

# 『統合』や『仕組みづくり』にも役立つ 『実務に活かし対話！』

合同会社 5W1H 代表 高野 潤一郎

こんにちは、合同会社5W1Hの高野潤一郎です。

今回は、「号外」にてお知らせした、新セミナー『[実務に活かし対話！（入門編）](#)』について、[図解](#)を用いて、また少し違った視点から補足しようと思います。

『上司の評価』や『同僚の目』、『従来の慣例』などを気にして、研修や独学あるいは経験を通して獲得した『個人としての学習成果』が『宝の持ち腐れ』になっているように感じる。でも、『せっかく学んだ事柄なのだから、実務に活かしたい！』という思いを持っている」という人、あるいは、そういった人が仕事仲間にいるという方、引き続き、読み進めてみてください。

## 『人財育成』や『組織開発』では、どんな内容を扱うの？

弊社の『[存在意義・ミッション](#)』には、「下記のような人財の育成、および、こういった人財で溢れた組織を増やすさまざまな支援を行っています」と書いています。

- 世界のどこに行っても、どんな業界に行っても、どんな状況になっても、さまざまな制約条件がある中で、必要な情報を集め、知恵を絞り、実際に行動して、たくましく生き残り、素晴らしい成果を上げる人財
- 「状況に対応しつつ学習する能力」が高く、どんな状況にあっても、結局は「納得できるように、物事を主体的に変えていく力」を持った人財
- 自分なりの世界観・歴史観・人間観に根ざした考え方をもちつつも、氣負わずに等身大で自己表現でき、それでいて、周囲に幅広く意見を求め、価値観・信念の違いを超えて一緒に対話・協働していこうと相手に感じてもらえる人財
- 多様な考えの化学反応を促進することで、適切

な課題を設定し、目的達成に向けて、関係者を巻き込みつつ、目の前のことに、とことん一生懸命に取り組める人財

- 戦略を実行できる組織
- イノベーションを興す組織
- 持続的に発展する組織

『人財育成』や『組織開発』については、さまざまな定義の仕方がありますが、弊社では、上記の方針を採用した『[人財育成・組織開発の専門家、ビジネス・パートナー](#)』として、各種コンテンツ・サービスの提供に努めています。

