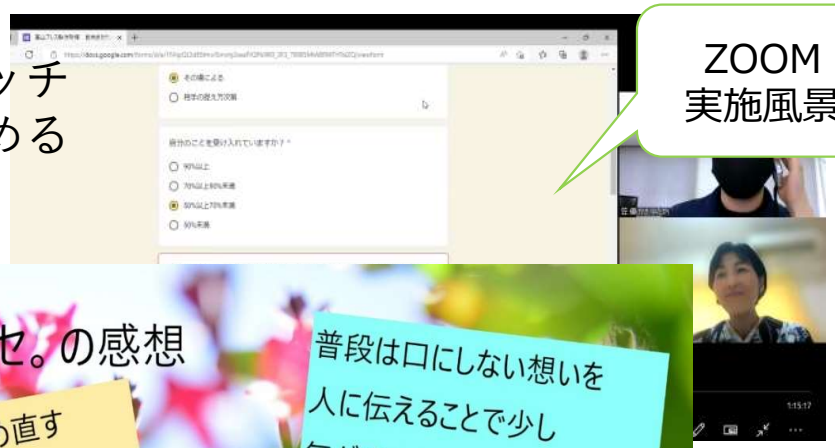
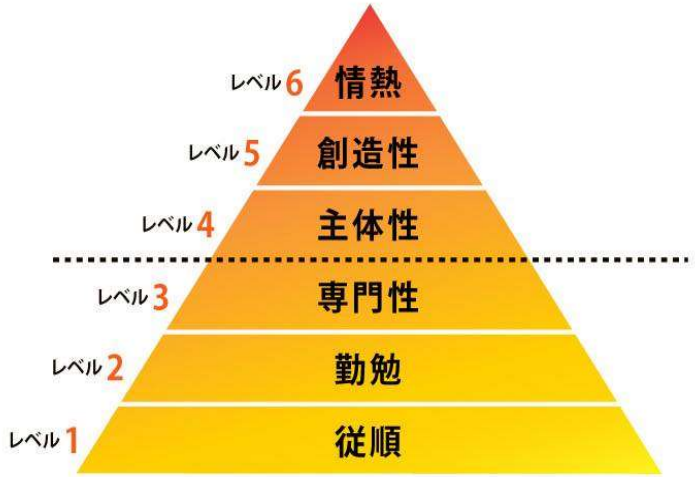
社外1on1サービス『課題キャッチ面談』

IRODORI

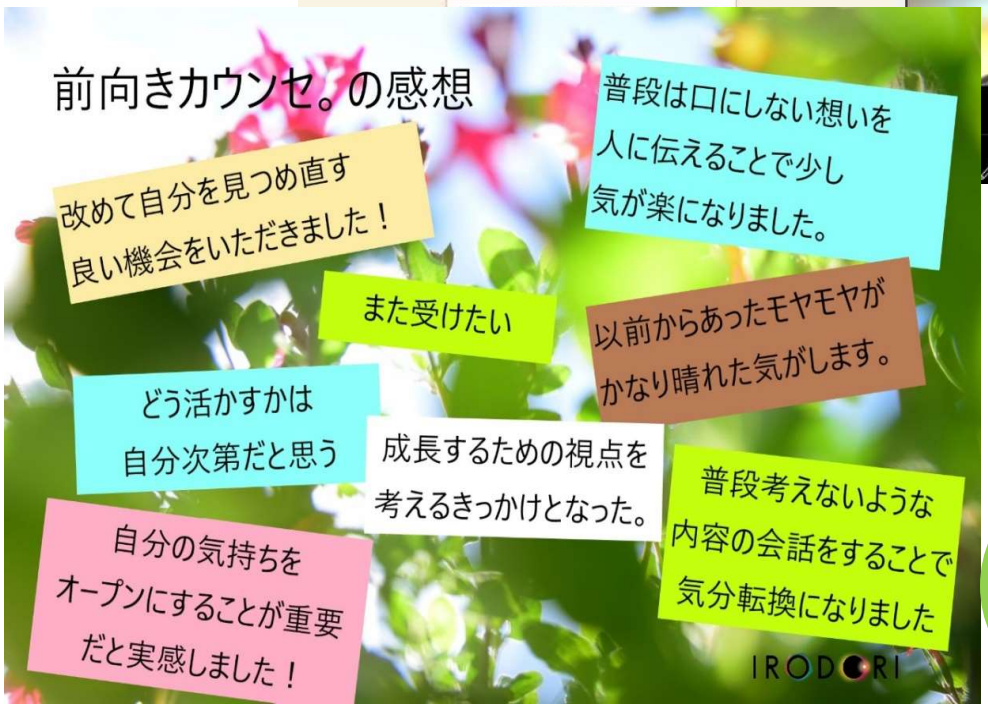
・月１回30分の個別面談を３ヶ月連続実施する
・本質に迫るアンケートの「問い」で組織課題をキャッチ
・アンケート結果を公開することで心理的安全性を高める
・組織課題の改善提案を含めた「問い」で自覚を促す



