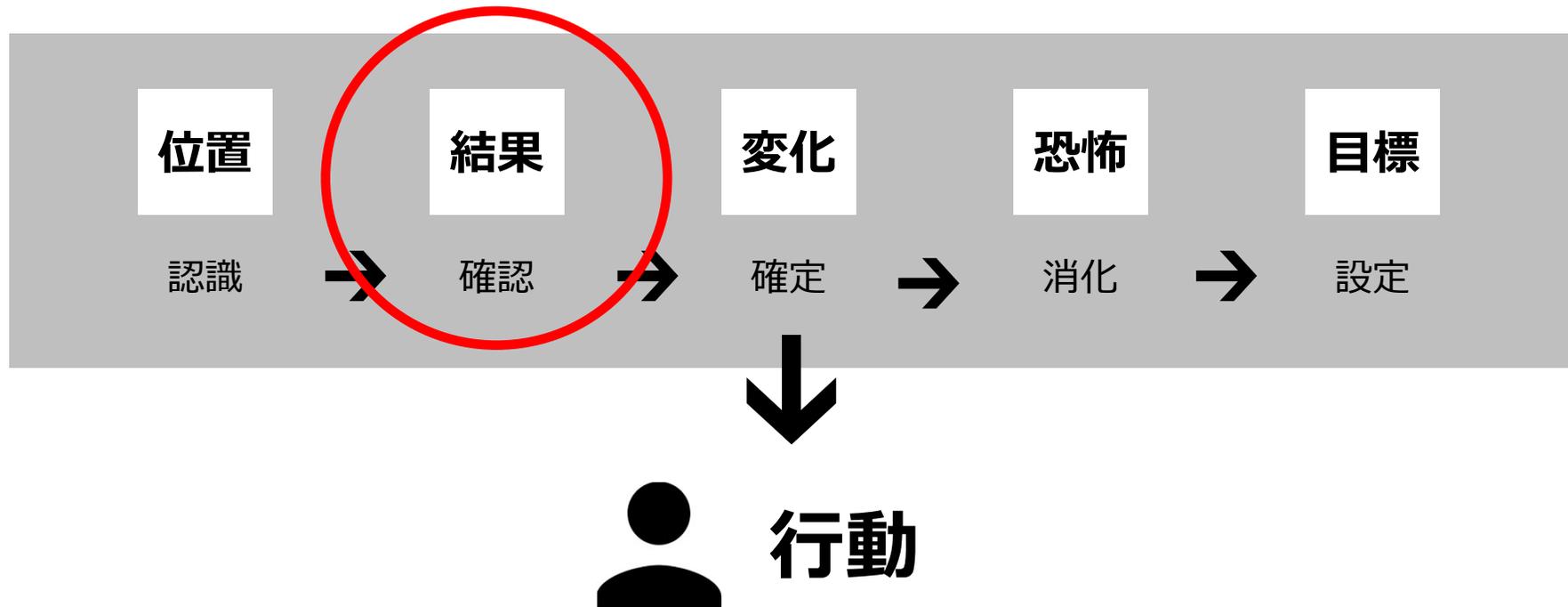
### 社会問題

- 親の錯覚を修正することで、子供問題を改善
- 引きこもりやニートの能動的滑動
- うつ状態の改善



人が行動に至るまでの思考の働きを5つの領域で説明しています。

人はそれぞれ過去の経験や知識によって、その人特有の思考の癖を持ちます。この癖こそが、組織の問題の発生原因とも言えます。





甲子園どうやったらいけますか？



次の3項目を発生すべき順番に並べてください。

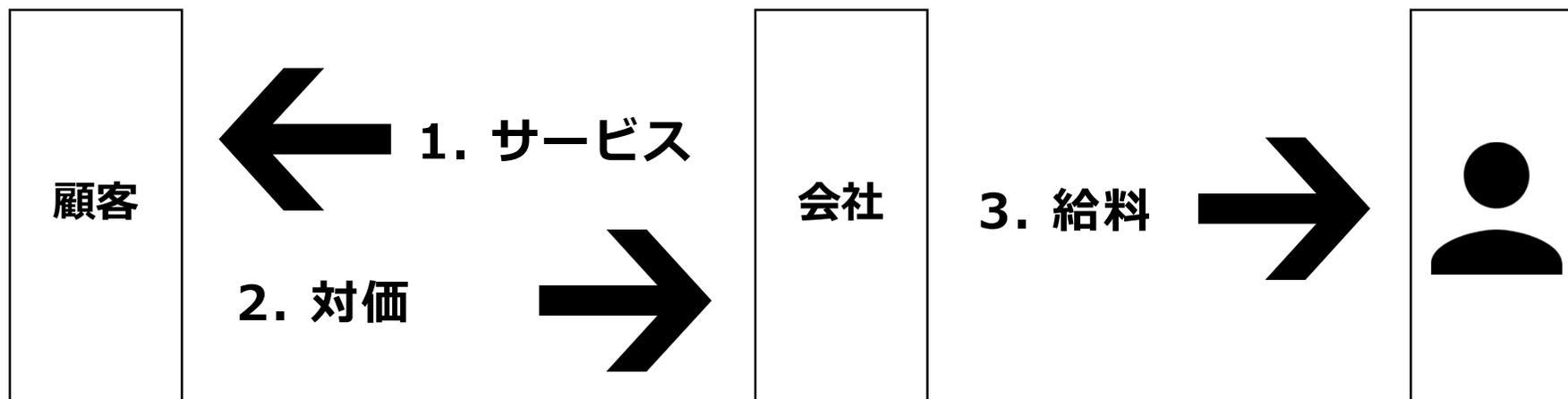
- 会社から給料をもらう
- お客様へサービスを提供する
- お客様から対価をいただく



