

ウェビナー開始まで、しばらくお待ちください。

部下の成長に必要な  
「正しい目標設定」  
と  
「成長のサイクル」

6/17 (木) 14:00～16:00



SHIKIGAKU

【注意】

電波の状況によって「音声  
が聞こえにくい」「映像  
が動かない」等の状況  
がございます。

その際にはお手数ですが、  
画面左下の「**オーディオ  
設定**」で音量を調節して  
ください。

それでも聞こえない場合  
は、**一度ZOOMから退出  
して、再度ログイン**をお  
試しください。

## 【第1部】概要説明

- ・ 株式会社P-UP World概要
- ・ 講師紹介
- ・ 株式会社識学概要

## 【第2部】「正しい目標設定」と「成長のサイクル」

- ・ 正しく目標を設定するために必要なこと
- ・ 成長させるために必要なこと
- ・ 成長のサイクルを作る

## 【第3部】

- ・ ご案内
- ・ 質疑応答
- ・ アンケートのご協力

# 注意事項

Zoom ウェビナー

PUP World (誤字訂正) の画面を表示しています オプションを表示

表示

レコーディング中

## 【事務局への相談】

下記メニューバーにある **チャット** をクリックして下さい。

**すべてのパネリスト** を選ぶと、運営事務局のみに連絡可能です。

送信先: すべてのパネリスト  
あなたのテキストはパネリストのみが表示可能です

オーディオ設定 ^

チャット 手を挙げる Q&A 退出

# 注意事項

Zoom ウェビナー

PUP World (漢字講座) の画面を表示しています オプションを表示

表示

レコーディング中

## 【講師への質問事項】

下記メニューバーにあるQ&Aをクリックして下さい。

質問をここに入力してください...

匿名で送信

キャンセル 送信

この「痛」こそが組織の問題の発生原因とも言えます。

オーディオ設定 ^

チャット 手を挙げる Q&A 退出

# アンケートに答えて、セミナー資料をゲット！

ウェビナーにご参加頂き、ありがとうございます。  
[続行]をクリックして簡単なアンケートにご協力ください。

下記の外部URLアクセスするとzoom.usから離れます  
<https://shikigaku-tenpo.jp/after-seminar/>

本当に続行しますか？

**続行** zoom.usにとどまる

ありがとうございました。  
ダウンロードいただけます。  
お手数ですが、ご回答のほどよろしくお願ひ致します。

## アンケート

お名前(必須)

## セミナーアンケートを承りました。

ご協力いただき、ありがとうございました。

今回セミナーで使用した資料をダウンロードいただけます。

**資料ダウンロード**

なお、ご質問等ございましたら、電話でもご相談を受け付けております。  
「03-5829-8444」までご連絡なくご相談ください。

**セミナー資料を  
ダウンロード！**

セミナー終了後、パソコン画面に本日のセミナーのアンケートが表示されます。  
「**続行**」をクリックいただきアンケートにご記入いただくと、本日のセミナー資料がダウンロード頂けます。



SHIKIGAKU

## 第1部

# 概要説明

- 株式会社P-UP World概要
- 講師紹介
- 株式会社識学概要



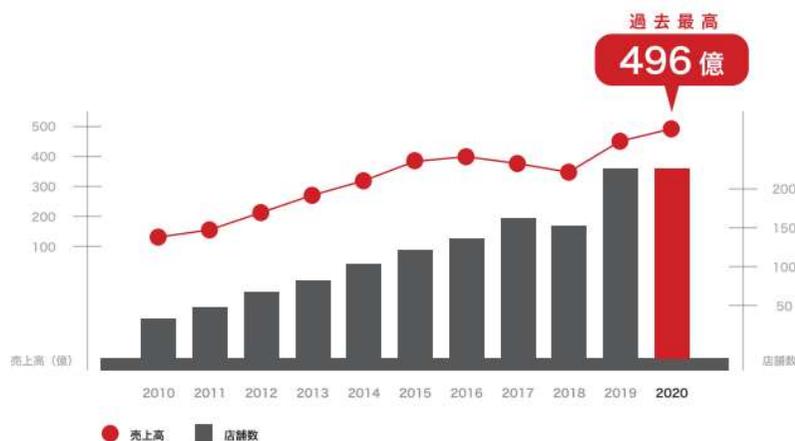
# 株式会社P-UP World 会社概要



## 会社概要



設立	1998年11月24日
本社	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
資本金	1億円（発行済株式数 10,254株）
連結売上高	496億円
従業員数	グループ合計1306名（社員/契約社員 872名 アルバイト 434名）
店舗数	225店舗



PROFILE



講師紹介

## 日暮 裕規

株式会社P-UP World 識学講師

2005年に明治大学商学部を卒業後、大手アミューズメント会社に入社。最年少で管理職となり、60名を超えるスタッフのマネジメントを8年間従事、その後人事総務にて新卒採用・研修に携わった。2014年に地元・千葉の広告会社に転職。営業職を経験後、飛び級で支社長に昇格しマネジメントを2年間従事。これまでの率先垂範、部下のモチベーションを重視したスタイルに限界を感じ、識学を導入し成果を上げたピーアッパに転職。識学講師として現在に至る。

# 株式会社P-UP World グループ及び事業紹介



- ・株式会社ピーアップの一部事業である Kids-UP は分社化し、株式会社 Kids-UPとして設立いたしました。
- ・株式会社ピーアップの管理部門である総務部、経理部、情報システム部、人事部、店舗開発室を分社化し、株式会社 Back-UP を設立いたしました。
- ・株式会社ピーアップの子会社であります、株式会社デライトアップ、株式会社 Mogu-UP (旧アイデアデザイン株式会社) 株式会社 P-up Challenge を当社 100% 子会社としました。
- ・旧 株式会社オートショップ・スガハラの株式を取得し、株式会社 Moto-UP として社名変更を行いました。

## 各社役員等

株式会社 P-UP World	株式会社ピーアップ	株式会社デライトアップ	株式会社 Kids-UP	株式会社 Moto-UP	株式会社 Mogu-UP	株式会社 Back-UP	株式会社 P-up Challenge
代表取締役 中込 正典 取締役専任執行役員 石澤 文三枝 取締役常務執行役員 味光 崇徳 取締役 中込 真生 執行役員 藤田 真一郎 執行役員 大野 英二	代表取締役 中込 正典 取締役専任執行役員 味光 崇徳 取締役執行役員 藤田 真一郎	代表取締役 中込 真生	代表取締役 中込 正典 取締役 石澤 文三枝 取締役 辻 啓一 執行役員 石澤 佳和子	代表取締役 中込 正典 取締役執行役員 長瀬 文雄 取締役 小出 啓一	代表取締役 中込 正典 取締役 中込 真生	代表取締役 中込 正典 取締役 石澤 文三枝	代表取締役 中込 正典
本社所在地 東京都立区 資本金 1億円 設立日 2020年3月3日 事業内容 子会社の経営アドバイス	本社所在地 東京都立区 資本金 1億円 設立日 1998年11月24日 事業内容 移動体通信事業	本社所在地 東京都千代田区 資本金 900万円 設立日 2012年2月17日 事業内容 新電力事業等	本社所在地 東京都立区 資本金 1000万円 設立日 2020年1月20日 事業内容 年間保険契約率向上 スクール・キンダー クラス	本社所在地 東京都北区 資本金 800万円 設立日 1983年7月30日 事業内容 オートバイ販売 事業	本社所在地 東京都立区 資本金 300万円 設立日 2010年9月22日 事業内容 飲食事業	本社所在地 東京都立区 資本金 100万円 設立日 2020年1月20日 事業内容 シェアードサービス	本社所在地 東京都立区 資本金 990万円 設立日 2008年12月12日 事業内容 事務・制作業 (母グループ内 特許子会社)

※決算期は各社とも2月末日



## 識学for店舗ビジネスとは...

株式会社識学と、実際に識学を用いて組織改革に成功した  
弊社 株式会社 P-UP Worldとの提携により実現した  
組織コンサルティングサービスです。

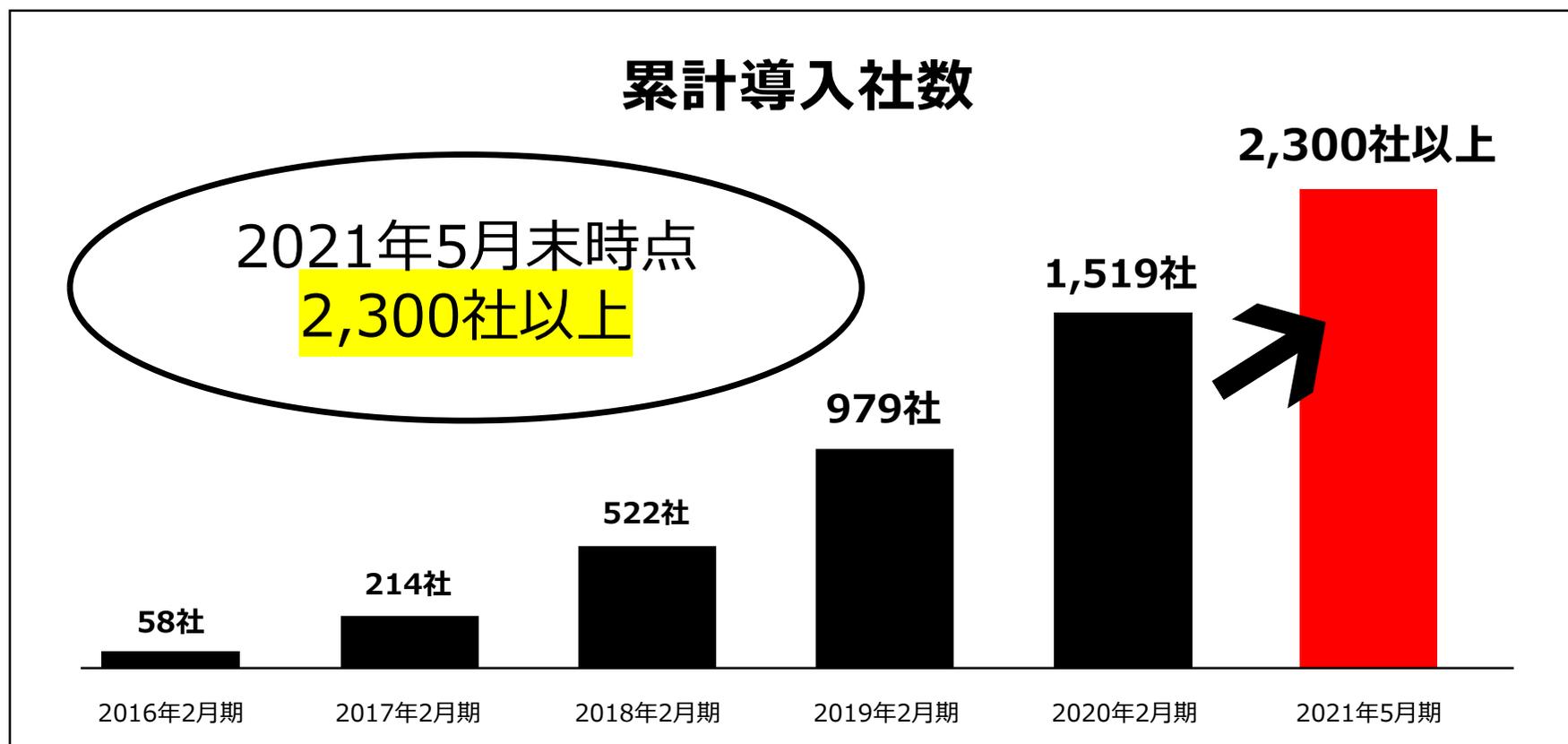
「識学」のもつ組織改革のメソッドに加え  
実際に組織単位で「識学」を導入した経験と  
長年の店舗型ビジネスで培ってきた  
弊社ならではのノウハウを組み合わせた  
実践的なコンサルティングをご提供します。