ZOOM
実施風景



経営思想家のゲイリー・ハメル氏が
著書『経営は何をすべきか』で紹介している考え方



体験者
の感想

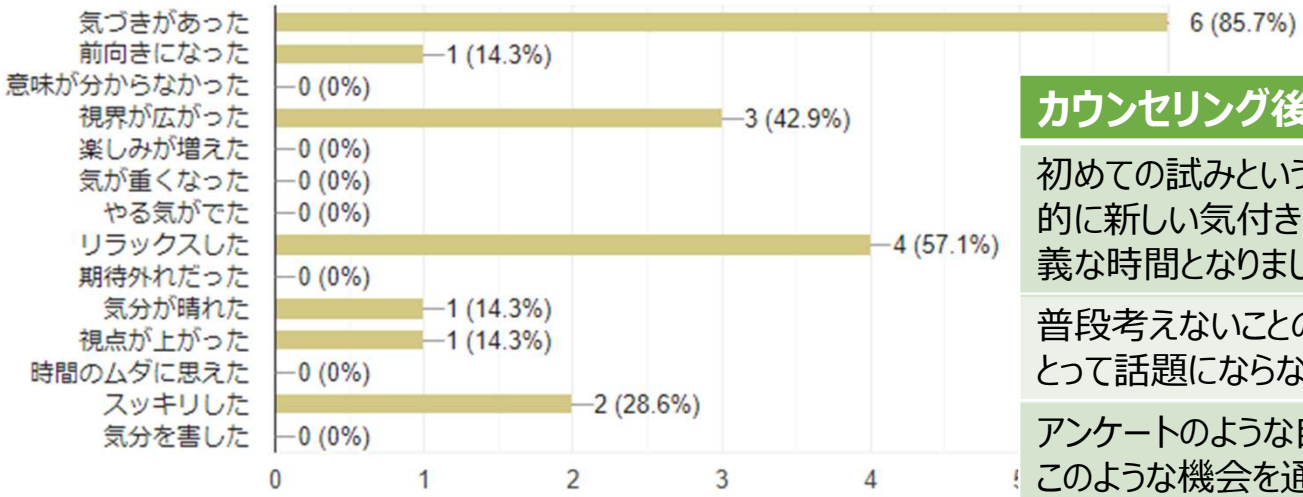
事例①

【業種】ＩＴ
【動機】意欲向上

IRODORI

カウンセリング後当てはまるものを選んでください。

7 件の回答



＜カウンセリング後の感想＞
話してみると思ったより自分が悩みを抱えていて、誰かに今の気持ちを聞いて欲しかったんだなと気づいた。今日話してみて気持ちがスッキリしました。会社の人にも、不安なことがあれば少しずつ話せるようになるといいなと思います。

カウンセリング後の感想を自由にお書きください。

初めての試みということもあり、慣れない中のカウンセリングでしたが、結果的に新しい気付きであったり、視点を見つけることができたので、とても有意義な時間となりました。お時間いただきありがとうございました。

普段考えないことの話ができて、個人的には楽しかった。なかなかこういうことって話題にならないし、考えようとしていない。深く考えない。スッキリ。

アンケートのような自分の状況を話すような事は普段なかなかないので、このような機会を通して、多少ではあるが改めて自分がどう考えているか認識することができた。

普段あまり考えることのない自分の仕事観を認識することができました。
会話することでいろいろ気持ちを整理できることがわかりました。
部下、後輩に対しても1対1で会話をする機会をもちたいなと思い、勉強になりました。次回もよろしくお願いいたします。

