



識 学

SHIKIGAKU

識学浸透を成功に導くワークショップ型勉強会
～ルールをベースとした組織運営が出来る編～

識学の
『導入』と『浸透』

《WORK1》 【5分】

自社または自部署の識学浸透度を自己採点してください。

また、その点数の理由を記載してください。

Q.そもそも識学が組織に浸透した状態とは？

《WORK2》 【3分】

識学導入成功の定義（何を実現出来たら識学導入が成功したといえるか）を考えてみてください。
い。

識学が組織に浸透した状態とは？

- 社員がルールを守るようになったら？
- 役割責任が明確になったら？
- 完全結果が浸透したら？
- 評価の仕組みが完成したら？
- 離職率が安定したら？
- 売上が伸びたら？

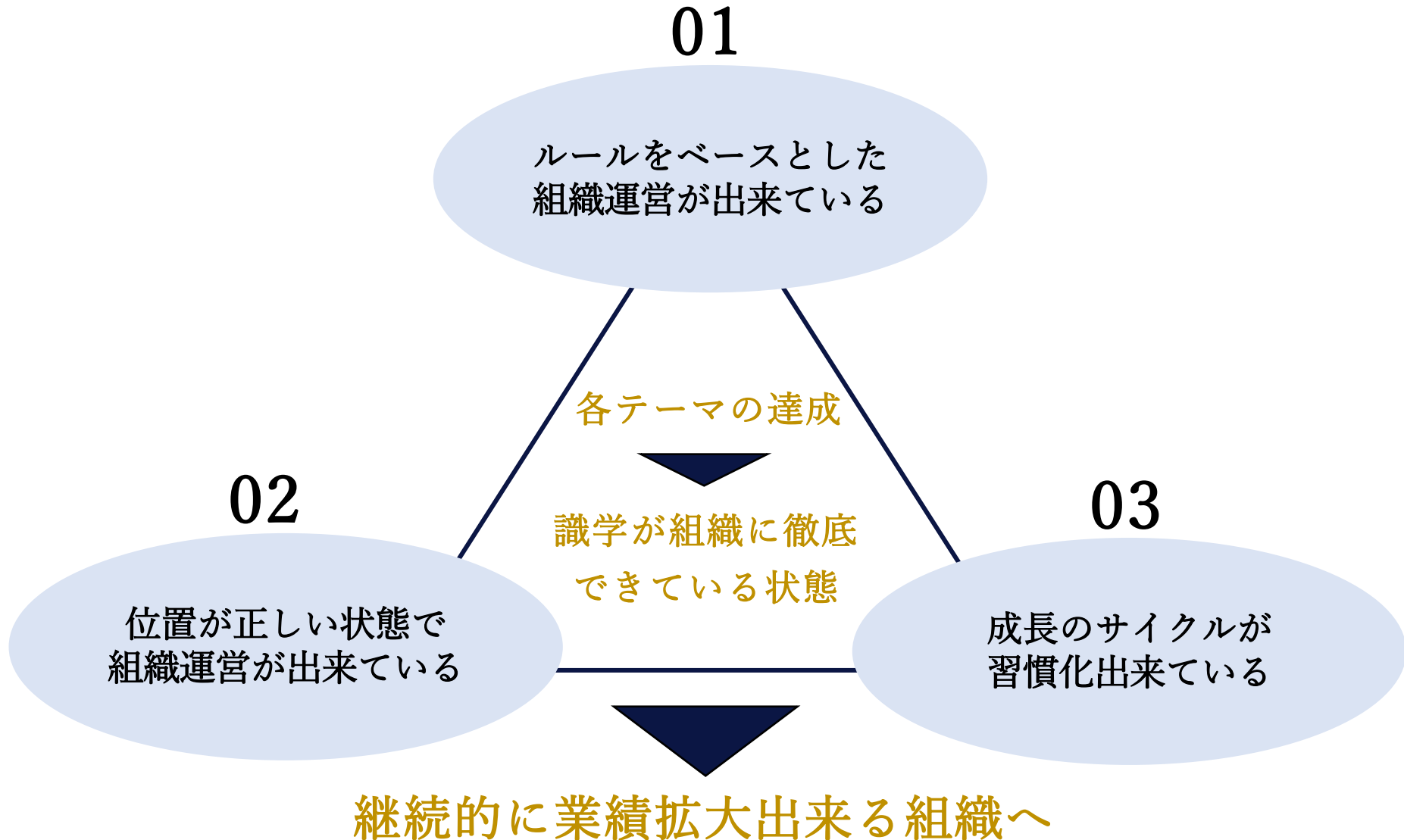


