



# Delight Consulting

## A 株式会社 御中

# 承認力向上研修のご提案

～ お互いを尊重し合い、楽しく働きがいのある“人を大切にする企業”へ ～

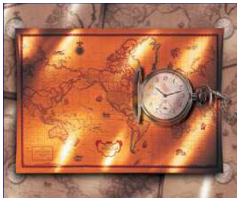
2018年1月1日



**Delight Consulting**

“個人と組織の成長をはかり社会に貢献する”

デライトコンサルティング株式会社



# ごあいさつ

拝啓 貴社ますますご盛栄のこととお喜び申し上げます。

平素は格別のお引き立てを賜り、誠にありがとうございます。

さて、この度、貴社社員の研修のご提案の機会を頂戴し、誠に有り難うございます。

つきましては、本書にてご提案させていただきます。よろしくご検討賜りますようお願い申し上げます。

末筆ながら、貴社の一層のご発展を心よりお祈り申し上げます。

敬具

デライトコンサルティング株式会社  
代表取締役 近藤圭伸



# ご提案の背景 貴社組織の現状等

- 先般(●月●日)、社長と常務より貴社の組織、人間関係、コミュニケーションなどについてお聞きしました。弊社ではその現状を以下のように把握、整理致しました。

## 組織等

- ✓ 人材確保が難しく、結果として中途社員が多い
- ✓ 物事の進み方が遅い
- ✓ 課員は言われたことはする
- ✓ 組織、部門、店舗での協力体制が弱い
- ✓ 近年、役職の数を減らし、給与手当なども簡素化してきた
- ✓ 現在、管理制度が未整備である。今後、人事管理制度などハード面を整備していきたい

## 人間関係／ コミュニケーション

- ✓ お互いの理解が足りない、無関心
- ✓ お互いを尊重できていない
- ✓ 部長、店長の個性が強く、自分の考えで課員を押さえつけるため、課員が委縮している
- ✓ 勤務年数の長いパートが若手社員に対しきつくあたる
- ✓ 報告・連絡・相談などが弱い

## 考えられる要因

- 社員の自己肯定感が低い、または満たされていない
- 社員の自己効力感が満たされていない
- 上司と部下、社員同士の信頼関係が弱い

「役職者が課員などを押さえつける(他者を受け入れない)」「社員同士が相手を尊重できない」「課員は言われたことだけをする」などは、社員個々人の「自己肯定感」「自己効力感」が低い、または満たされていないことが影響している可能性があります。

\*「自己肯定感」「自己効力感」については、4頁参照



# 研修の目的と目標

- 研修の大前提(大目的)は、これからの●●事業で会社を伸ばすことにあります。そのために研修では以下のことを目的とし、目標として取り組まれることをご提案致します。

『信頼と満足』『感謝とサービス』を信条とし、人を大切にする企業を目指します。

## 目的

- 組織・部門・店舗の壁に囚われず、意見を出し合い協力する体制の確立
- お互いを尊重し合える人間関係の構築
- 楽しく働きがいのある職場環境の形成

## 目標

- 自分と相手の**持ち味**（良さ）を知り、自己理解と他者理解を深める
- 社員の「自己肯定感」「自己効力感」を満たし高めるための基本となる**承認**の仕方を身につけ、コミュニケーションのあり方を変える

### 【自己肯定感とは】

自分は生きる価値がある、誰かに必要とされていると、自らの価値や存在意義を肯定できる感情のこと。  
「自分は大切な存在だ」「自分はかけがえのない存在だ」と思える心の状態

### 【自己効力感とは】

課題や目標などを達成する能力が自分にあるという感覚、または環境に対し効果的にコントロール（対処）できているという感覚。平たく言えば、自分の能力に対する自信



# 研修概要

- 研修の目的を達成するため、以下により効果的な研修をご提案致します。

## ワークショップ形式

- 座学は承認の基本的な意義や手法の解説など最小限にとどめ、個人ワークとグループワークのワークショップ(体験講座)形式を主体に進行する
- ＊ 4人1組を基本とするグループでの実施

## 職場での実践と振り返りによる定着・習慣化

- 研修効果を高めるため実際に職場で実践してもらい、フォロー研修での共有、定着・習慣化を図る(トータル6ヵ月間)