アンケート結果の公開により上司が
悩みを抱えている部下がいると知り勉強会が始まった！

事例②

【業種】販売
【動機】意欲向上

IRODORI

1回目

あなたの仕事における役割はなんですか？
会社に対して利益を出す事
明確ではない事の不安
顧客の問題解決をすることで会社に利益をもたらす事
パイプ役
営業・各部下の活動管理。
自分に与えられた仕事をしっかりこなす。責任を持つ。
マネージメント（感情のサポート・社員の意欲向上）
会社とお客様の仲介、架け橋、関係性の構築

仕事の目的を教えてください。
会社に貢献　必要とされたい

＜カウンセリング後の感想＞
本日はありがとうございました。自分の問題点、不安材料が明確になりました。

2回目

あなたの仕事における役割はなんですか？
与えられた仕事をしっかりこなす
循環
リーダーシップ・社員とのコミュニケーション
社内のルールの教育・周知。
会社に利益をもたらす活動
企業との懸け橋　社内での役割は会社の顔、代表として営業している
営業として利益を上げること　調整役として
会社のお金の流れを把握し、会社が円滑に行われるよう管理する事

仕事の目的を教えてください。
会社に対する貢献 感謝と評価

前任者と比べスキルが低いと捉え離職を考えていた社員が、カウンセリングを受けたことで自分の不安の裏に「やりたい気持ち」があると気づき、役割や目的が明確になりモチベーションアップに繋がった！

事例③

【業種】製造
【動機】離職防止

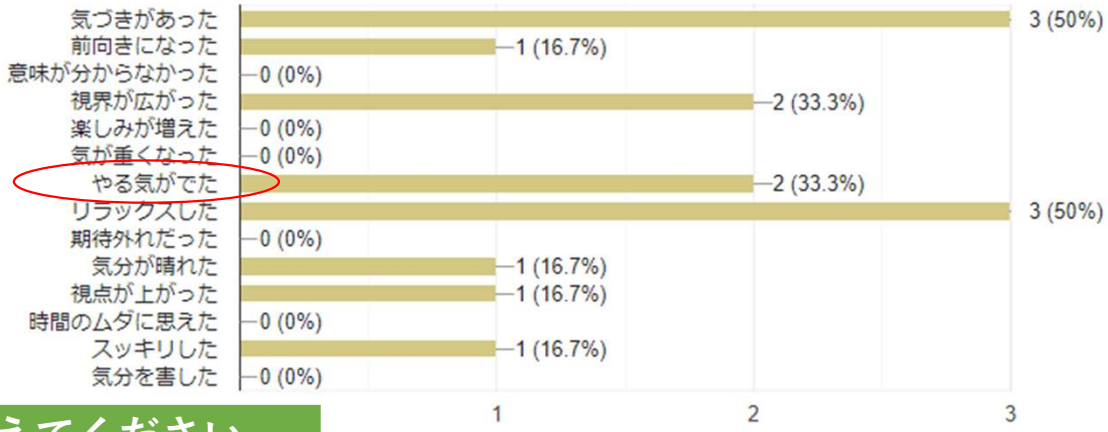
IRODORI

2 回目

組織においてどんな役割を担いたいですか？
イメージがわかない
縁の下の力持ち
次世代リーダー
オールラウンダー
作業者の意識の向上への手助け。人財育成の推進
生産に専念