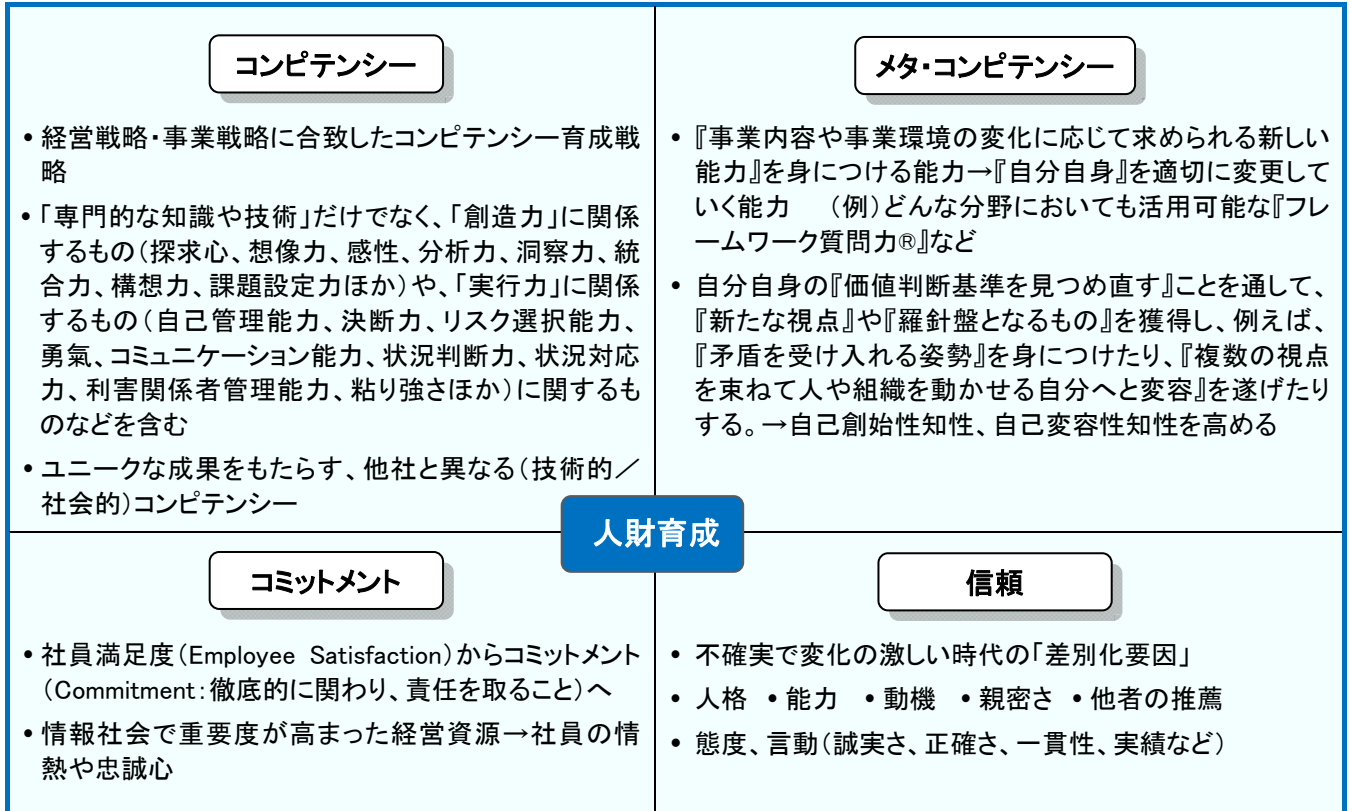
### ※1 『人財育成』と『組織開発』に関する参考情報

- 「質問力」で「人財育成部門」の変革を支援する…とは？  
([ブログ版](#)) ([PDF版](#))
- 「組織の問題」=「コミュニケーション不全」!?  
([ブログ版](#)) ([PDF版](#))