## カードツール活用

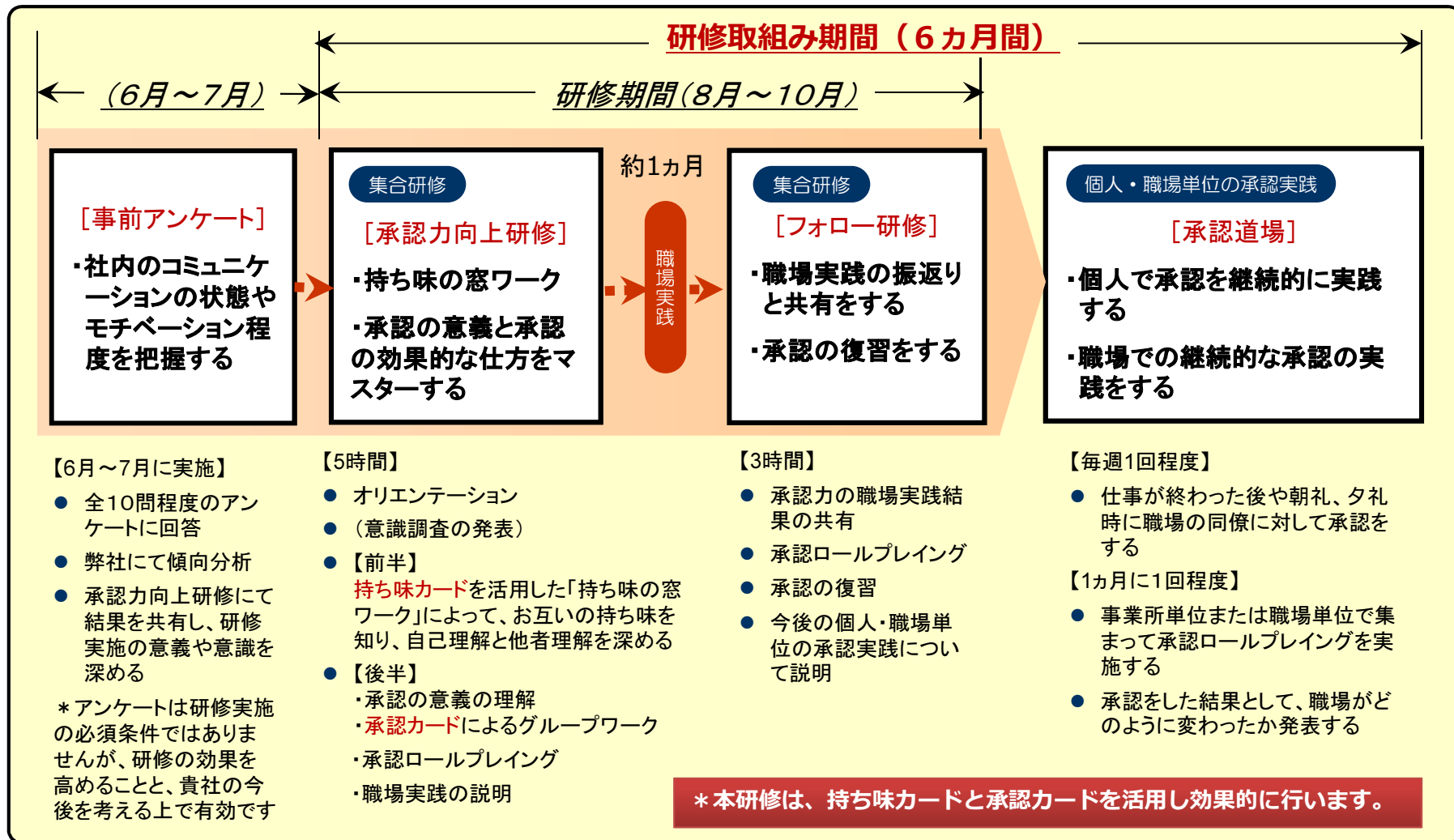
- ワークショップ効果を最大限高めるために、「持ち味カード」と「承認カード」を研修ツールとして活用する
- 「持ち味カード」「承認カード」は研修終了後にも自己啓発ツールとして常備し長きにわたり活用する





# 研修内容とスケジュール

■ 本研修の主な内容(予定)は、以下のとおりです。





## 《参考》 承認とは

- 承認(相手を認めること)の定義と目的は以下のとおりです。

### 【承認（認める）の基本定義】

相手が気づかない優れた能力、資質、業績（貢献）、成長、可能性などについて、その事実を本人に伝え、自覚させること

\* 承認にはありのままを本人に認識させる誠実さがあります。

### 【承認の目的】

目的① モチベーション・アップ（内発的）

目的② 相手の行動を望ましい方向へ導く

目的③ 良好な人間関係を形成する



# 《参考》 承認の効果

- 承認には次のような効果があります。良好な人間関係を築いたりコミュニケーションを良くするだけでなく、結果として個人と組織に以下のような効果をもたらします。

人が生まれながら持っている

**承認欲求**  
認められたい！

**承認**

自己肯定感と自己効力感を満たし、高める

内発的モチベーション・アップ

- 仕事・組織への一体感向上
- 評価・処遇に対する満足度向上
- 組織への貢献意欲向上
- 挑戦意欲向上
- 努力すれば報われるという期待感向上

自発的に努力し、成長するようになる【自律】

承認の効果

個人

- 人間的成長
- 生きがい
- 眠っていた潜在能力(持ち味)とパワーを発揮

承認の効果

会社・組織

- 組織のパフォーマンス向上
- メンタルヘルスの向上
- 離職の抑制(従業員の定着)
- 不祥事の抑制





## ご連絡先



**デライトコンサルティング**

### デライトコンサルティング株式会社

本社 名古屋市東区泉2-26-1

ホウコクビル5F 〒461-0001

TEL 052-937-5615

FAX 052-937-5620

<http://www.delight-c.com/>

デライトコンサルティング株式会社は、「個人と組織の成長をはかり社会に貢献する」という経営理念の下、「①誠実、②愚直、③感動」を行動指針として活動しております。