会社名	株式会社識学
代表者名	代表取締役社長 安藤 広大
設立	2015年3月
主な事業内容	<ul style="list-style-type: none"><li>・「識学」を使った経営、組織コンサルティング</li><li>・「識学」を使った従業員向け研修</li><li>・「識学」をベースとしたwebサービスの開発、提供</li><li>・「識学」関連書籍の出版</li></ul>
本社所在地	東京都品川区大崎2-9-3 大崎ウエストシティビル1階
支店情報	大阪支店 大阪府大阪市中央区備後町3-6-2 大雅ビル8F  名古屋支店 愛知県名古屋市西区牛島町6-1 名古屋ルーセントタワー40階  福岡支店 福岡県福岡市中央区大名2-12-15 赤坂セブンビル8階



創業4年余りで、**2300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。





## 組織の矛盾を言語化

組織内に発生した「ズレ」を  
いち早く取り除けば、  
パフォーマンスは確実に向上する

株式会社 ピーアップ  
取締役副社長 川名 廣季氏

株式会社識学 安藤代表がNTT時代に当社のdocomo担当としてご縁  
→安藤代表が識学設立後にPUPに識学をご教示頂く



モバイル市場の公正競争促進に関する検討会報告書を踏まえた 別紙1  
関係ガイドライン改正案の主な内容

## モバイルサービスの提供条件・端末に関する指針の改正案

- (1) 通信事業者が端末の流通・販売を行う者に対して、不当に端末の流通・販売を制限することを禁止。
- (2) 通信事業者が販売店に対して、不当に端末の販売価格やその値引き額を実質的に指示することを禁止。
- (3) 通信事業者が中古端末のSIMロック解除に応じることを義務づけ。

※この他、所要の規定整備を行う。

## 電気通信事業法の消費者保護ルールに関するガイドライン改正案

利用者を長期に拘束する効果のある残債免除施策について、利用者への説明を義務づけ。



# 識学導入前 ピーアップモバイル事業部 店舗推移



業界の特性上、国策の影響を大きく受ける



業績低迷による管理職の離脱

販売不振による新人スタッフの早期離脱



市場低迷による社員の免責思考

## SHIKIGAKU

本当に市場の問題なのかを考える大きな**きっかけ**に



## 【売上推移】

識学導入

18期	385億
19期	368億
20期	394億
21期	483億
22期	495億

+100億円

営業目標  
33ヵ月  
連続達成！

縮小している市場の中、導入1年で売上200%UP  
法人部門だけなら導入2年で1000%UP



## 導入事例 ※一部企業抜粋



UUUM

ALL CONNECT

**INTERSPACE**  
Interspace Co.,Ltd.

*Au*  
aucfan

**ZUU**

ANAGRAMS

**S-FIT** 株式会社エスフィット

Medical Note

Customer Relation TeleMarketing

**wevnal**

**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

### 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

### 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

### 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



そもそも、“識学”とは？



## 識学とは？

「人々のもつ**可能性を最大化**する」

スポーツチームであれば・・・  
アイドルグループであれば・・・  
会社であれば・・・

ではどのように？

「**誤解や錯覚**を取り除く」

~~迷い  
免責  
ロスタイム~~

 やるべきことに、**集中**する。



Q. 御社の従業員は、現在何%ぐらいパフォーマンスを発揮できていますか？

①40%

②70%

③100%

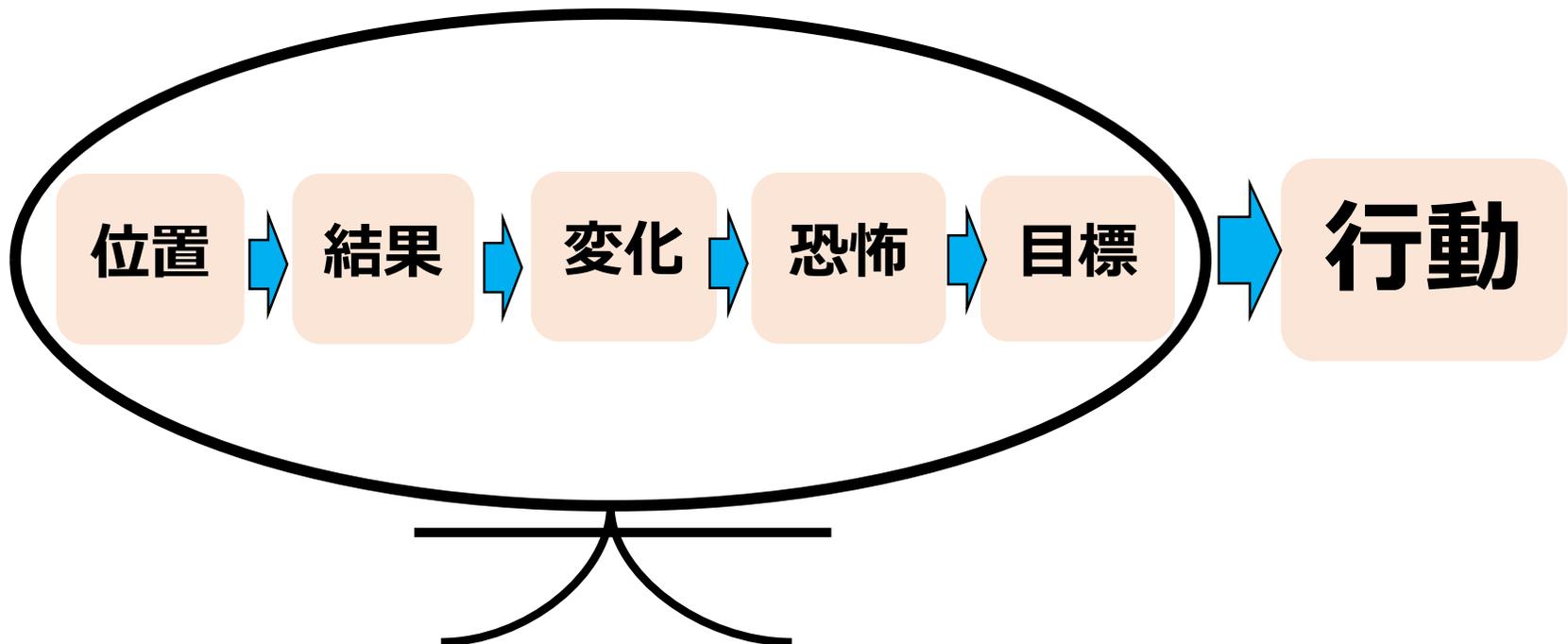


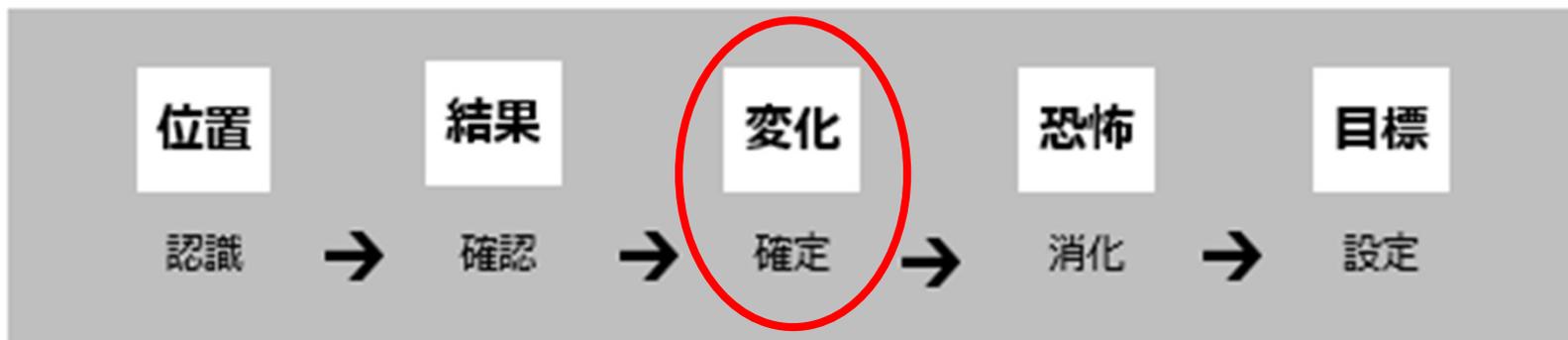
人間が行動を取るときに決定する2つの要素

① **環境認識** . . . ルール・役割 評価制度

② **思考のクセ**

意識構造  
(学)





例えば【変化】の思考のクセなら・・・



積極的に参加する人



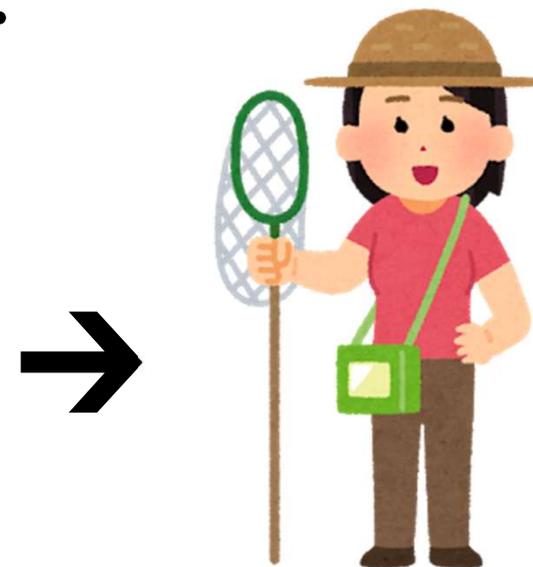
現状維持を好む人



例えば【恐怖】の思考のクセなら・・・



固まって動けなくなる人



平気に手で捕れる人



例えば【目標】の思考のクセなら・・・



高く設定する人



低く設定する人



それぞれ思考にクセを持っているので・・・

「最優先で作って」

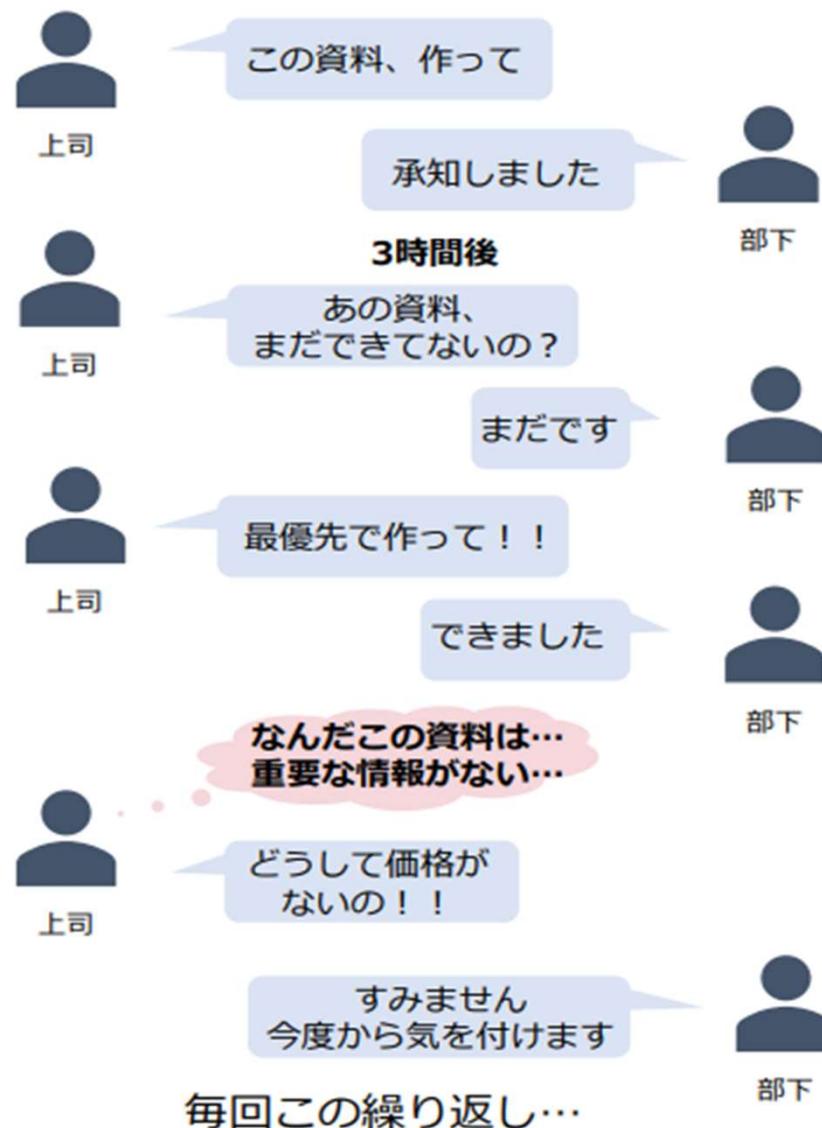
「徹底しといて」

「強化しといて」

「普通さあ・・・」

上司部下で同じ考えでしょうか？

ある日の(株)A社でのこと...