## 事実に対する誤解や錯覚

### 正しい順番

1. サービス
2. 対価
3. 給料

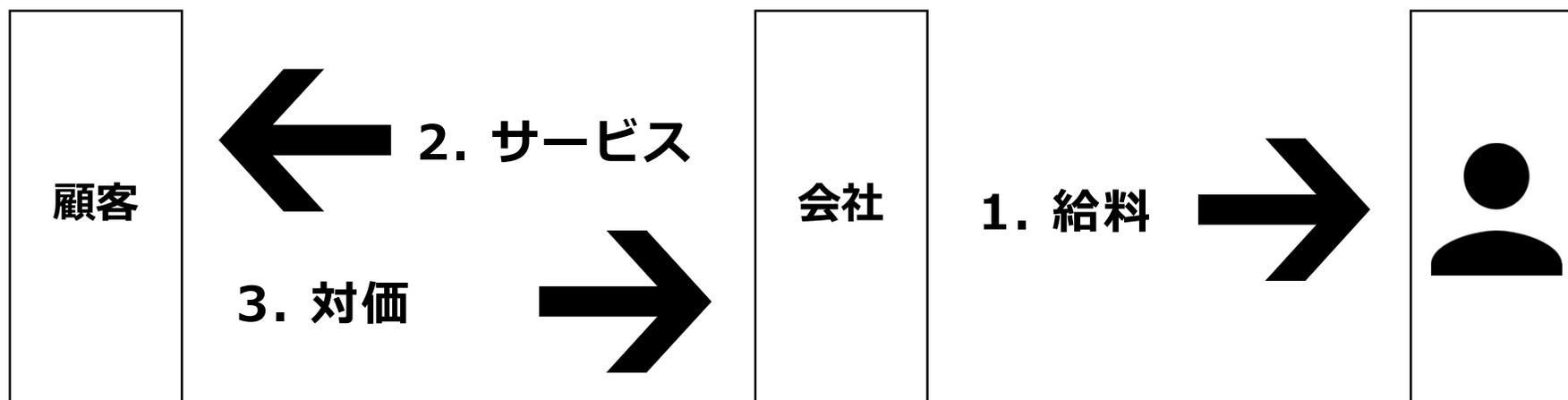




## 事実に対する誤解や錯覚

**誤解している順番**

1. 給料 2. サービス 3. 対価



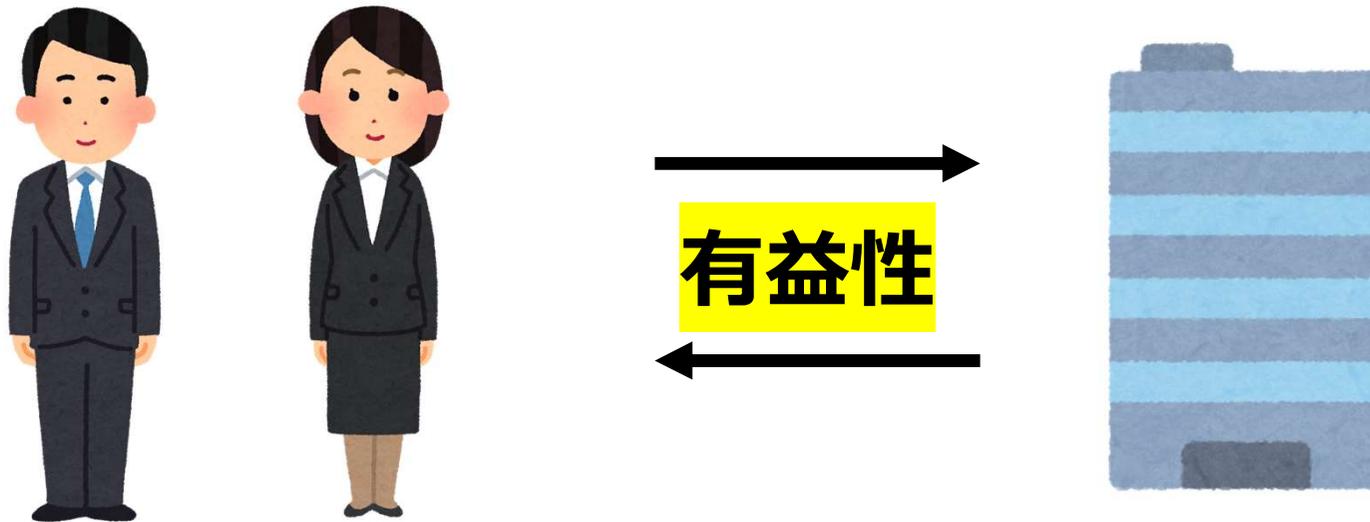


SHIKIGAKU

## 第2部

# 部下の成長に必要な 「正しい目標設定」と「成長サイクル」





会社から得られる有益性は？

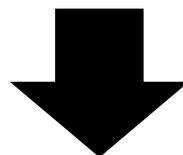
- 給与
- **成長** → 個人の成長
- 仲間
- やりがい
- **所属** → 会社の成長
- 福利厚生



個人と会社の利害が一致するのは？



# 成長



出来なかったことが  
出来るようになる

★成長して嫌な気持ちになる個人はいない



質問です。

部下にどんな目標設定していますか？

部下はそれを**正しく認識**していますか？

仕組図で解説  
「決定権者」



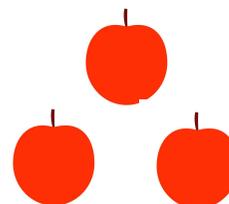
## 結果と成果それぞれどういう意味か？

**結果**： 期限時の状態 **(事実)**

**成果**： 出来栄え **(他者評価)**



**結果** りんごが出来た



**成果** 500円で売れた



## 認識をずらさないためには？



仕組図で解説  
「完全結果・不完全結果」



育成には . . .