明確に定義されていなかった・・・。

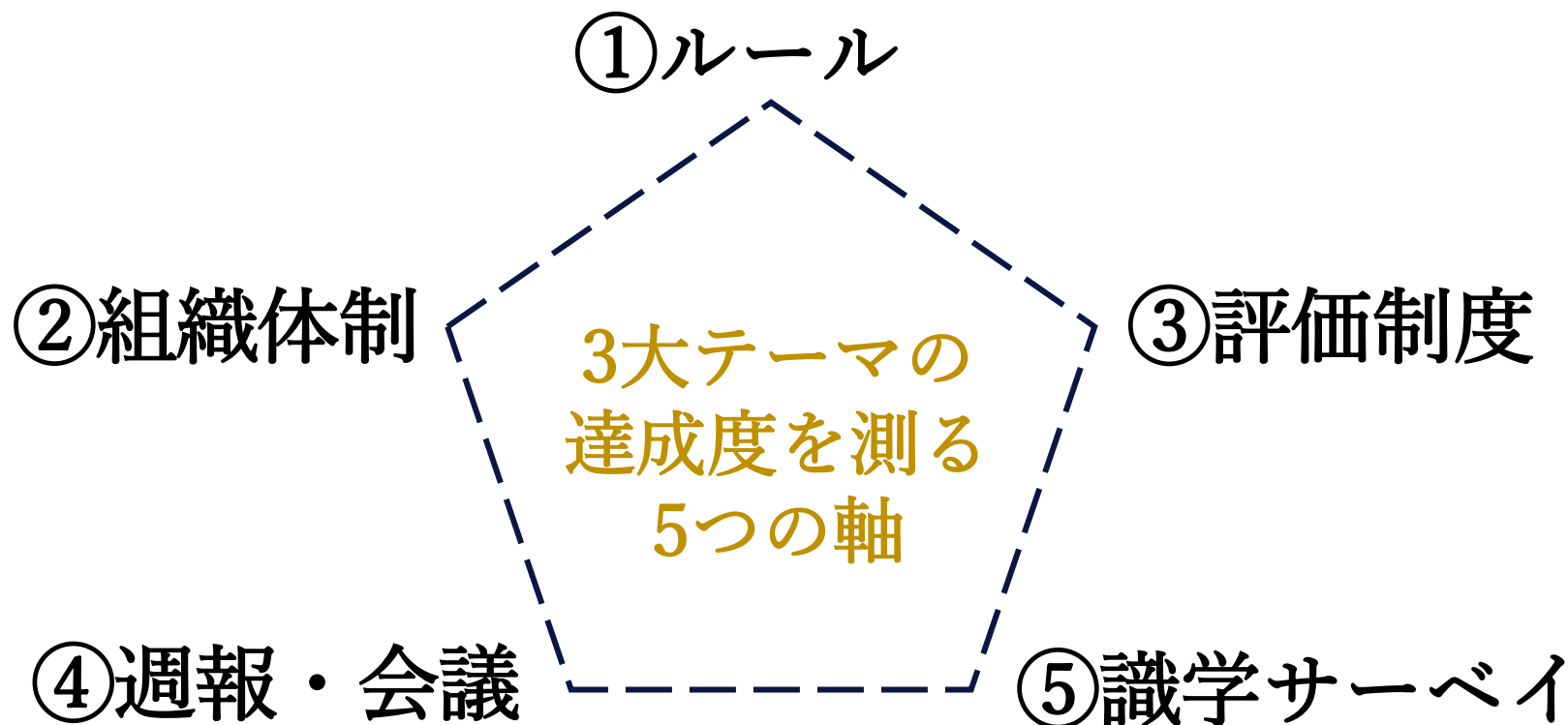
そこで

“識学が組織に浸透した状態”を定義しました

識学の目指す状態 (3大テーマ)



識学の目指す状態（5つの軸）



上記5軸の状態をフェーズ分けで追及
(※0～7段階の全8フェーズ診断)

識学の目指す状態（主要5項目）イメージ

フェーズ 項目	フェーズ0	フェーズ1	・・・	フェーズ6	フェーズ7
ルール	フェーズ1を満たしていない	姿勢のルール展開	—	ルール運用の仕組み（意識目標）	ルール運用のインフラ化（無意識目標）
組織体制	フェーズ1を満たしていない	組織図機能あり	—	意志ある採用	意志ある採用の定着
週報・会議	フェーズ1を満たしていない	報告機能あり	—	結果の完了Lv.MAX	結果の完了インフラ化
・ ・ ・	—	—	—	—	—