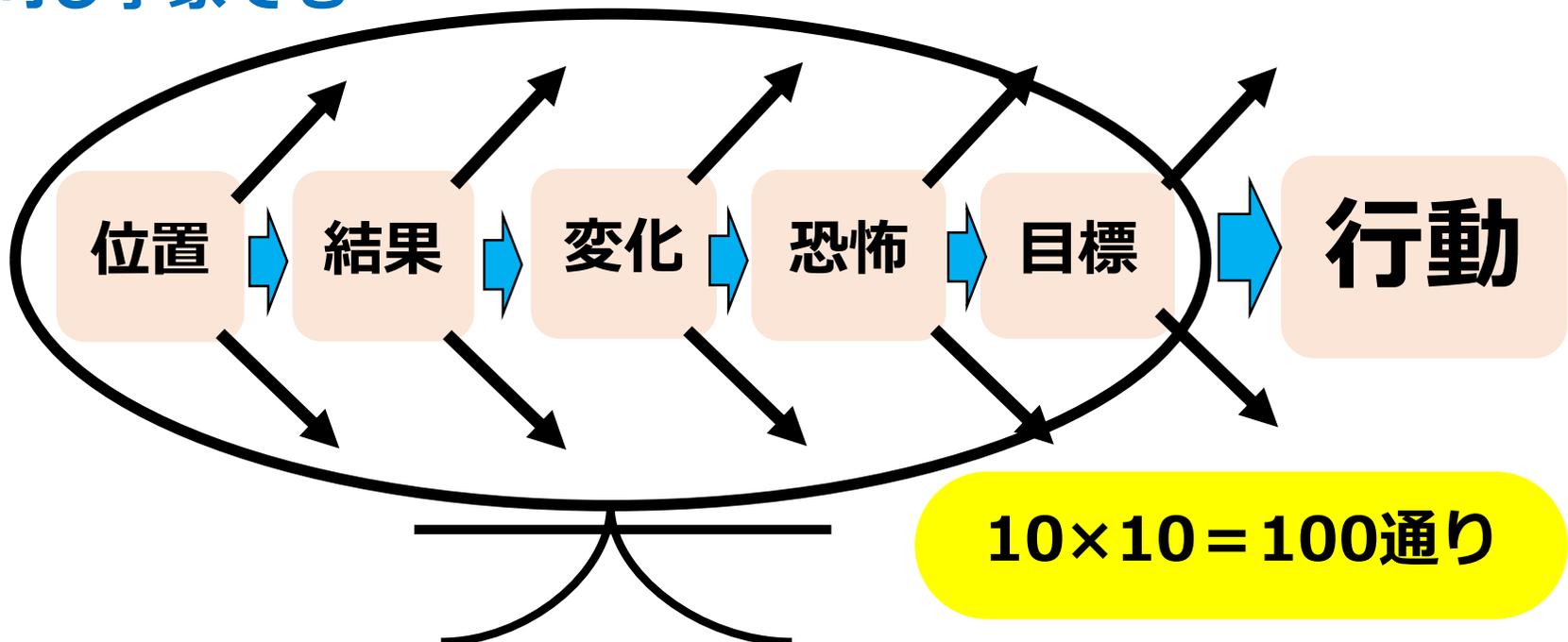
人間が行動を取るときに決定する2つの要素

① **環境認識** 10通り — ルール・役割 評価制度

② **思考のクセ** 10通り

同じ事象でも・・・

意識構造  
(学)