① **教育** (知識)

- ・ ルール、マニュアル  
→ 落とし込み教育

② **管理** (経験)

- ・ 週次会議 (結果の完了)  
→ 経過は部下が考える責任



質問です。

どこで評価・管理していますか？  
経過？結果？

 結果です。



## 「経過」で評価・管理すると…

- ・夜遅くまで頑張っている
  - ・良い取り組み
- ➡ 個人的見解/感情

## 経過に介入するとこんな問題も…

- ・自分で考えなくなる
  - ・マネジメントコスト膨大
- ➡ 免責発生



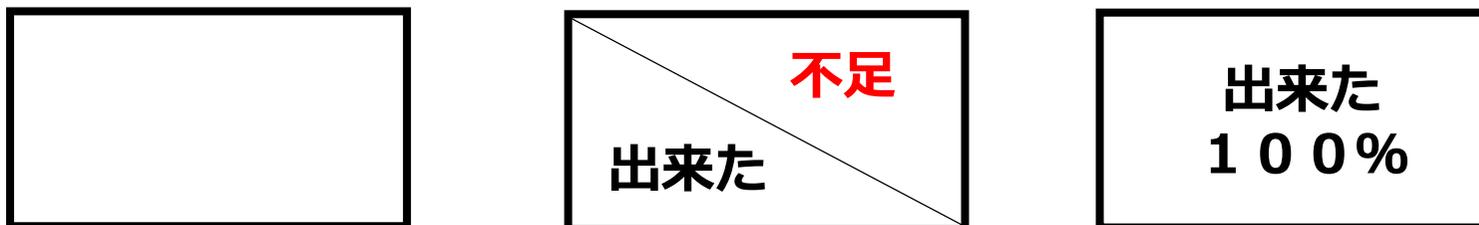
「経過」ではなく**結果で評価・管理**する。  
(できる限り、完全結果)

