

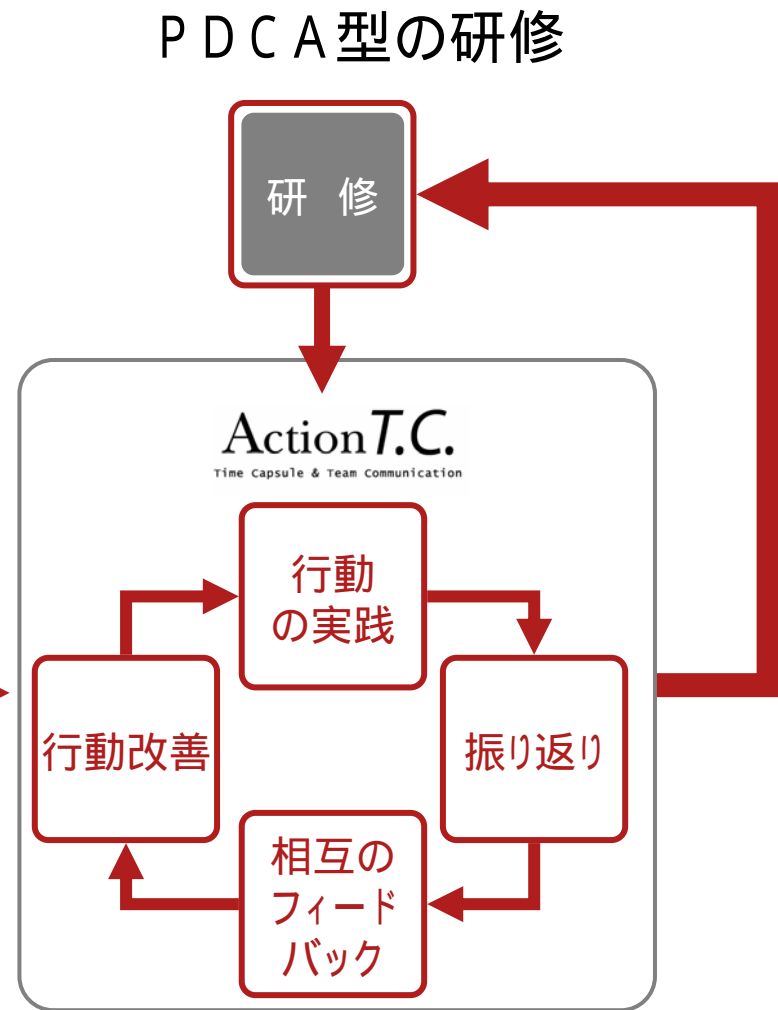
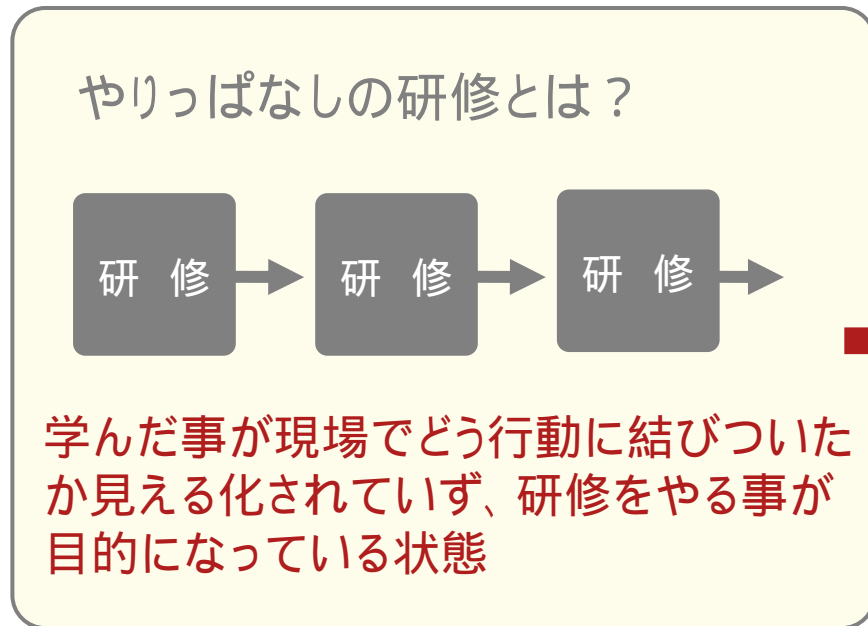
人材育成ITの決定版

Action T.C.