# 識学とは何か？



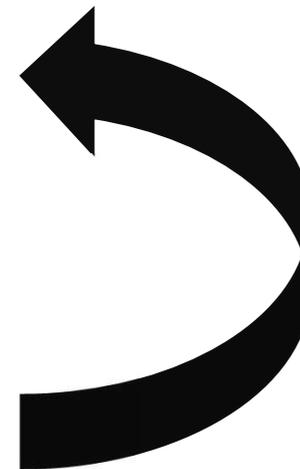
識学とは？

「人々のもつ**可能性を最大化**する」

ではどのように？

「**誤解や錯覚**を取り除く」

💡 やるべきことに、**集中**する。



部下が主体的に行動しない

モチベーションをどうやって維持して良いか分からない

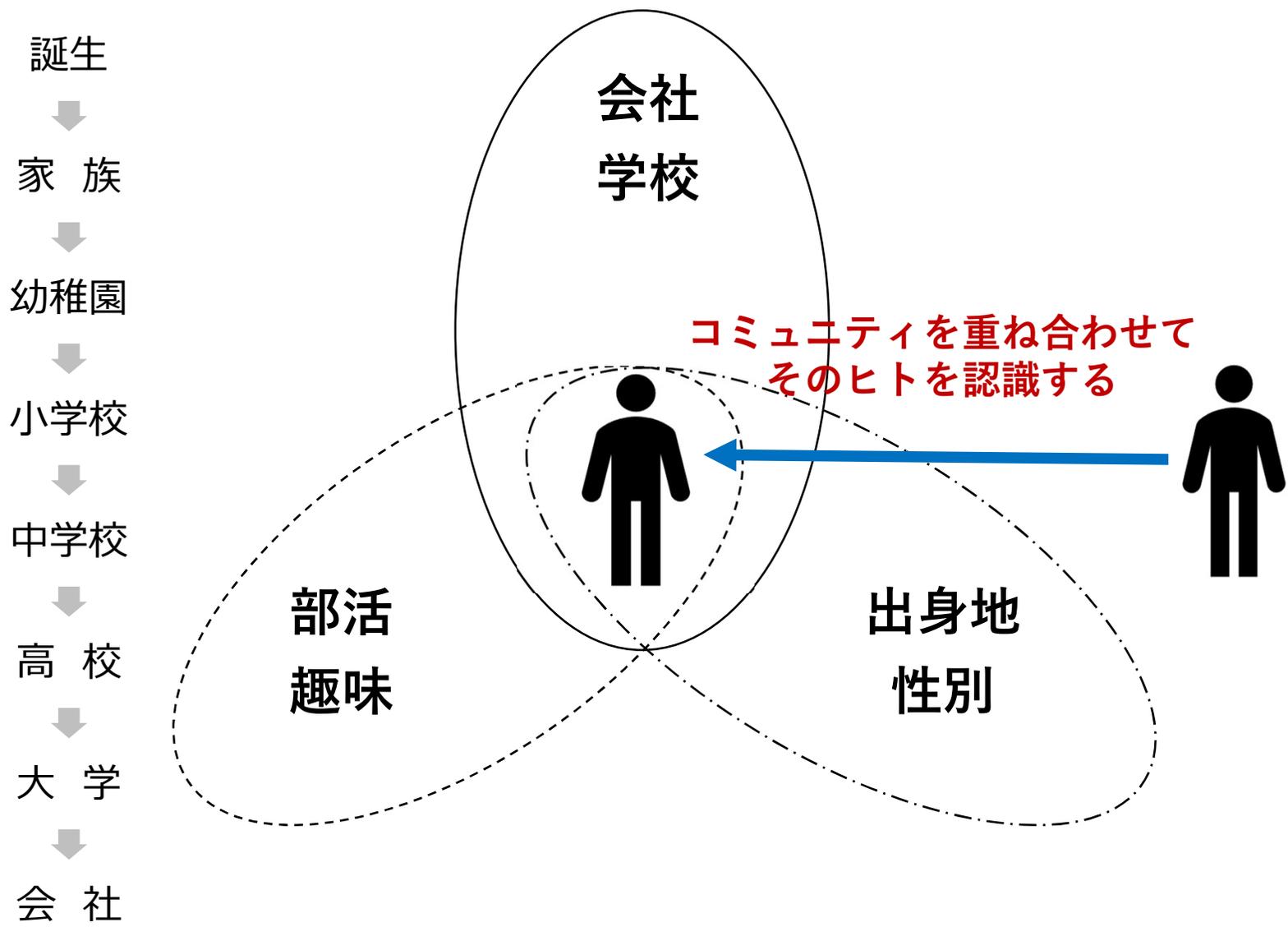
雰囲気は良いが業績が伸びない

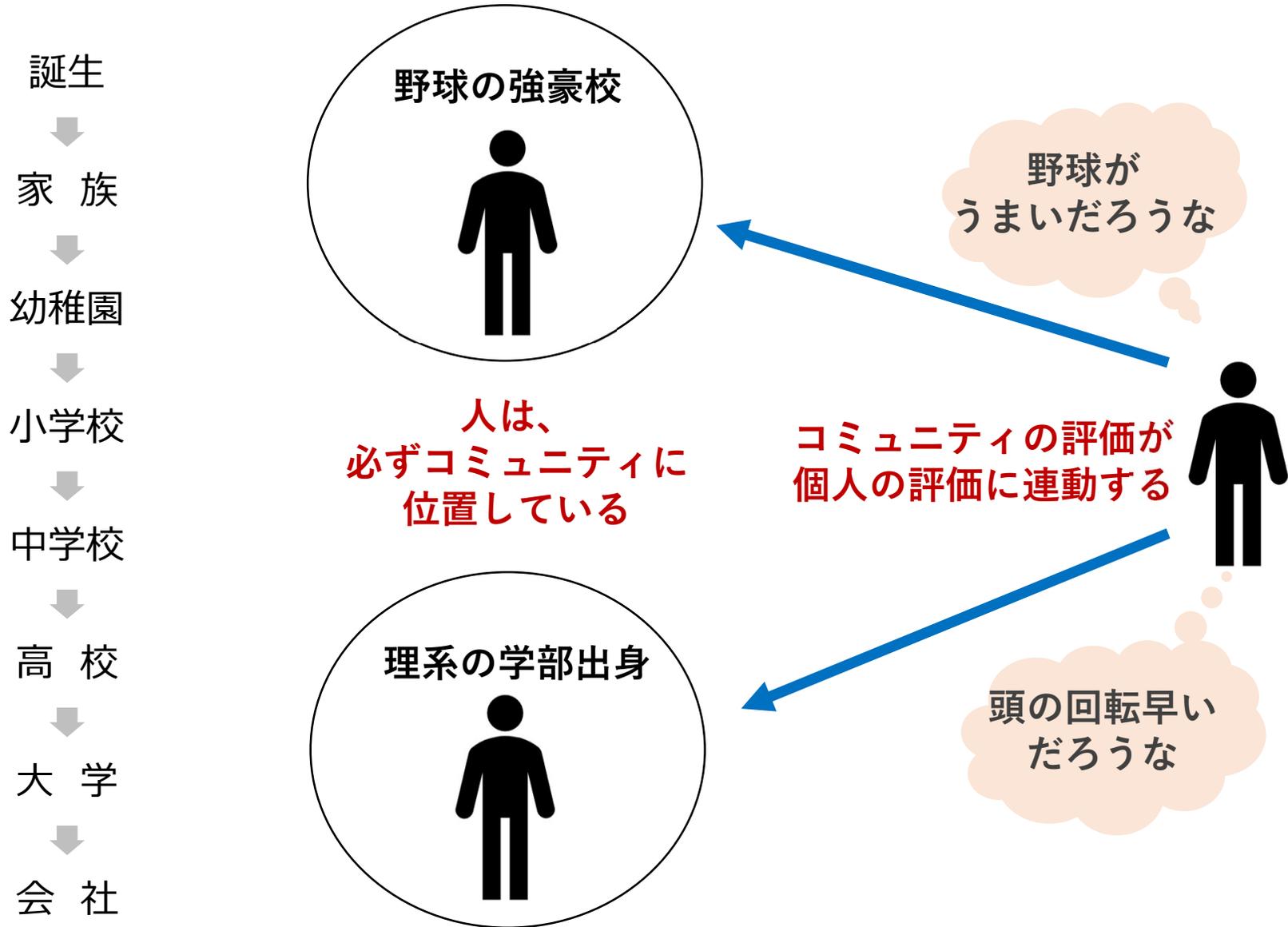
どのように管理や、評価をすれば分からない

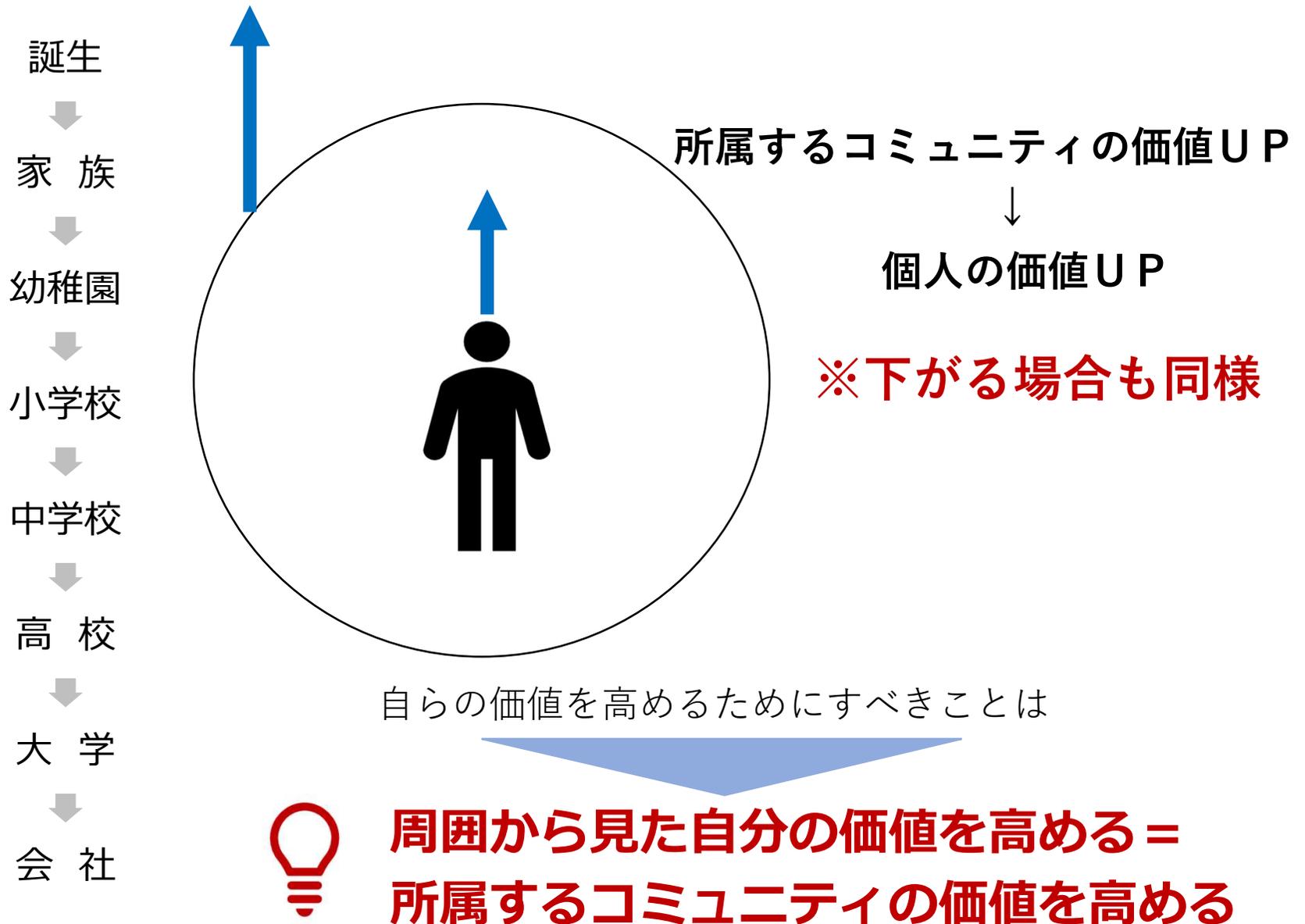


識学で最も重要な  
**位置**について  
少しだけ説明します。











誕生  
↓  
家族  
↓  
幼稚園  
↓  
小学校  
↓  
中学校  
↓  
高校  
↓  
大学  
↓  
会社



コミュニティ内からの評価も  
下がり、  
外からも有益性を感じない

批判・批評



認識

意識上、自らの位置を本来所属している  
コミュニティの外にあると認識



**自分がどのコミュニティに位置しているかという  
根本的な事でさえ正しく認識出来ていない事がある**



Q. 会社の批判や愚痴ばかり言っている社員にどのように対応していますか？

①話を聞き、説得する

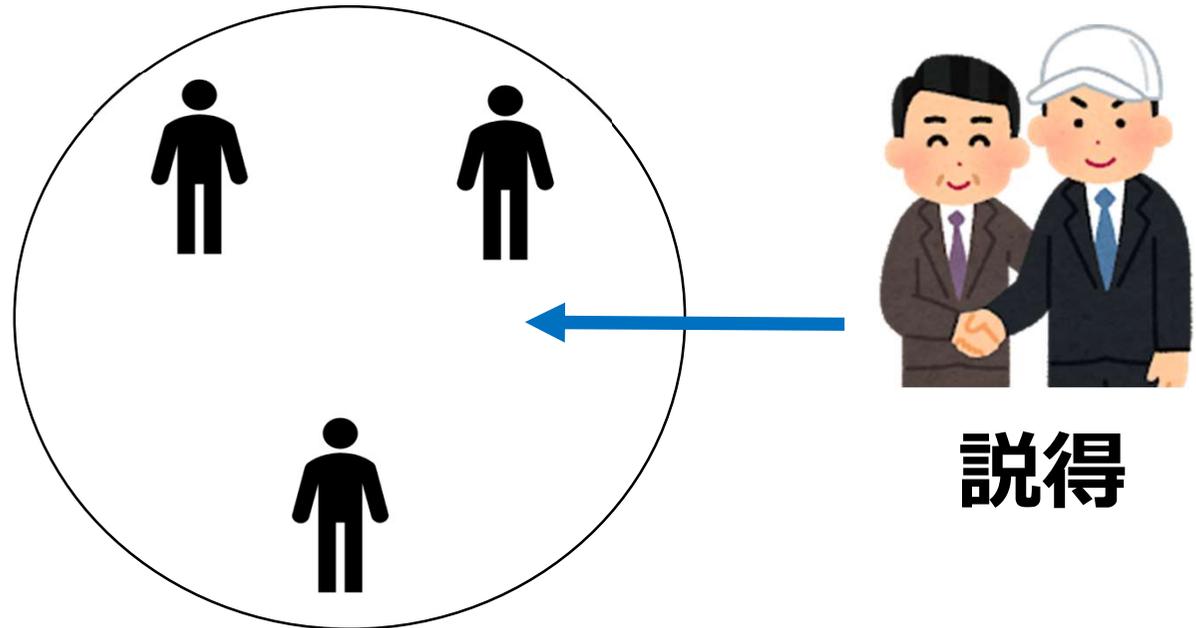
②辞めてもらいたくない社員の場合、  
会社のルールを変更する

③特に何もやらない

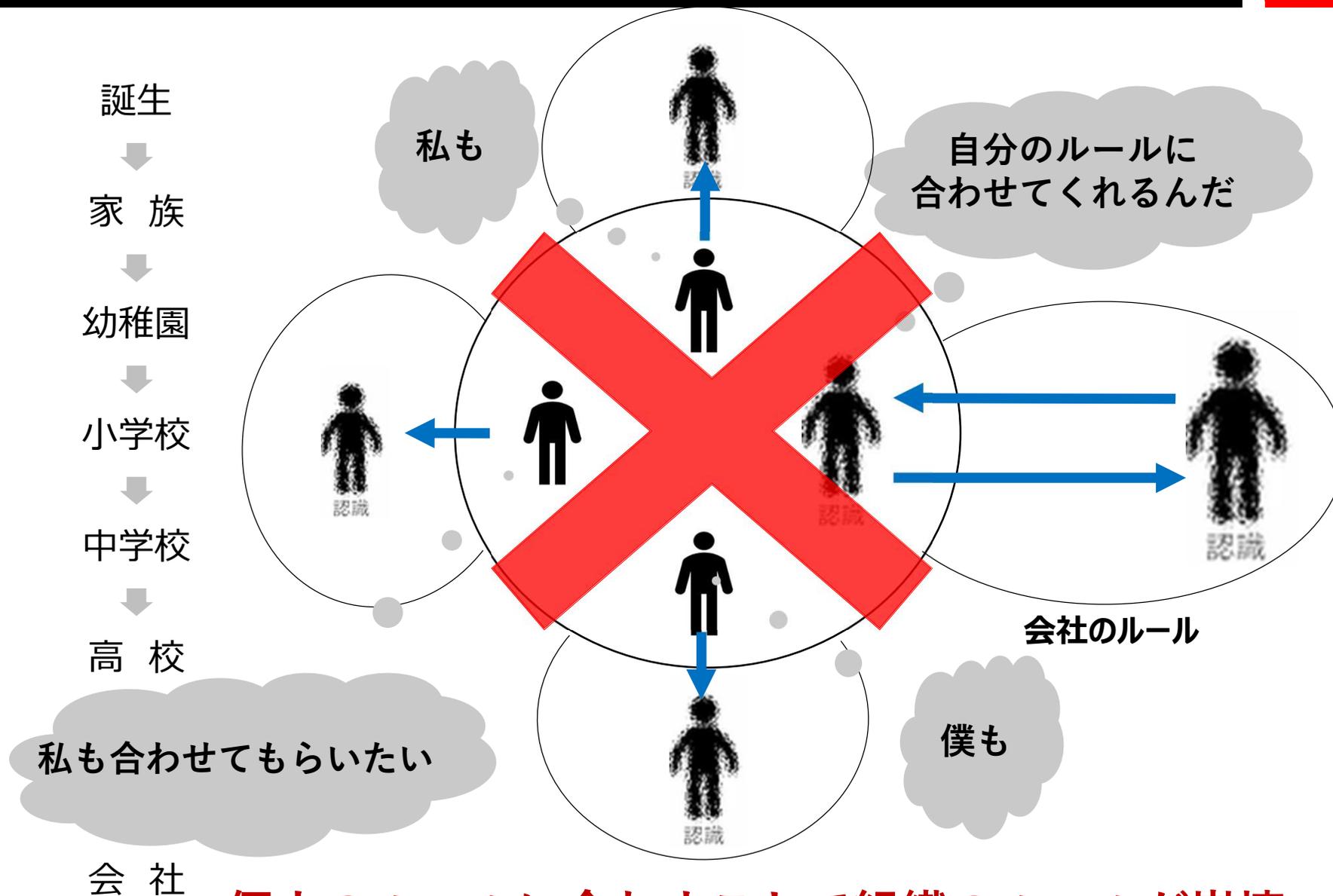


誕生  
↓  
家族  
↓  
幼稚園  
↓  
小学校  
↓  
中学校  
↓  
高校  
↓  
大学  
↓  
会社

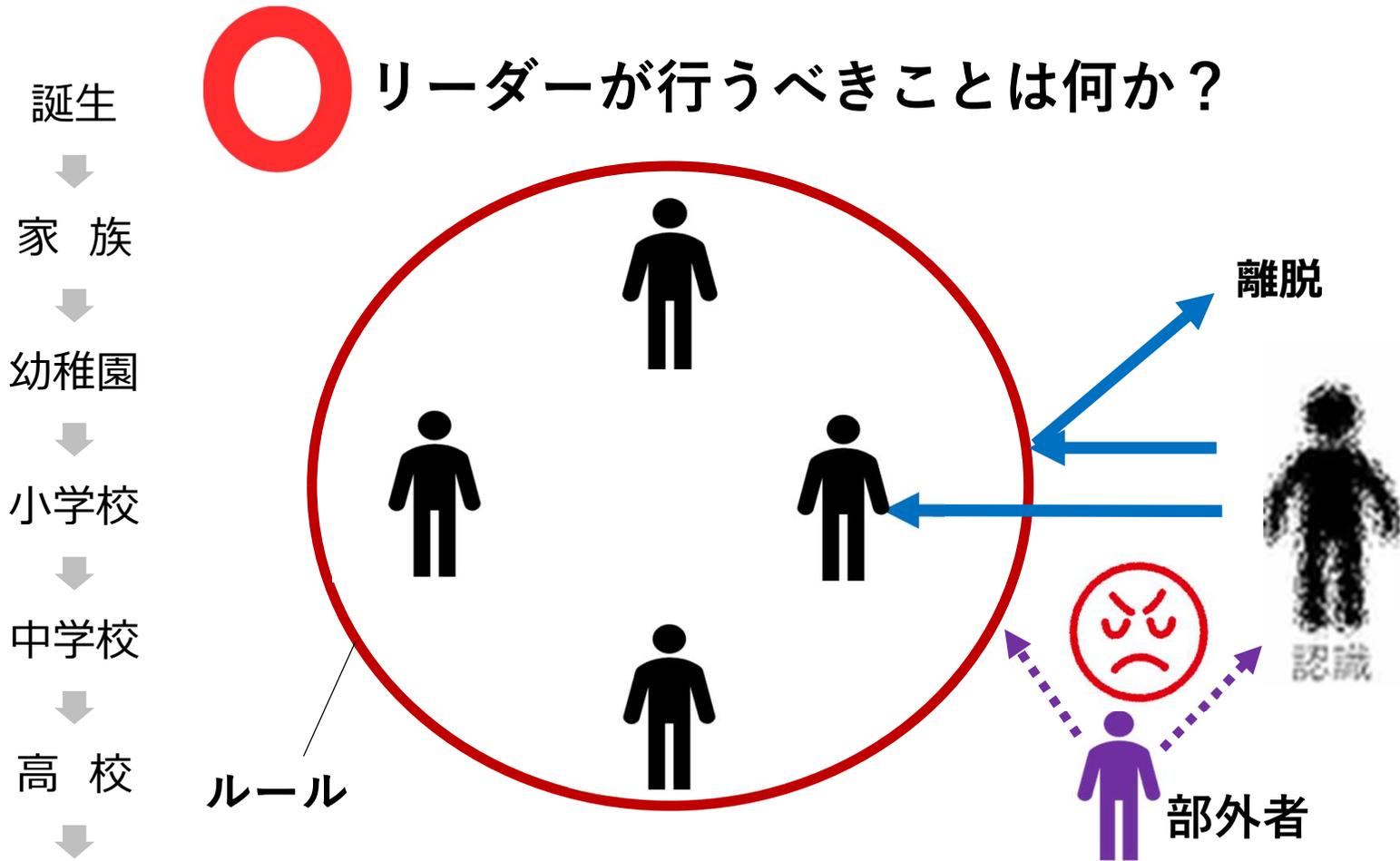
## どうすれば位置がズレてしまった人を直せるか？



~~連れ戻すために、不満に思っている点を聞き、  
個人のルールに会社のルールを合わせる事で、  
会社に戻って来てもらう~~



**個人のルールに合わすことで組織のルールが崩壊**



○ リーダーが行うべきことは何か？

💡 ➡ **ルールを設定し、メンバーに順守させる  
所属意識が生まれ、コミュニティ  
の一員と認識する**



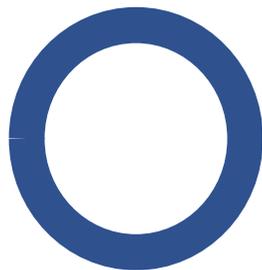
「リーダーが行うべきこと」とは？



やりがいを与えてコミュニティ内にきてもらう



一人一人の価値観やルールを尊重する



明確な会社のルールを設定する