ではどのように管理する？

仕組図で解説  
「結果点」  
「結果の完了」



- ① 求められる枠  
(役割・目標の理解)
- ② 不足の認識
- ③ 不足を埋める

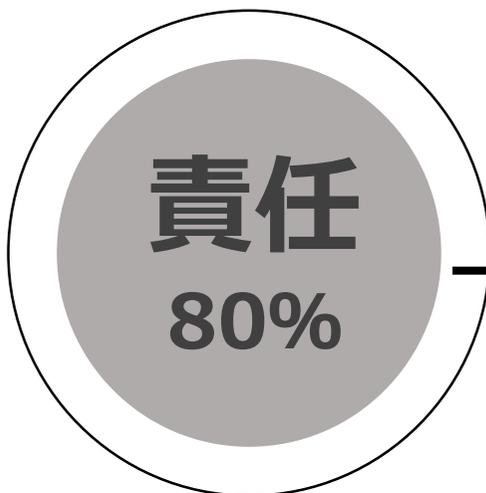


繰り返す ⇒ **内発的動機発生**

仕組図で解説  
「動機の質」



役割に対して…



**免責**

人が足りない  
市場が悪い  
リモートで無理

評価は下がりますよね…

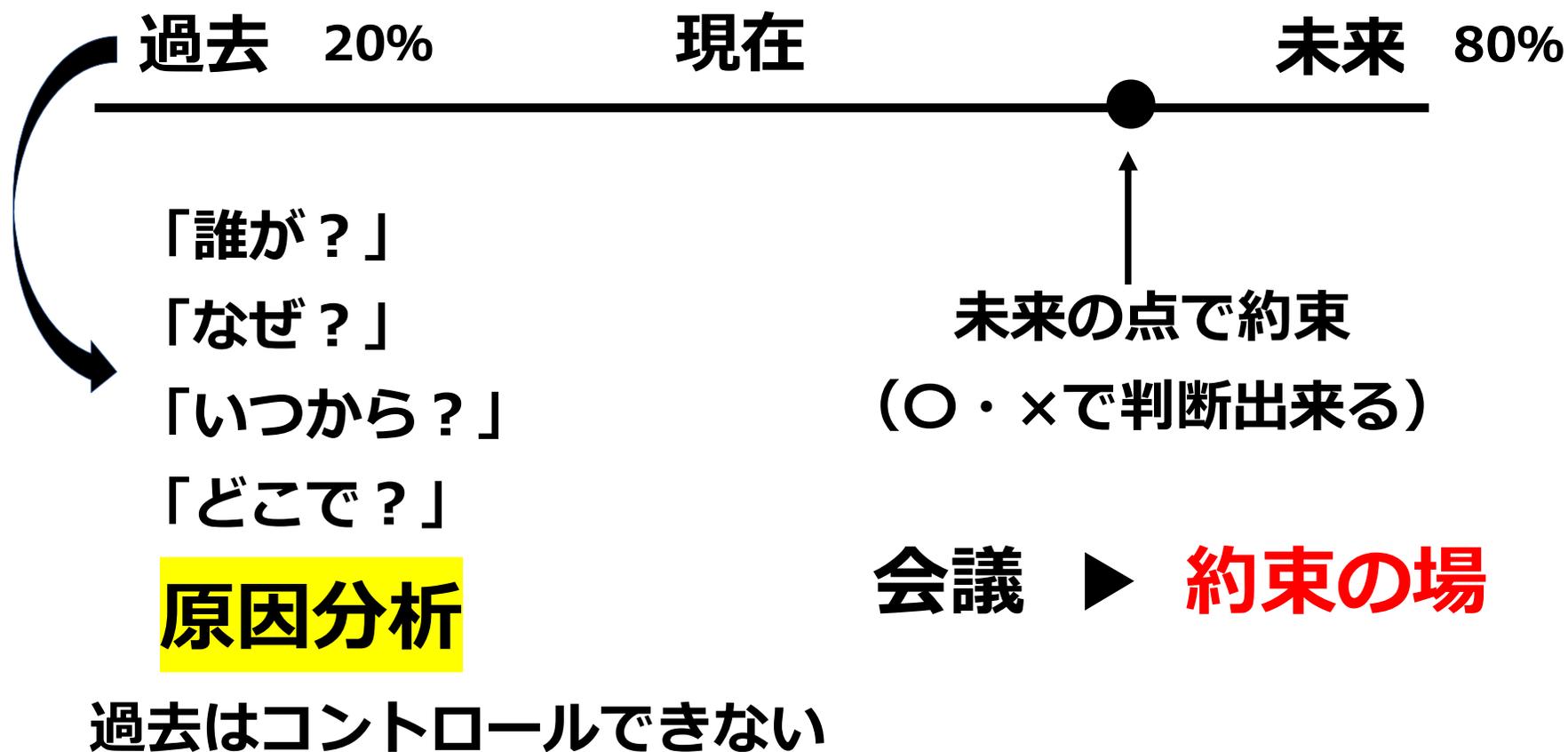
**事実：免責出来ていない**

部下を自責100%で認識させないと…

**部下の成長機会を奪っている**



## 会議での話題の中心は、過去・未来どちら？





結果の完了で確認しましたが・・・

- ① 目標と結果
- ② なぜ不足なのか（未達の理由）
- ③ 何を改善するのか（行動変化）
- ④ 次の約束

**週報**や**週次会議**に盛り込まれていますか？

→即実践してください

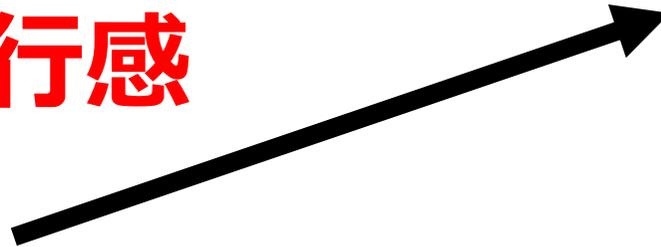


成長とは？

出来なかった事が、  
出来るようになる。



**進行感**



**目標  
目的**

**社会性を持つ組織の目標・目的が進行している感覚  
= 成長している組織に所属している**

**進行感を感じるためには…**

**💡 組織は成長し続ける必要がある**

まだ続きますが・・・



**ZOOMのチャットにURLをお送りしています。**

**下のバーの「チャット」からアンケートの回答をお願いします。**

**アンケートをご回答いただいた後、本セミナーで使用した資料を閲覧・ダウンロードいただけます。**

**セミナーが終了してしまうとチャットが見れなくなってしまうのでご注意ください。**

## 組織マネジメント診断「識学サーベイ」

組織  
診断

組織サーベイをする理由…組織の状態を可視化し、正しく機能する組織になっているか

正しく機能するために必要な要素→分析項目

### 他社サーベイ

- ・ 経営理念の浸透
- ・ 社員の会社に対する信頼や愛着の度合い
- ・ 現状の仕事に対するやりがい
- etc.