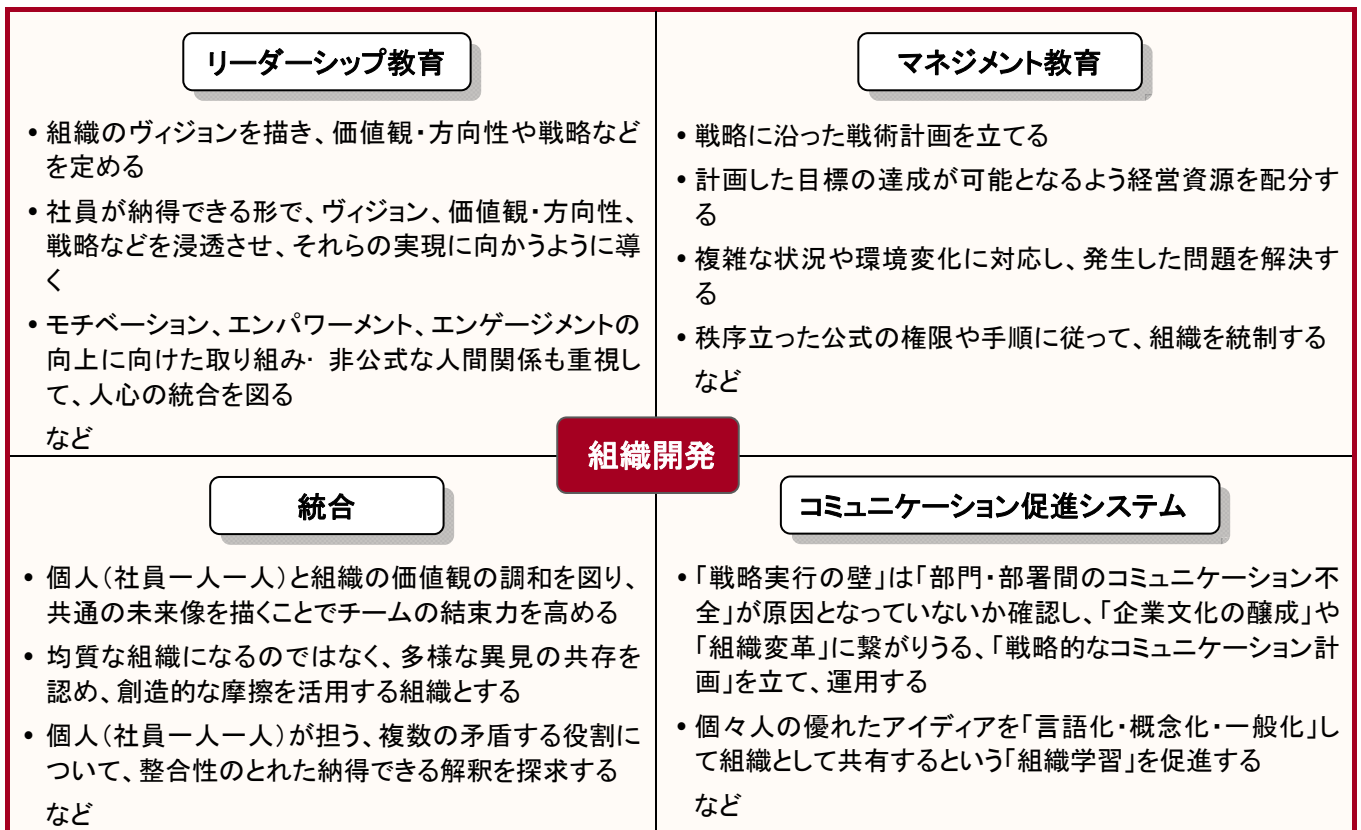
### ※2 『ビジネス・パートナー』に関する参考情報

- 「価値の種類」と「人財育成／組織開発の専門家」としての在り方  
([ブログ版](#)) ([PDF版](#))

もう少し詳しく見ていきましょう。2013年9月13日に [Facebookページ](#) に投稿した記事:「[コーチング学習への投資価値をチェックしてみませんか？](#)」では、『[図解コミュニケーション](#)』の一環として作成した『[弊社提供サービスの概要](#)』の図を紹介していました。前号:続・「何を管理するのが管理職？」～戦略・戦術と知性の種類編 ([ブログ版](#)) ([PDF版](#))でお伝えしていた『[成人知性の発達](#)』に関する内容などを踏まえ、アップデートした『[弊社提供サービスの概要](#)』が図表1、図表2になります。



図表1: 合同会社5W1Hで扱う『人財育成』の中核を成す4つの内容



図表2: 合同会社5W1Hで扱う『組織開発』の中核を成す4つの内容

図表1に出てくる、『コンピテンシー』(Competency)とは、「特定の仕事において、安定的に高い業績をあげている人財に共通して見られる行動特性;成果創出能力」を指しています。また、『メタ・コンピテンシー』(Meta-Competency)とは、『事業内容や事業環境の変化に応じて求められる新しい能力』を身につける能力、すなわち、『コンピテンシー獲得能力』を指しています。より一般的には、変化に適応する過程で、新たな能力を自ら学習していく能力あるいは行動特性のことです。『[フレームワーク質問力®](#)』でお伝えしているような、専門分野によらず、どんな分野でも適用可能な能力・スキルをイメージしていただくのが良いと思います。

※3 『コンピテンシー』と『メタ・コンピテンシー』に関する参考情報  
 ・成り行き任せのリーダー育成;人財の有用性≠コンピテンシー  
 ([ブログ版](#)) ([PDF版](#))