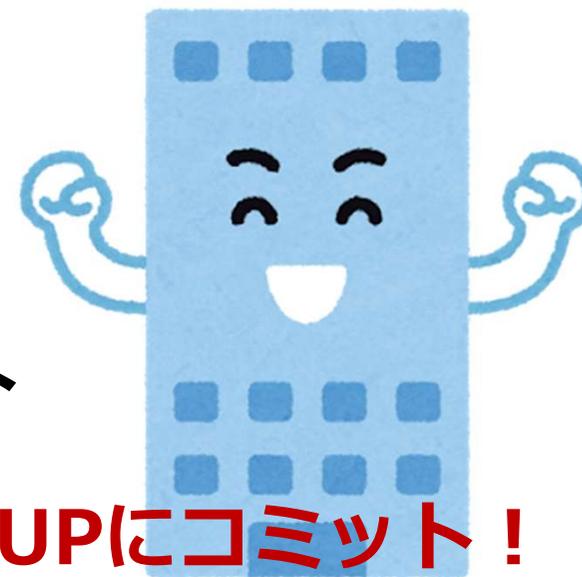
- ・ 個人の価値とコミュニティの価値は**連動**している
- ・ 自分の価値を高めるためには、所属するコミュニティ（会社）の価値を上げるのみ
  - 会社の**看板を磨き続ける**必要がある
- ・ 会社の批判をしている社員に対し、
  - ×** 個人のルールに会社のルールを合わす
  - 会社の**ルールを守らす**事で所属意識を持たせる



識学では組織運営するにあたり、絶対に必要な原理原則を説いています。

もっと簡単に言うと $1+1=2$ 、 $3\times 3=9$ みたいな数学式に考えていくので、こういう風にやっているとこうなるよっていうように、非常に簡単に解説しています。

- ①正しい組織環境の設計構築
- ②正しいマネジメント法の習得
- ③会社に浸透させ自走させるサポート



⇒パフォーマンスを最大化し、業績UPにコミット！

# アンケートに答えて、セミナー資料をゲット！

ウェビナーにご参加頂き、ありがとうございます。  
[続行]をクリックして簡単なアンケートにご協力ください。

下記の外部URLアクセスするとzoom.usから離れます  
<https://shikigaku-tenpo.jp/after-seminar/>

本当に続行しますか？

**続行** zoom.usにとどまる

ありがとうございました。  
ダウンロードいただけます。  
お手数ですが、ご回答のほどよろしくお願い致します。

## アンケート

お名前(必須)

## セミナーアンケートを承りました。

ご協力いただき、ありがとうございました。

今回セミナーで使用した資料をダウンロードいただけます。

**資料ダウンロード**

なお、ご質問等ございましたら、電話でもご相談を受け付けております。  
「03-5829-8444」までご連絡なくご相談ください。

**セミナー資料を  
ダウンロード！**

セミナー終了後、パソコン画面に本日のセミナーのアンケートが表示されます。  
「**続行**」をクリックいただきアンケートにご記入いただくと、本日のセミナー資料がダウンロード頂けます。



SHIKIGAKU

## 第2部

# 部下の成長に必要な 「正しい目標設定」と「成長のサイクル」





# 成長とはどういうことか？



# 成長

||

出来なかつた事が  
出来るようになる



例えば・・・

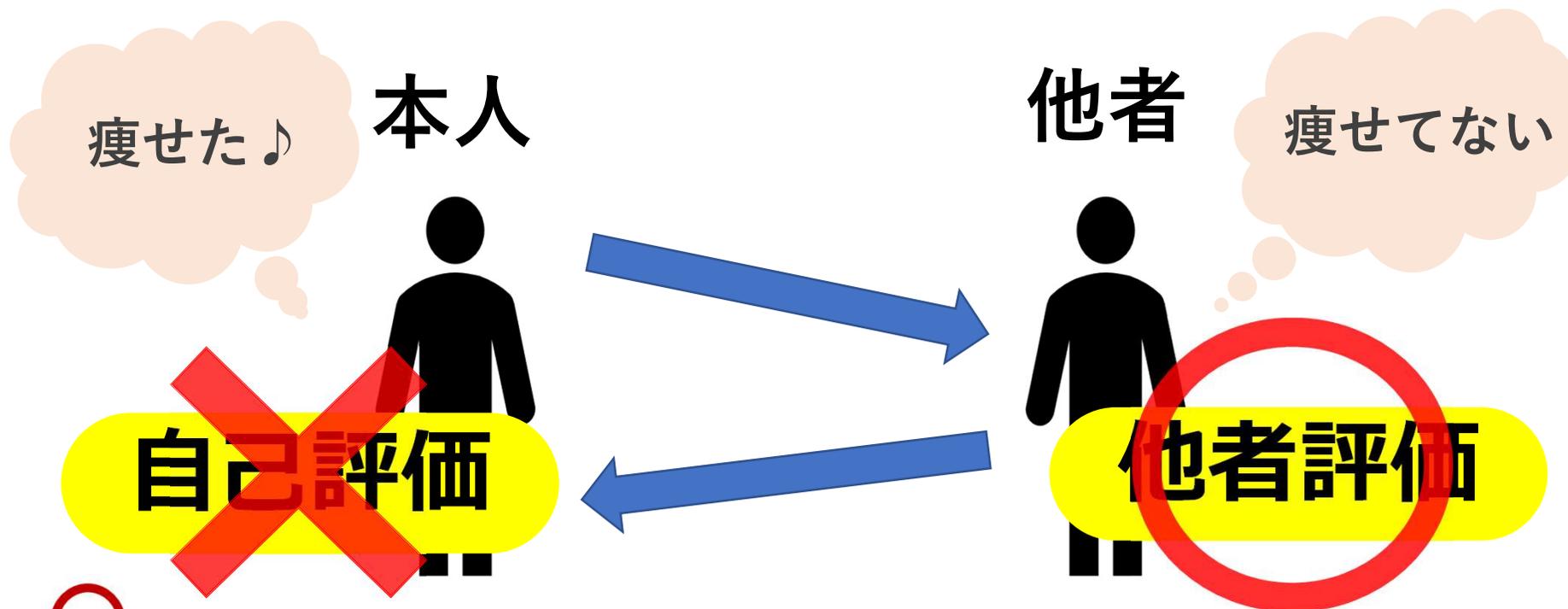
- ・ 今まで売れなかった台数を売れるようになった
- ・ 今まで3時間かかっていた作業が、  
2時間で出来るようになった
- ・ サッカーのリフティングが、  
10回から30回出来るようになった
- ・ 美味しいハンバーグを作れるようになった