組織が個人によりそうマネジメント  
「会社が何をしたらエンゲージメントを  
高めることができるのか」

不必要なコミュニケーションが増加

### 識学サーベイ

- ・ 他者評価の存在
- ・ 上司部下の位置認識
- ・ 求められているゴール
- ・ 時間短縮の重要性
- etc.



生産性の高い組織に変革するマネジメント  
「組織が目指すゴールに最速で向かう  
ために不必要なことはなにか」

不必要なコミュニケーションを排除  
本来必要なマネジメントを

## 「識学サーベイ」質問例

組織  
診断

78問のアンケート(約10分~15分)

- ✓ 上司と意見が違ってても自分が正しいと思うことをやり抜くべきである
- ✓ 誰に確認したら良いか迷うことがよくある
- ✓ どうすれば自分の評価が上がるのか明確である
- ✓ 期限を超えても品質が120点になっていれば良い



PC・スマートフォンから回答可能

▼ 非常にそう思う~まったくそう思わないの6段階で回答

### 36問目

上司と意見が違ってても自分が正しいと思うことをやり抜くべきである

✓ まったくそう思わない

✓ そう思わない

✓ どちらかと言えばそう思わない

✓ どちらかと言えばそう思う

✓ そう思う

✓ 非常にそう思う

## 「識学サーベイ」分析項目

組織  
診断

識学が提案する、組織が正しく機能するために必要な分析項目

評価軸	定義	点数が低いときに想定される組織の状態
自己評価意識	自分の価値を決めるのは自分だという意識が、強いほど点数が低い	評価項目/基準が曖昧になっている 目標設定プロセスで、上司に承認を得るプロセスが弱い
組織内位置認識	上司と部下の関係を上司が上、部下が下と認識できているほど点数が高い	ルール・指示を守らなくても許されている 上司が部下に評価を獲得しに行っている
結果明確	何をやるべきかが明確なほど点数が高い	「これやっという」など期限設定の無い指示が多い 「良い感じで」など求められるゴールが明確になっていない
成果視点	行動中に「失敗したらどうしよう」などの余計な心配をしすぎるほど点数が低い	失敗に対する恐怖から、ゴールに向けて集中できていない 今、何をすべきかが明確になっていない。
免責意識	自らの責任に対して言い訳が多いほど、点数が低い	責任範囲が曖昧になっている・重複している 上司が経過に介入して指示を出している
変化意識	成長していく意思が強いほど点数が高い	成長した経験が乏しい 変化の必要性を感じていない（変化なしで給与を維持できる）
行動優先意識	考えてばかりではなく、まずは行動するという意識が強いほど点数が高い	行動して修正することを繰り返すしかないことの認識が薄い 部下が全ての指示に対して実行する上での理由を求める
時感覚	時間短縮の重要性の認識が強いほど点数が高い	上司が期限を設定していない 上司が期限を設定しているが、部下にとって緩い

## 「識学サーベイ」実施対象・わかること

組織  
診断



実施対象

サーベイの実施対象は**部下全員**



わかること

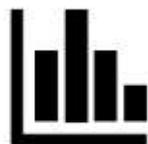
サーベイ受講者本人について

□個人の**思考のクセ**が点数化し

8つの軸のバランスにより

離職傾向や素直さなどがわかります。

(採用にもお使いいただけます。)