カウンセリング後当てはまるものを選んでください。

6 件の回答



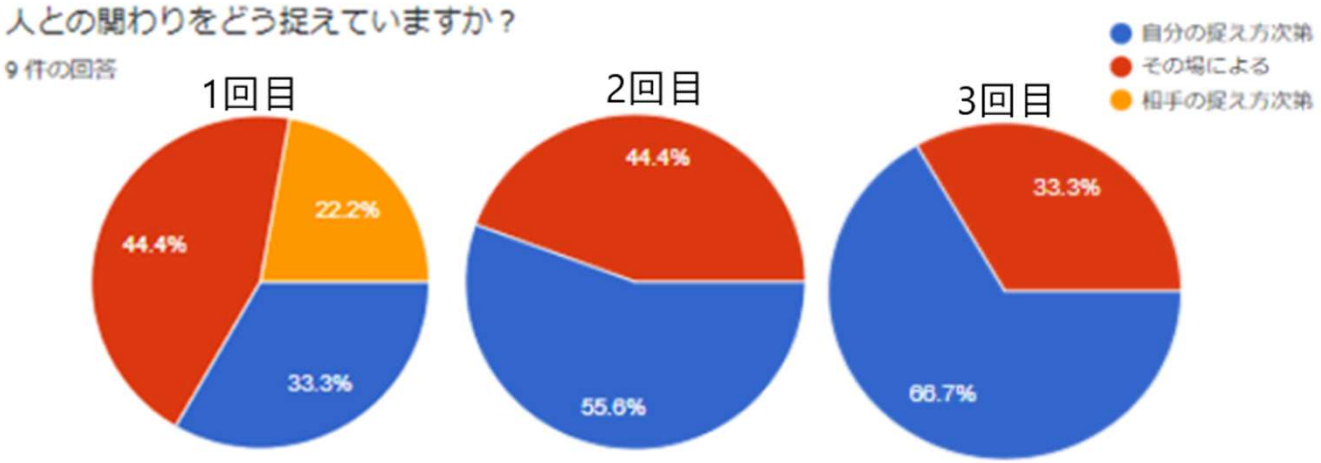
仕事の目的を教えてください。（１回目）
生活のため
生活のため
お金。生活。
家族を養うため
仕事が増えてほしい
会社が儲かること
人間性の向上

仕事の目的を教えてください。（2回目）
改善して会社が儲かるようにする
役に立つ仕事をしたいと思います。
スキルアップ
社会に貢献
人間性の向上
お金。

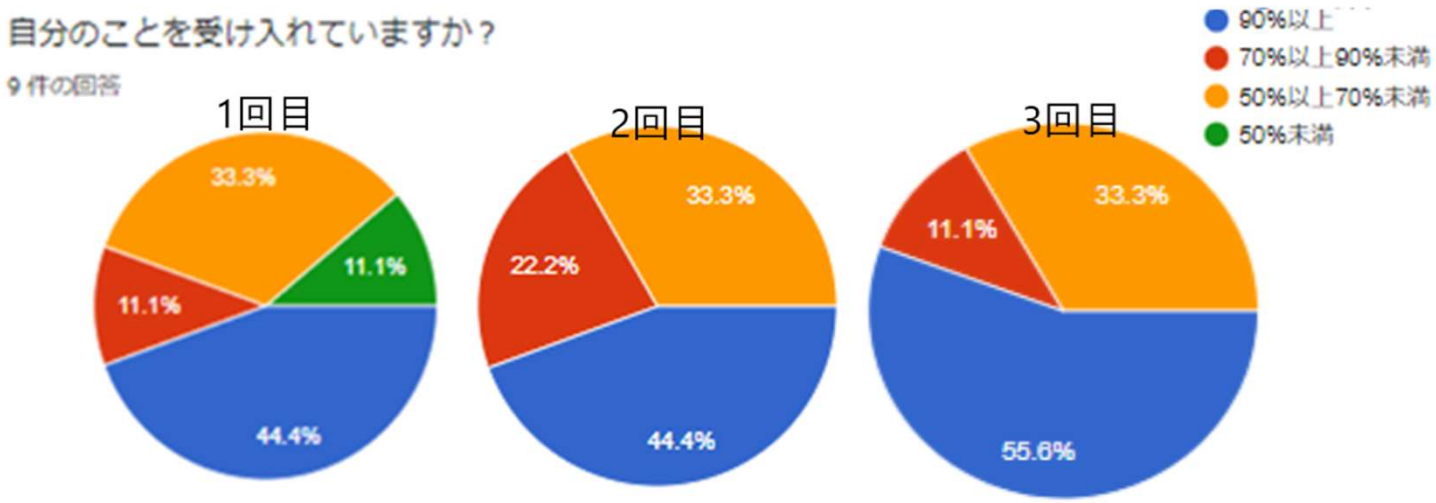
次世代リーダーを担う気持ちがあるのに具体的行動に至っていなかった人が動き出し、周りも支援した！