Q. 「成長した」「変わった」というのは、  
誰が判断しますか？

①自分

②他者



💡 変化は他者の反応を介してのみ確認できる

組織では  
リフティング100回出来るようになっても、  
誰も評価してくれないですね。

# 組織では誰が評価する？ 決定権者



欲しいもの	携帯電話	高い給料 ⇒高い評価	×	×
決定権者	父親	<b>上司</b>	自分	お客様 
決定権者が求める成果	テスト100点 大会で優勝	売上 新規件数 リーダーシップ？ 部下教育？ 良く分かっていない… 60%	とりあえず 資料つくろう <b>無駄働き</b> 40%	0円 24時間

何を求められていますか？

**💡 評価者（上司）が求める成果を出せるようになる事が必要**

# 上司が求めている成果（結果）って？



でも上司が求める成果（結果）が不明確だったら、

部下は何を目標に取り組めばいいのか



わかりませんよね？





Q. 部下に指示を出して、全く求めていない結果になった事がありますか？

①ある

②ない



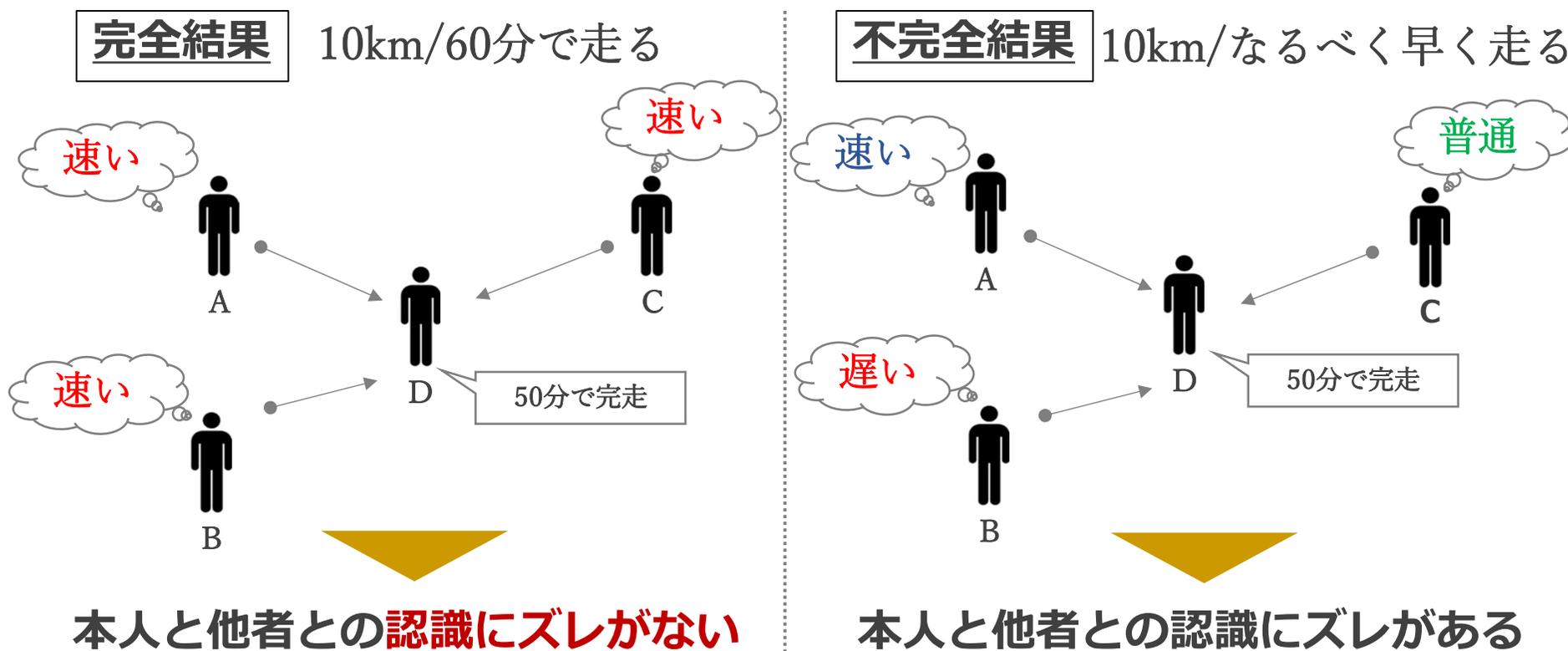
求めている成果、認識をずらさないためには、



どうすればいいのでしょうか？



## 完全結果と不完全結果





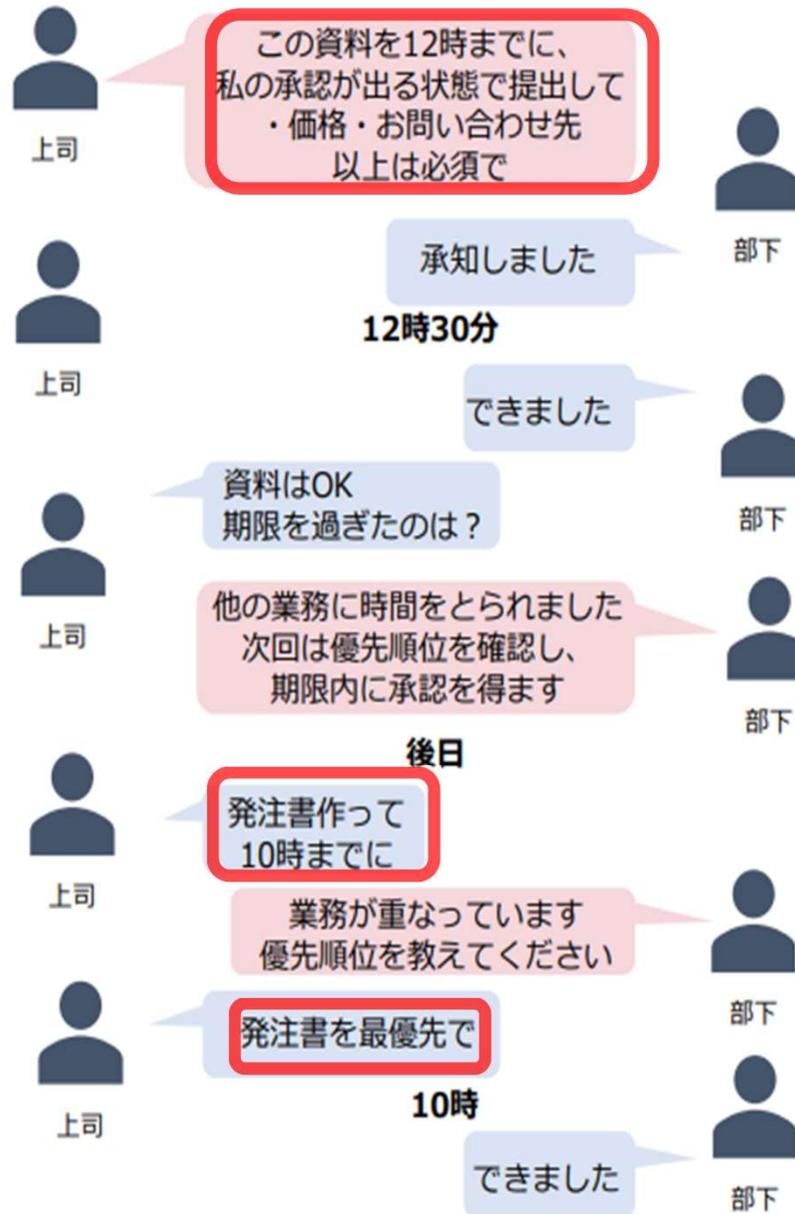
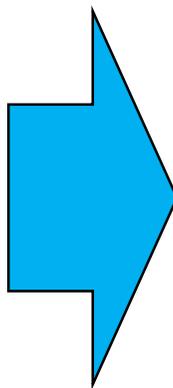
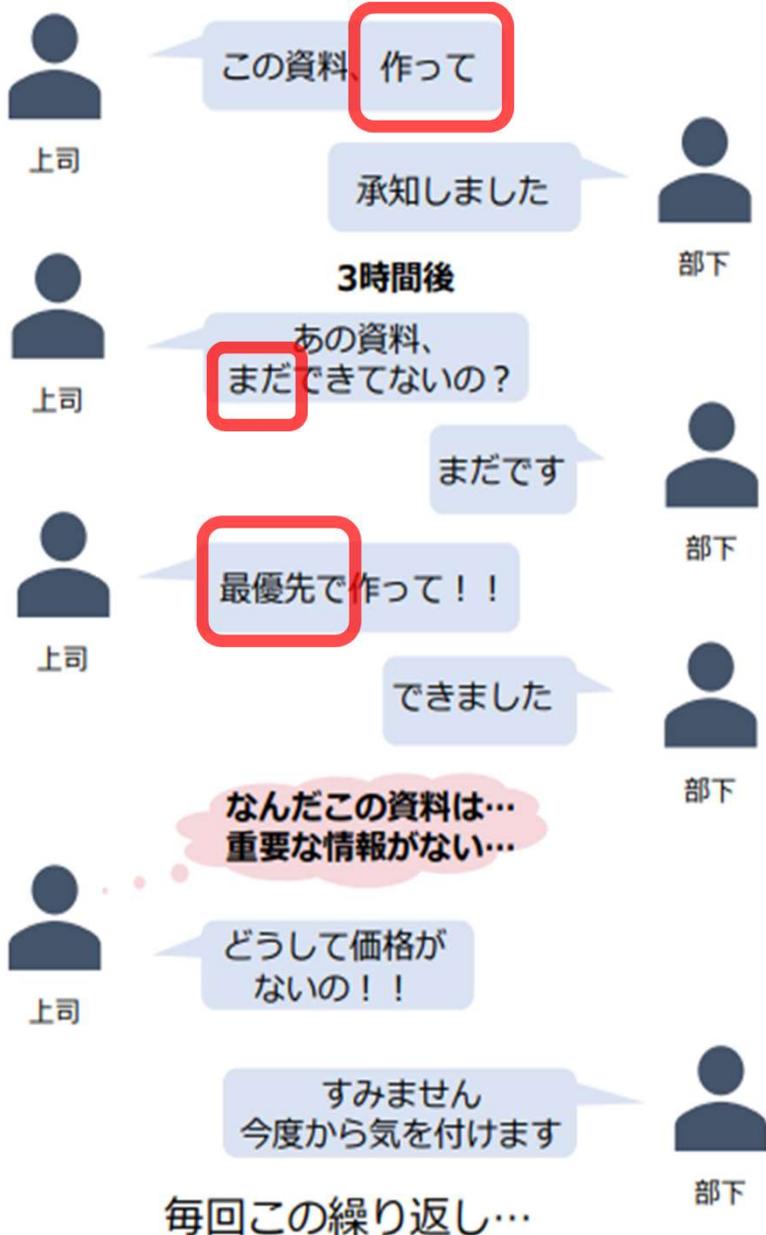
評価者の求めている成果は…

上司・部下で認識がズレない、  
**完全結果**である必要あり。

【期限・状態・承認者】



# 正しい目標設定





- ・ 成長とは「**出来なかった事ができるようになる**」こと
- ・ 成長したと判断するのは**他者**。会社では**上司**。
- ・ 何を出来るようになればいいのか**目標が不明確だと集中して仕事に取り組めない**ので・・・
  - 完全結果で明確な目標設定が必要**。