サーベイ受講者の管理者について

□**管理者のマネジメント**が

部下にどのような影響を

与えているのかを可視化できます。



## 「識学サーベイ」結果例

組織  
診断

RANK	役職	合計点	自己評価意識	組織内位置認識	結果明確	成果視点	免責意識	変化意識	行動優先意識	時感覚
回答者平均		59.9	63.1	57.7	56.7	54.8	57.7	64.1	56.6	68.2
識学受講者平均		76.2	80.8	68.9	72.9	70.6	82.0	80.8	70.4	83.1
貴社平均		64.1	71.1	56.7	60.3	60.5	69.4	73.6	65.5	72.9
1	社長	83.3	80.0	53.8	85.7	88.6	91.1	84.0	93.3	90.0
2	管理部部长	79.4	75.6	67.7	92.9	60.0	88.9	78.0	73.3	100.0
3	営業部部长	77.8	77.8	72.3	74.3	77.1	93.3	74.0	83.3	87.5
4	営業1課長	75.9	77.8	53.8	78.6	71.4	73.3	84.0	76.7	87.5
5	営業2課長	73.1	82.2	55.4	67.1	82.9	97.8	86.0	66.7	90.0
6	営業3課長	71.3	75.6	64.6	72.9	80.0	80.0	68.0	73.3	75.0
7	経理課長	70.0	60.0	55.4	77.1	57.1	73.3	90.0	73.3	85.0
8	課員A	65.9	71.1	55.4	68.6	68.6	68.9	74.0	53.3	82.5
9	課員B	65.0	66.7	53.8	68.6	48.6	77.8	92.0	66.7	60.0
10	課員C	60.0	71.1	53.8	52.9	62.9	53.3	76.0	63.3	65.0
11	人事課長	59.7	62.2	60.0	47.1	65.7	46.7	64.0	56.7	72.5
12	課員D	59.7	77.8	47.7	47.1	60.0	60.0	90.0	73.3	55.0
13	課員E	57.8	66.7	50.8	55.7	54.3	73.3	66.0	60.0	52.5
14	課員F	56.3	68.9	44.6	45.7	60.0	62.2	78.0	60.0	65.0
15	課員G	55.6	71.1	66.2	58.6	22.9	64.4	54.0	53.3	62.5
16	課員H	55.0	68.9	47.7	42.9	45.0	40.0	68.0	66.7	67.5
17	課員I	52.8	60.0	49.2	50.0	60.0	44.4	68.0	36.7	67.5

Excelで  
エクスポート可能

### 分析例

- ✓ 課員の【結果明確】が赤い  
⇒課長から課員に対する  
目標設定・日々の指示の  
期限や期限時の状態が  
曖昧な恐れあり

定量的な評価項目の設定  
日々の指示で曖昧な言葉  
(なるはや、いつも通りに)を  
使わないようにしましょう。



自動集計され  
結果は即時閲覧可能

- : トレーニング受講者平均以上
- △ : 回答者平均以上、トレーニング受講者平均未満
- × : 回答者平均未満



担当識学講師が結果をフィードバックし  
貴社の状態に応じた解決策を提示します！

本日セミナーご参加者様限定  
無料サーベイ(通常3万円/月)→オーダーメイドMTG 実施致します



2020年5月14日株式会社識学 安藤社長が日経新聞に掲載した1面広告です。

## 社員を大切に。

世の中に、「社員を大切にしたくない」経営者などいないでしょう。ただ、今この危機のときに、あらためて「社員を大切にする」ということについて考えたいのです。

「社員を大切にする」とは、社員に楽しく働いてもらうことでしょうか？社員にモチベーションや夢を与えることでしょうか？

私は違うと思います。社員を大切にするとは、社員を成長させ「生き抜く力」を身につけさせることです。それしかありません。

親は子どもを大切にするからこそ、甘やかさずに育てます。経営も同じです。どんなに厳しい時代になっても力強く生きていけるように、人と組織を育てる必要がある。

私はそう考えます。

リーダーの仕事は「従業員満足度」を高めることではないのです。「社員の成長」にこそ責任を持つべきなのです。

本当に、「社員を大切にする」経営者のパートナーであり続けたい。私たち「識学」の願いです。



**ご清聴ありがとうございました。  
大変恐縮ですが、今後の満足度向上にむけ  
アンケートの記入をお願い致します。**

**ZOOMのチャットにURLをお送りしています。  
アンケートをご回答いただいた後、  
本セミナーで使用した資料を閲覧・ダウンロード  
いただけます。**