※各フェーズの基準（出来ている・出来ていない）は別途チェック項目に基づき担当チームが確認致します。

本日は、3大テーマのうち

「A.ルールをベースとした組織運営が出来ている」

を掘り下げていきます。

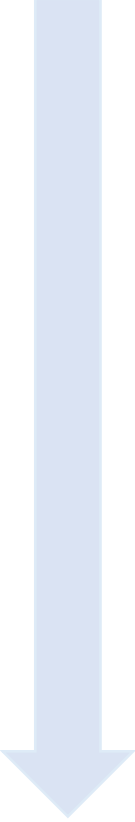
なぜ「ルール」は必要なのか？

「ルール」と「自由」 関係性は？

A.ルールをベースとした組織運営が出来ている

<目指す状態>

※各フェーズの基準（出来ている・出来ていない）は、別途チェック項目に基づき担当チームが確認致します。

- 
- 【フェーズ0】 フェーズ1を満たしていない
 - 【フェーズ1】 姿勢のルール展開
 - 【フェーズ2】 姿勢のルール認識
 - 【フェーズ3】 姿勢のルール順守
 - 【フェーズ4】 上司が部下のルール違反を指摘出来ている
 - 【フェーズ5】 ルール不備のボトムアップ整備 ・ 事業部単位のルール展開
 - 【フェーズ6】 ルール運用の仕組化（意識目標）
 - 【フェーズ7】 ルール運用のインフラ化（無意識目標）

最終ゴール + キープ

休憩(10分間)

“A.ルールをベースとした組織運営が出来ている“

の具体例をQ&A方式でお伝えします

Q.次のルールのうち、姿勢のルールとしてふさわしくないものはどれか？

【制限時間2分】

- ①お客様の前では失礼のない言葉遣いをする
- ②常に感謝の心を忘れないようにする
- ③電話は2コール以内にとる
- ④毎月、30件以上のアポを取得する
- ⑤帰る前にはデスクの整理整頓を徹底する
- ⑥クレームを減らす努力を怠らない
- ⑦日報は金曜日に提出をする

解説 姿勢のルールのポイントチェック

■原理原則■

- ①姿勢のルールを作成&順守させる目的をリーダーが理解する
- ②表現を完全結果にする（期限+状態）
 - × 整理整頓 ⇒ ○机の上に何もない状態
 - × 日報を金曜日に提出する ⇒ ○金曜日17時までに提出
 - ※服装など、完全結果に表現しにくいものは「上司判断」でもOK
- ③最初の1ヵ月間は100%守れる状態をつくることに注力する
⇒最初からルールを作りすぎると100%守る状態が作れない可能性あり

■Q&A

Q.何度注意しても修正しない人はどうすべきか？

A.姿勢のルール=法律。違反発見回数=指摘回数とならなければならない。改善しないのは「この会社にいたくない」との意思表示。降格・減給・始末書などの嚴重な厳罰、それでもダメなら排除対象となる。リーダーが根負けするのが最もダメ。

Q.ルールの順守を評価対象にいれるべきか？

A.「評価を下げてもいいから守らない」と部下側に選択権発生、上司が注意しなくなるなどの弊害。但し、人事配置等の印象評価には加味される。

Q.ルールはどう増やしていくのか？

A.必要性が生じたら増やす。また、一度作成したルールも現場からの情報収集を踏まえながら、必要に応じて変化させる。

Q.上司-部下間で下記のようなやり取りが発生。

部下「部長、先ほどクレームが発生しました」

上司「どのような内容なんだ？」

部下「A社の担当者から『問合わせしてから3日経過したのに未だ回答がない』とお叱りを受けまして・・・」

上司「〇〇〇〇？」

エラー発生時、上司はどのような一言をかければ
部下は“ルール”に意識を向けるようになるだろうか？

【制限時間2分】

ルールを浸透させるポイント

現場でエラーが発生



「ルールどうなっている？」の確認



「ルールなしor不明確」



「ルールあり」

ルール認識の齟齬	原因	ルール違反
責任者	責任の所在	本人
ルール設定・修正	対策	行動変化

Q.識学を受講後、ただちに「お客様には24時間以内に返信する」というルールを全社に設定。「例外は一切認めない」と伝えたものの、現場のことを考えると例外を認めざるを得ないようなケースも想像できる。その場合、部下からどのような発言が出てくると、ルールの重要性が浸透してきたと考えられるか？

【制限時間2分】

Q.姿勢のルールを違反しているメンバーがいる場合、他の同階層のメンバーに連帯責任を負わせるのはありますか？

また、なぜか？

【制限時間2分】

Q.姿勢のルールを違反しているメンバーがいる場合、
上司に連帯責任を負わせるのはありますか？
また、なぜか？

【制限時間2分】

Q.上司が明らかにルール違反（セクハラ、パワハラなど）をしているということがあったとしても、上司に対しては何も言っははいけないのでしょうか？

【制限時間2分】

《WORK3》 【5分】

A.ルールをベースとした組織運営が出来ているに関する8つの項目について、到達しているであろうフェーズにチェックを入れてください。また、それぞれの項目で現状の自己分析を記載してみてください。

※ワークシート右ページ参照

《WORK4》 【3分】

WORK3のチェックシートを振り返り、自社（もしくは自部署）の“不足”と“行動変化”を考えてみてください。



識 学

SHIKIGAKU

『識学を広める事で人々の持つ可能性を最大化する』

※このあと、運営よりご案内がございます※