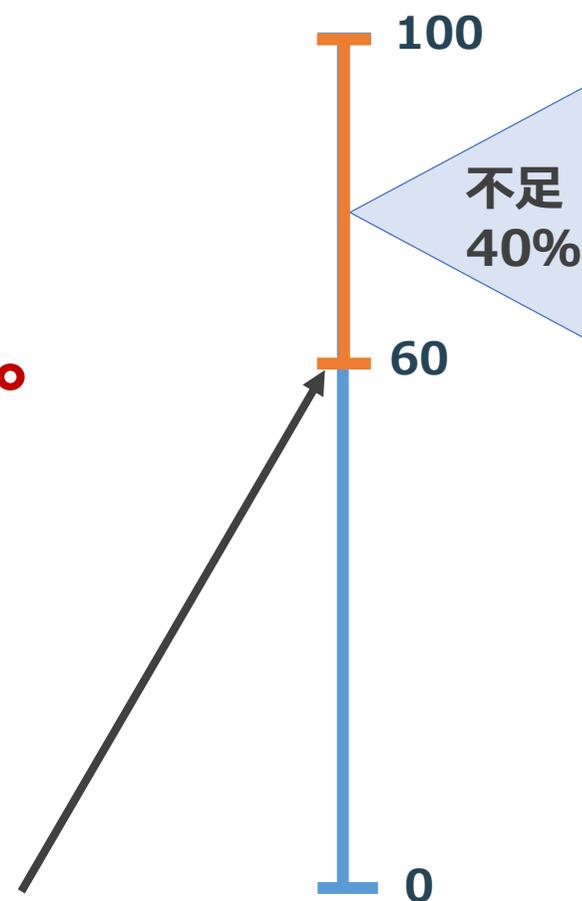


**目標が明確**になって、  
取り組んだ**結果が未達成**だった場合、  
何かに気付きます。  
为什么呢？

**成長に絶対に必要なものです。**

答えは・・・

**不足の認識** です。





Q.未達の部下に対して、積極的にアドバイスや示唆をしていますか？

①している

②していない



出来なかったこと（**不足の認識**）  
が認識させられたら、

上司がよかれと思ってやっている  
**アドバイス**や**示唆**は  
部下にとっては**恰好の免責材料**。

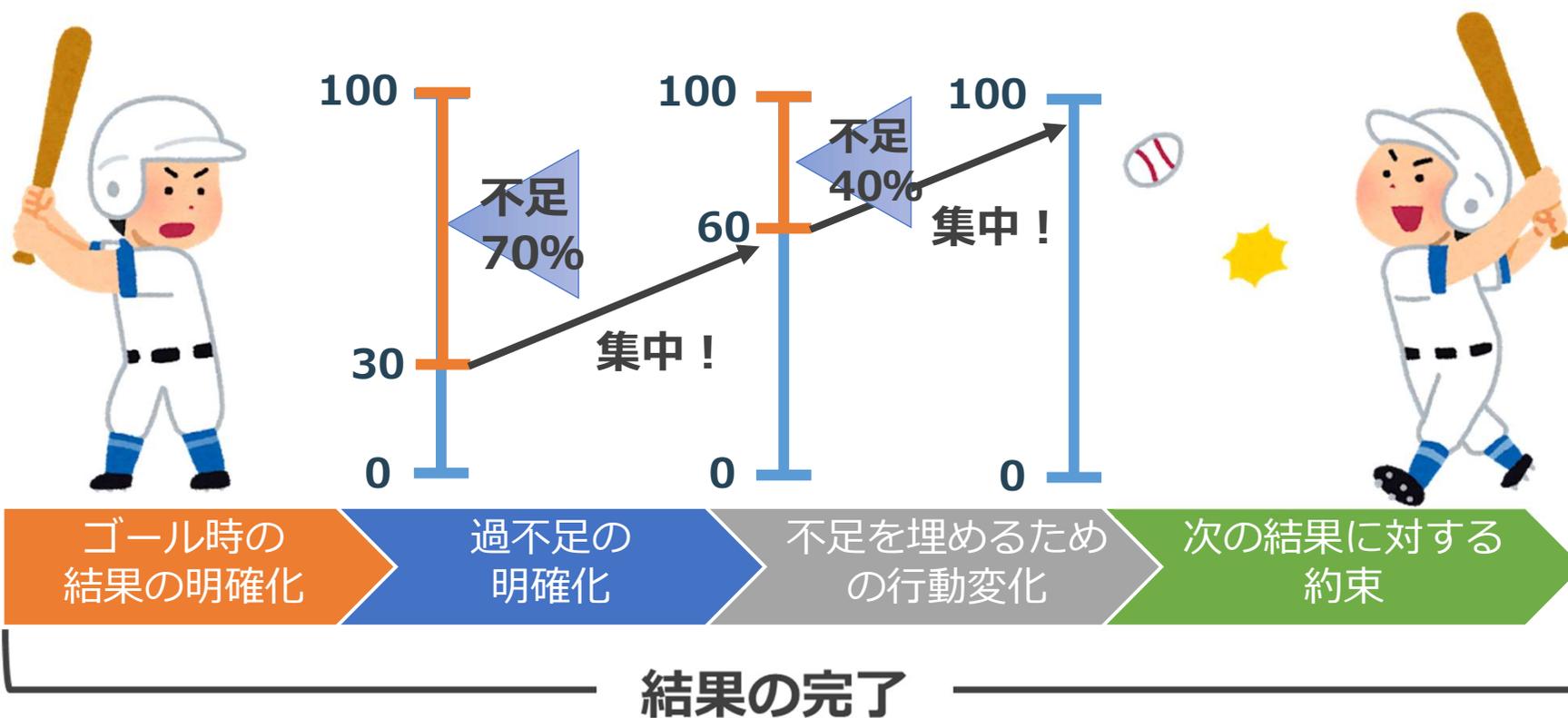
- ・ ○○部長の指示通りにやりました
- ・ 困ったから、やり方を教えてもらおう
- ・ 頑張りアピールしよう etc...

不足を**自分の責任**と捉えることが出来なくなり、  
成長することが出来なくなる。



## 成長の定義

出来なかったことが 出来るようになる ▶ 量+集中





- 明確な目標に向かってスタートすると、ゴール（結果）をむかえた時に「**不足**」が明確になる
- その不足に対して、どのように埋めるかの行動変化を**部下側に考えさせる**事が重要  
→上司のアドバイスは**免責**の材料になるのでNG
- その行動変化で次の目標を達成できるという、**約束**を行う。