※4 『状況判断力・状況対応力』に関する参考情報  
 ・状況判断は「複数の視点」で、状況対応は「〇〇」で!  
 ([ブログ版](#)) ([PDF版](#))

※5 『信頼』に関する参考情報  
 ・伸びる東アジアと「ビジネス関係構築能力」としての「質問力」([ブログ版](#)) ([PDF版](#))

※6 『リーダーシップ教育』『マネジメント教育』『統合』『コミュニケーション促進システム』に関する参考情報  
 ・『[組織の体質改善](#)』に役立つ『[人財育成研修](#)』  
 ・『[人財育成・組織開発](#)』コンサルティング

※7 エンパワーメント(empowerment)  
 権限委譲による、社員の業務への主体的関与の推進

※8 エンゲージメント(engagement)  
 自主性を尊重した社員間における業務上の取り決め; 会社のために自発的に貢献しようとする状態

図表1、図表2をご覧になったあなたは、どのような感想をお持ちでしょうか？

例えば、あなたが所属されている組織では、『コンピテンシー』部分の研修ばかり実施している」といった偏りはありますか？ いかがでしょう？

(特定の『データ』だけを収集するのが目的だというような『質問力』であれば、『コンピテンシー』どまりですが、『共存共栄の解決策を共に探求する』ことや『事業内容や事業環境の変化に応じて求められる新しい能力を身につける』こと、さらに『自分(たち)自身を適切に変更していく』ことなどまで視野に入れるのであれば、『メタ・コンピテンシー』の内容まで含む『[フレームワーク質問力®](#)』が有効となります。)

## 『実務に活かし対話！』の位置づけは？

弊社の『[存在意義・ミッション](#)』の前提のひとつとなっているのは、『[変化を常態として受け入れている](#)』(…変化というものはあって当たり前だ)という考え方です。そうした前提に立ち、『[業績向上](#)』に代表されるような『[望む状態の実現](#)』に貢献する『[人財育成と組織開発](#)』に取り組もう!とするのであれば、『[市場や自組織の適切な診断](#)』や、『[各種施策が相乗効果を発揮し、最大の効果をあげることができるようにする周到な準備](#)』『[施策の継続的な運用を可能にする仕掛け](#)』などが欠かせません。

単発で『[流行の研修](#)』を実施してみたり、「他社ならではの経緯や人財などがあつたからこそ機能したベスト・プラクティス」をそのままマネてみたり、とバラバラの施策を繰り返しては、『[組織の体質改善につながるような、本質的で持続的な効果](#)』が期待できません。『[個々の施策を協調させるプロセス](#)』が求められるのです。

例えば、「その職業に特有のスキル」「仕事の手順」「時間管理」などといった内容であれば、数秒～数分程度の『[現場学習／経験学習](#)』に役立つ『[迅速なフィードバック](#)』が中心的な役割を果たしますが、「対人関係」「思考・行動のクセ」「個人の価値観や信念」なども関係しそうな内容であれば、『[面談時のように少しまとまった時間を割いた対話](#)』に役立つ『[コーチング](#)』が中心的な役割を果たします。あなた(が所属されている組織で)は、仕事現場から離れて行う『[研修](#)』のような『[公的学習](#)』の成果を実務に活かせるよう、『[フィードバック](#)』や『[コーチング](#)』が連動する形で、上手に活用されていますか？

先日の「号外」でお知らせした、

・ [実務に活かし対話！\(入門編\)～あれこれ学んでも、実務に活かさなくては意味がない！～](#)

では、『[組織の付加価値創出能力](#)』を高め、『[業績向上](#)』のような望む状態の実現に繋げていくために、「[個々の施策を協調させるプロセス](#)」をどのように導入していけば良いのか?」について、参加者各自の事例を用いて学んでいきます。