事例④

【業種】ＩＴ
【動機】メンタルヘルス



「自分の捉え方次第」と
捉える人が増えていった！



「自分のこと受け入れている＝90%以上」と回答した人は全員「捉え方＝自分の捉え方次第」を選択している。
「自分の捉え方次第」と自覚を促すことで、内的動機による行動が起こる。→自己効力感

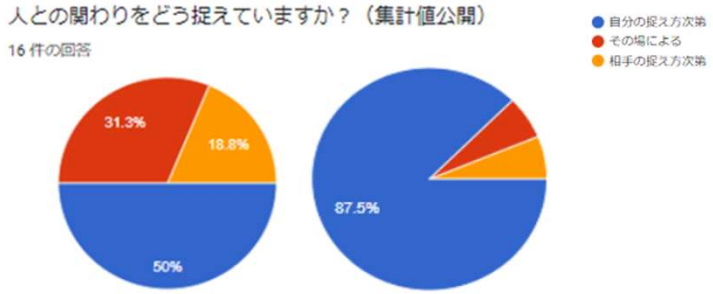
事例⑤

【業種】ＩＴ
【動機】メンタルヘルス

IRODORI

あなたが考える理想の組織とは？
個人個人が責任感のもとに独立していて、連携できる組織
いい意味で能力主義な組織
全員の仕事が一人完結している状態で、人間関係がいい組織
1+1が2以上になること
目標が明確に見える組織。
助け合いができる組織、楽しい組織
頼みやすい組織
明るく、助け合える組織。
メンバーがお互いを理解しあう、パワハラのない組織
人を人としてみる組織、人が尊重される組織
オンオフはっきりしている。家族なみたいな。
下の声が上に届きやすい
まとめる、判断する、指示を出すようなリーダーがいる かつ意見は言いやすい環境
何でも言い合える組織（相手に対して信頼がある）
お互いに尊重しあえる組織
礼儀は大事、しかしフランクに

「理想の組織」に対する考えでは、
環境を「与えられるもの」と捉えている人と
「自分たちで創るもの」と捉えている人で
表現に違いがある。
「自分を受け入れている＜70%」の人は
「与えられるもの」と捉えている人が多く以下の
ような表現をしている
＊リーダーがいる＊パワハラのない＊礼儀は大事
＊人を人として見る＊目標が見える



成長したい、貢献したい、頑張りたい、が
思い切りできていない。何が妨げているのか？
これを組織課題と捉え
自分事として考える人が増え行動変容が起きた！

組織創りをサポートしています！

IRODORI

現場ですぐに活かせる！
ティール組織を体感しようワークショップ

次世代のリーダーシップを育成！
コミュニケーション研修

https://irodori-fukuoka.co.jp/　(TEL)092-260-5483

風通しの良い環境を作る
能力を養う３つの研修

IRODORI

コミュニケーション・
マネージャーを育てる！

・メンタルヘルス対策
・組織課題の明確化
・意欲向上

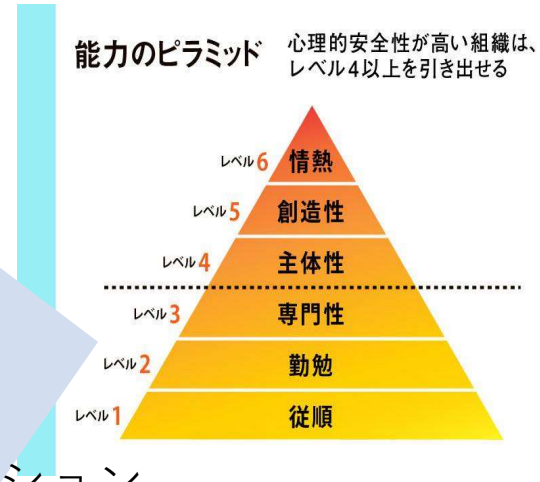
社外１on１

Teal組織体感
ワークショップ

コミュニケーション
入門研修

コミュニケーション
スペシャリスト研修

DXO（進化型組織支援プログラム）



社外相談窓口

LINE公式
アカウント