成長 = 出来なかった事が出来るようになる

成長 = 量（経験） + 質（集中）

- ① 目標（結果）の明確化
- ② 過不足の明確化
- ③ 不足を埋めるための行動変化
- ④ 次の約束

結果の完了



この結果の完了を集中して数多く行う事が、  
成長を加速させます。



出来なかったことを認識させ、

**(不足の認識)**

出来るようにさせる

**(行動変化)**

**環境が社内が必要**



Q.現在の成長を感じさせられるタイミングはいつですか？

①半年

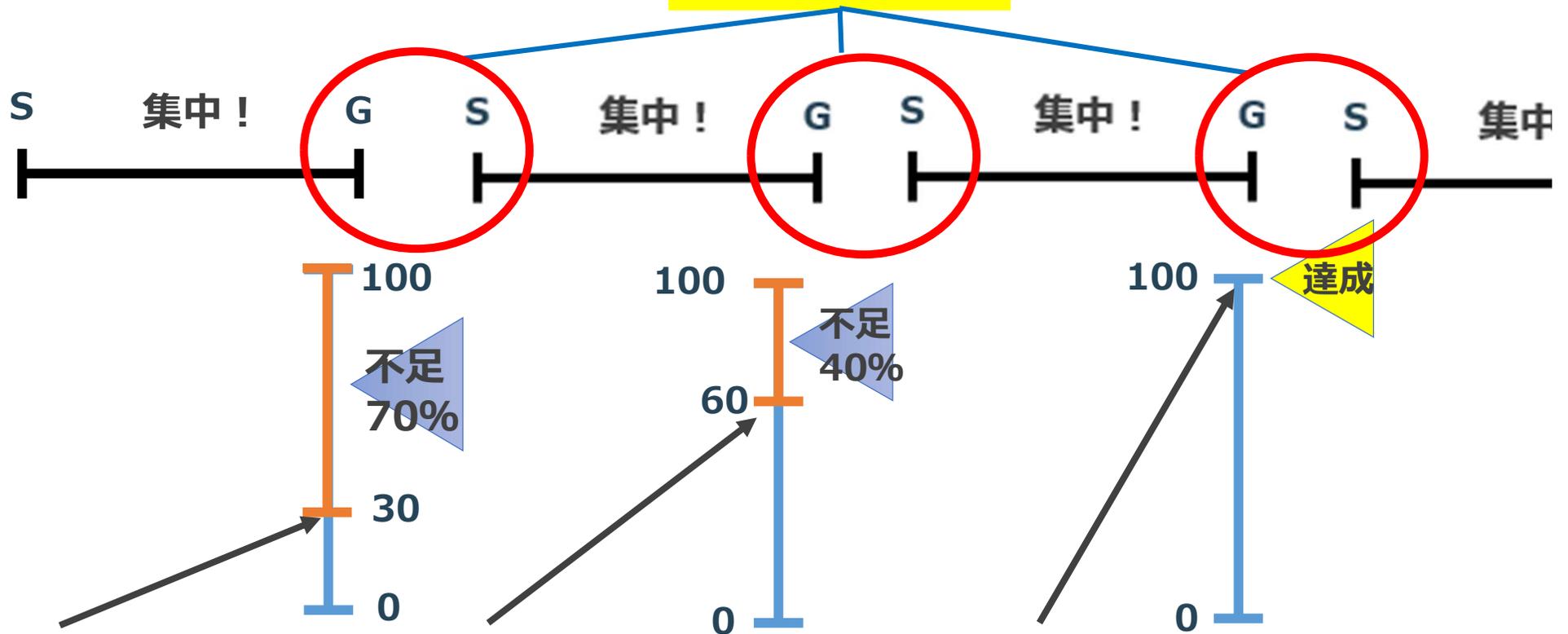
②クォーター

③毎月

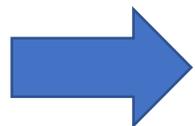
④毎週



## 結果の完了



組織へ【結果の完了】を1週間毎にルーティンで入れていく



**週報を使用した週次会議**



# 週報の作り方

以下の4点が盛り込まれているか？

- ①先週の目標と結果（完全結果）
- ②目標に対しての不足（出来るだけ細かく）
- ③何を改善するのか（完全結果）
- ④今週の目標（完全結果）



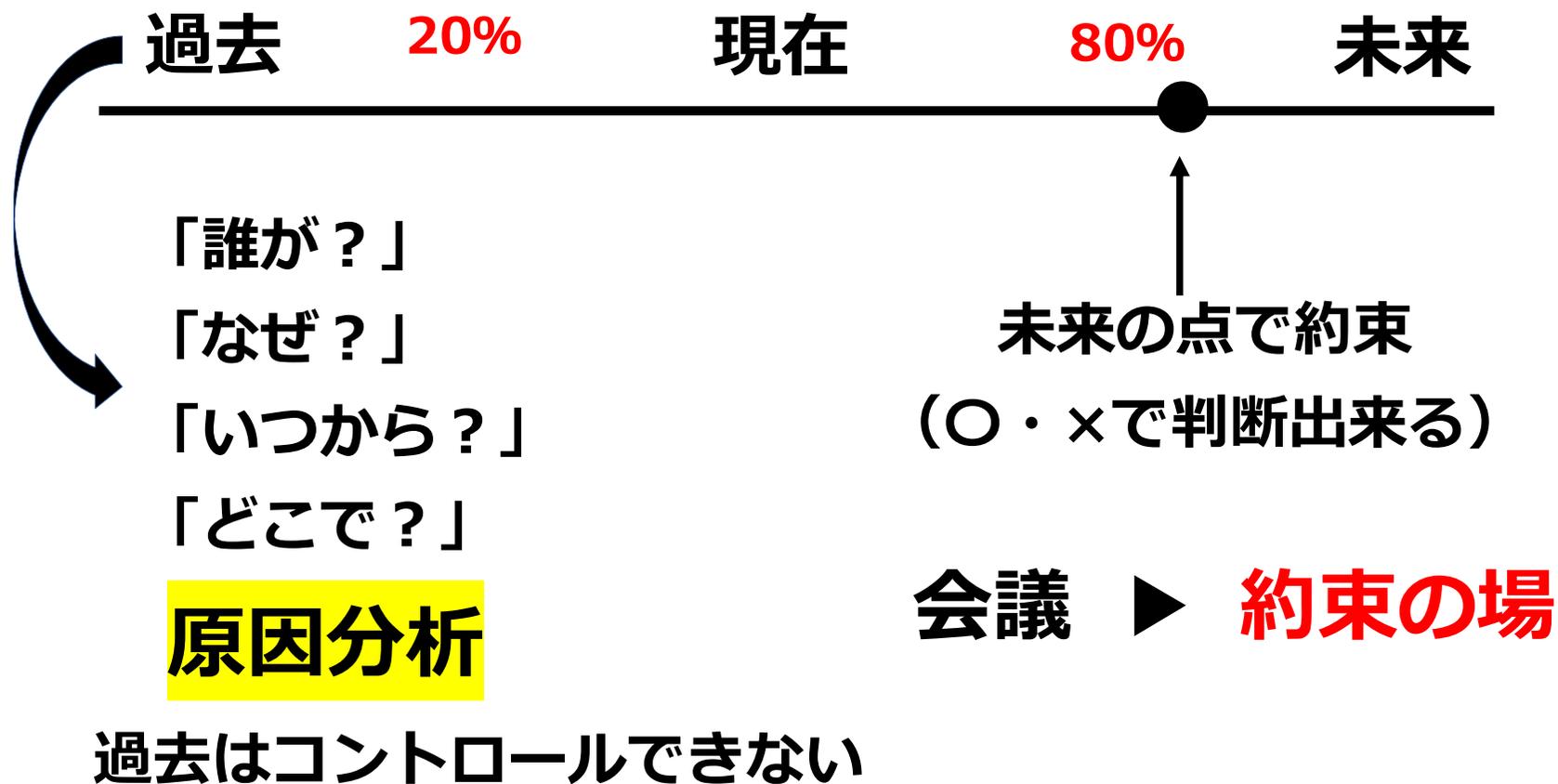
**行動変化**

未達者は、必ず次の目標を達成させる為の**行動変化**を考えて、週次会議に持ってくる事を、予め周知させておく



# 週次会議の進め方

会議での話題の中心は、**過去・未来**どちら？





**Q：部下の行動変化が不十分と感じた時はどのように対応すべきか？**



**A：5分10分時間を与え、  
やり直しをさせる。  
アドバイスをするのは免  
責や言い訳の材料になる  
のでNG。**



**Q：会議で部下が言い訳ばかりしてくる。どうすればしなくなるか？**



**A：「なぜできなかつたか？」  
と聞くから言い訳がでる。  
「で、どうするの？」  
と聞けば部下は言い訳できない。  
同時にできなかつた原因も  
分析していることになる。**



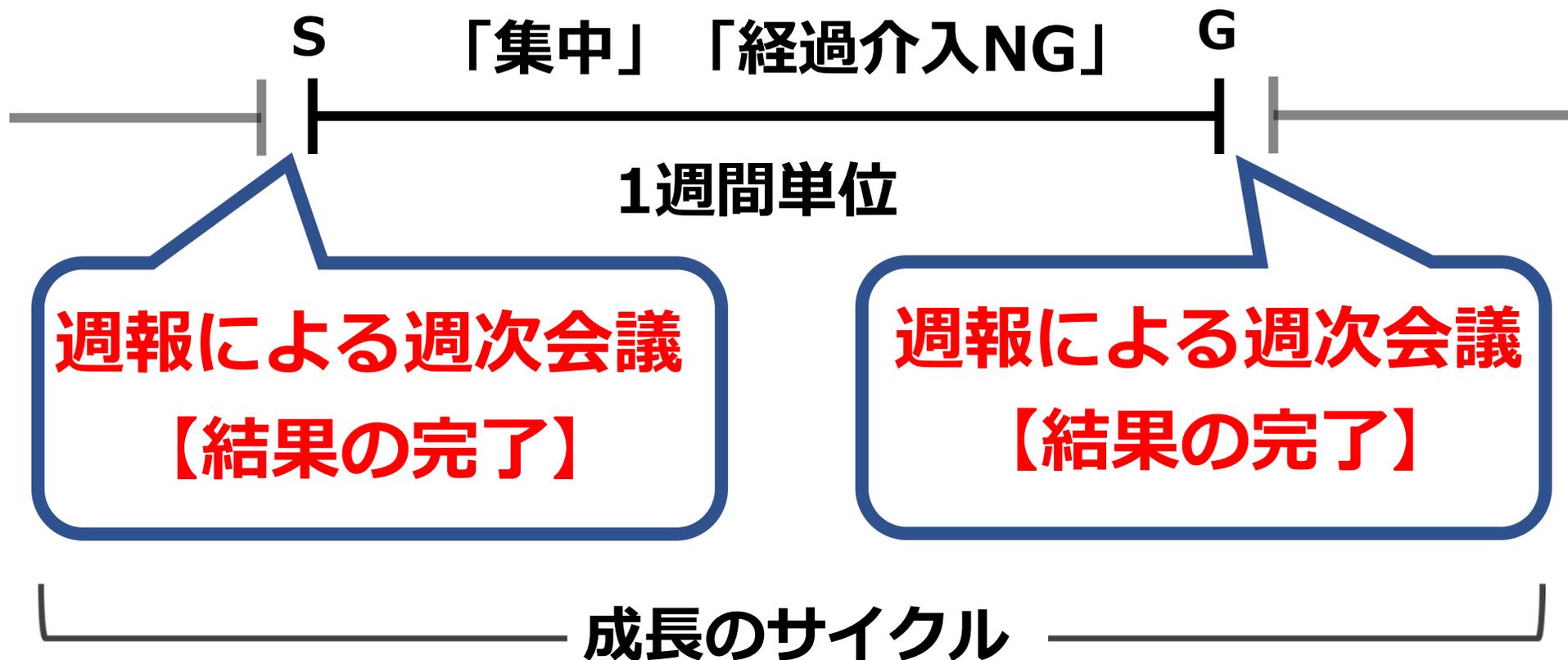
- ・ 成長とは「**出来なかった事ができるようになる**」こと
- ・ 成長したと判断するのは**他者**。会社では**上司**。
- ・ 何を出来るようになればいいのか目標が不明確だと集中して仕事に取り組めないの・・・  
→**完全結果で明確な目標設定が必要**
- ・ 明確な目標に向かってスタートすると、ゴール（結果）をむかえた時に「**不足**」が明確になる
- ・ その不足に対して、どのように埋めるかの行動変化を**部下側に考えさせる**事が重要  
→上司のアドバイスは**免責**の材料になるのでNG

## 本日のまとめ②



- ① 目標（結果）の明確化
- ② 過不足の明確化
- ③ 不足を埋めるための行動変化
- ④ 次の約束

**結果の完了  
の量を増やす**





**週報**を活用し、

**週次会議**にて**結果の完了**を正しく行い、

**毎週の成長のサイクル**を組織に構築する。

社員全員が**毎週 1%**成長出来れば、

1年は約50週なので、1年間で**50%成長**する事が出来る。

**個人の成長 = 個人の生産性の向上**に繋がるので、

個人の生産性の総和 = **組織の生産性**。

つまり、組織の業績が**150%**上がると言える。



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。



社員に「糧を得る力」を持ってもらう為に、  
会社が社員に与えるべき事が、  
2つあります。

一つ目は 「成長」

二つ目は 「モチベーション」



識学の理論では、  
モチベーションって必要ないんじゃ・・・

実は・・・ **必要です！**

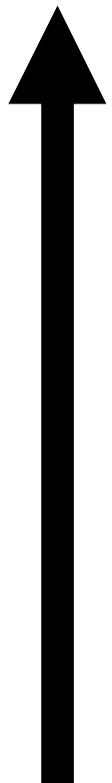
『モチベーション』 ≡ 理由

『Motivation』

- × モチベーションは与えるのではなく
- モチベーションは持たせる事が重要



**目標** = 評価者が決めた目標 (結果)  
※明確かつ適切+自力で達成



「もっと得たい」

「もっと得たい」

**内質的動機**

達成感

自己決定感

有能感

**物質的動機**

お金

地位

「成長した」  
「給与上がった」

**評価制度**

~~連動~~

**内発的動機**

「〇〇を成し遂げて  
〇〇を得たい」

**真のモチベーション**

「俺なりに頑張る！」



識学では組織運営するにあたり、絶対に必要な原理原則を説いています。

もっと簡単に言うと $1+1=2$ 、 $3\times 3=9$ みたいな数学式に考えていくので、こういう風にやってるところなるよっていうように、非常に簡単に解説しています。

「業績が上がらない」「部下が成長しない」  
「離職が多い」「社員のモチベーションが低い」など

全て理由があります。  
これをやってるからダメなんですと、  
これをやれば業績があがりますと言い切れます。

これが識学です。



P-UP World

## 第3部

# ご案内 質疑応答 アンケートのご依頼



SHIKIGAKU

# 質疑応答

The image shows a Zoom meeting window with a presentation slide. The slide title is **【講師への質問事項】** (Questions for the Instructor). The text on the slide says: **下記メニューバーにあるQ&Aをクリックして下さい。** (Click the Q&A in the menu bar below). Below the text is a form with the placeholder text **質問をここに入力してください...** (Please enter your question here...). The form includes a checkbox for **匿名で送信** (Send anonymously), a **キャンセル** (Cancel) button, and a **送信** (Send) button. A red box highlights the form, and a red arrow points from it to the **Q&A** button in the Zoom meeting toolbar at the bottom. The toolbar also includes **オーディオ設定** (Audio settings), **チャット** (Chat), **手を挙げる** (Raise hand), and **退出** (Exit).

## 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

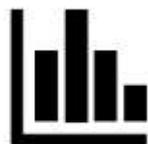
サーベイ受講者本人について

□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

# アンケートに答えて、セミナー資料をゲット！

ウェビナーにご参加頂き、ありがとうございます。  
[続行]をクリックして簡単なアンケートにご協力ください。

下記の外部URLアクセスするとzoom.usから離れます  
<https://shikigaku-tenpo.jp/after-seminar/>

本当に続行しますか？

**続行** zoom.usにとどまる

ありがとうございました。  
ダウンロードいただけます。  
お手数ですが、ご回答のほどよろしくお願い致します。

## アンケート

お名前(必須)

## セミナーアンケートを承りました。

ご協力いただき、ありがとうございました。

今回セミナーで使用した資料をダウンロードいただけます。

**資料ダウンロード**

なお、ご質問等ございましたら、電話でもご相談を受け付けております。  
「03-5829-8444」までご連絡なくご相談ください。

**セミナー資料を  
ダウンロード！**

セミナー終了後、パソコン画面に本日のセミナーのアンケートが表示されます。  
「**続行**」をクリックいただきアンケートにご記入いただくと、本日のセミナー資料がダウンロード頂けます。