『[実務に活かし対話！](#)』の内容は、図表1、図表2の広い範囲と関係しますが、特に、『[組織開発](#)』のところで挙げた『[統合](#)』と『[コミュニケーション促進システム](#)』に役立つプログラムであるというところに新奇性があります。そして、他者にもわかりやすい形で、あなたが所属する組織の現状について整理できるようになるため、『[定期面談など](#)』のような場だけでなく、『[日常の実務を行いながら、職場の改善や組織開発を進めるためのツール](#)』として使い、今まで

以上に『本質的で核心をついた効果的な対話を行える』ようになることが期待できます。

本来持っている実力を仕事で十分に発揮したい社員、社員に成長の機会を与えたい管理職・人財育成担当者、人財育成について組織開発と絡めて考えたい経営幹部の方は、是非、これまでの、そして、これからのさまざまな『人財育成上の施策』や『主体的な独学や研究の成果』を実務に活かすため、『[実務に活かし対話！\(入門編\)](#)』～[あれこれ学んでも、実務に活かさなくては意味がない！](#)～のページで詳細を確認なさってください。

さて今回は、「号外」にてお知らせした、新セミナー『[実務に活かし対話！\(入門編\)](#)』について、[図表](#)を用いた補足説明を差し上げました。今回の話が、『[業績向上](#)』に代表されるような『[望む状態の実現](#)』に貢献しよう！『[組織の体質改善につながるような、本質的で持続的な効果](#)』をあげよう！という意識で『人財育成と組織開発』に取り組まれている方々にとっての、『[個々の施策を協調させるプロセス](#)』を確立されるためのヒントになれば幸いです！ それでは、次回のニューズレターでまたお会いしましょう♪

P.S.

もし、あなたが所属される組織で、人と組織の力を高める人材開発情報誌『[企業と人材](#)』/産労総合研究所 を購読されているようでしたら、2015年6月号に、弊社代表の高野の記事『[人財を伸ばし、束ね、組織能力を高める](#)』が掲載されておりますので、ご覧になってみてください。(これまでのニューズレターなどでは触れていなかった、[高野の個人史的な部分](#)も少し明かされています😊)

#### セミナー・イベント情報

- 6月7日(日) [教養醸成の会【第37回】](#)(単発参加可能)
- 6月11日(木) [ファクト・ベイスト・フィードバック](#)
- 6月17日(水) [HCS懇談会【第7回】](#)
- 6月27日(土)～28日(日) [フレームワーク質問力](#)
- 7月2日(木)～3日(金) [フレームワーク質問力](#)
- 7月5日(日) [教養醸成の会【第38回】](#)(単発参加可能)
- 7月7日(火) スタート [変化促進研究会:第13期](#)(全4回)
- 7月9日(木)～10日(金) [コンフリクト・マネジメント入門](#)
- 7月15日(水) [実務に活かし対話！\(入門編\)](#)
- 9月12日(土) スタート [【早割 6月21日\(日\)まで】  
合同会社5W1H流「コーチング学習プログラム」](#)(全12回)

→ 最新のセミナー・イベント情報は[こちら](#)

#### 発行・編集

「自律共栄の納得人世」の実現に向け、  
「人財と組織の育成を支援」する **合同会社 5W1H**

代表 高野 潤一郎

<http://www.5w1h.co.jp/>

- ニューズレターの購読・配信停止・配信先変更は [こちら](#)
- ニューズレターのバックナンバーは [こちら](#)

「著作権法」で認められる「引用」を超えて、合同会社5W1H高野潤一郎の許可なく転載およびそれに類する形式で情報発信されることを禁じます。(引用されるときには、出典の明記をお願いいたします。)

#### ※著作権・引用・免責事項・個人情報の取り扱い・リンク

[参考情報]

- 著作者人格権の侵害に関しては、著作権法 18～20 条
- 著作権の侵害に関しては、著作権法 21～28 条
- 差し止め請求権に関しては、著作権法 112 条 1 項
- 損害賠償請求権に関しては、民法 709 条
- 著作権侵害の場合の刑事罰に関しては著作権法 119～124 条
- [著作権情報センター](#)