Time Capsule & Team Communication

自律・協調した組織の育成
現場の一人一人のためになる
ICTによる「研修」を「改革プログラム」化する
シンプルな仕組み

やりっぱなしの研修を、
“P D C A型”に改善します。



Action T.C. は
研修で学んだ事が、現場で実践され、次の行動へつながる
研修のP D C Aサイクルを回すためのITの仕組みです。

現場で成果を導きだす人材育成が大きなテーマに

NPO 人材育成マネジメント研究会の活動より

研修改善に取り組む企業の勉強会(毎月2回開催)



研修を「やりっぱなし」にしないことをテーマに、研修後の受講者の行動に影響を与える研修に取り組んでいる方を講師としてお招きし、企業事例をお話いただきます。その話を糸口に、やりっぱなしの研修を改善する方法についてディスカッションをしています。

人材育成の理論が再定義されるべき時代(3月7日カンファレンス開催)



自律して協調する人材が求められる社会で、人材育成のあり方がどうあるべきかは、大学教育でも企業の人材育成でも同様のテーマです。現場力再生『共鳴場』をテーマにした産学協同のカンファレンスを開催し、140名の参加者が来場されました。

詳しくは、<http://hrdm.jp>をご覧ください。

株式会社ネットマン代表の永谷は、NPO人材育成マネジメント研究会の副代表を兼務しております。

ActionT.C.を導入した企業の紹介



AXA生命保険株式会社
伊藤 洋志 様

お客様視点の仕事で、学習する組織を作り持続的な風土改革を

研修名:「変革エージェント研修」

目的:次世代リーダーの育成と組織変革



CS意識醸成とCS行動定着、そしてアクションラーニングコーチ養成を目標としたものです。研修参加メンバーは自分達の職場でCS意識を喚起し、醸成させ、CS行動を定着させると共に、アクションラーニングを用いて学習する組織の構築に取り組み、CS向上と行動変革の実現を目指しています。



アクサ生命保険株式会社様の取り組みは「リクルートワークス6月号」に紹介されています。



旭硝子株式会社
岩松 正治 様

CSの視点を日々の仕事に入れ込み企業の成長と商品品質を保つ

研修名:「CSセミナー」

目的:QMSマネジメントの為、CSの視点の行動を定着



私たちの柱となっている幾つかの活動のうち、手探り状態で始めた「CSセミナー」を中心とする啓発活動にActionT.C.を活用し研修を実践しています。「CSセミナー」のテーマは「CSの視点を日々の仕事に入れ込む」です。私たちが主催するこの「CSセミナー」には、プログラム構成やセミナー受講環境などに、さまざまな「工夫」や「仕掛け」を盛り込んでいます。

Action T.C.を導入した企業の紹介



SEKISUI

積水化学工業株式会社
佐藤 真 様

孤立しがちな若手社員を周りが育み 自律を促進

研修名:「若手営業職研修」

目的:若手社員に必要な営業の
コミュニケーションスキルの習得

我々は2006年度に若手営業職向け集合研修のフォローアップとしてAction T.C.を導入しました。

「お客様と共感する商談をする」というゴール目標で週に1回振り返り、現場の育成担当者(メンター)が随時フィードバックをしてフォローをしながら、若手社員の育成に役立てています。



積水化学工業株式会社様の2007年度CSRレポートに、この研修が紹介されています。



HITACHI

株式会社日立製作所
島野 英一 様

“uVALUE” 理念の浸透と実践

研修名:「管理者研修」

目的:管理者としてのリーダーシップの向上

弊社では、理念である「uVALUE」を浸透させ組織を改革するための施策のひとつとして管理者研修を実施し、課長層のリーダーを育成しています。

改革の各となってもらべき課長層を対象に、「uVALUE」を考え現状の課題と目指すべき方向の共有を図っています。

「uVALUE」実践しながら部下を育成していくための行動をAction T.C.に登録して「見える化」することで、リーダーの成長度合いを把握することはもちろん、組織全体で理念を浸透させていくための方法を考える材料としています。

現場が見えるITツール

行動の振り返り×フィードバックで
現場での人材育成を加速

振り返り

-タイムカプセル T.C. (Time Capsule)

タイムカプセルにアクションプランを登録し、定期的に振り返ります。

STEP1

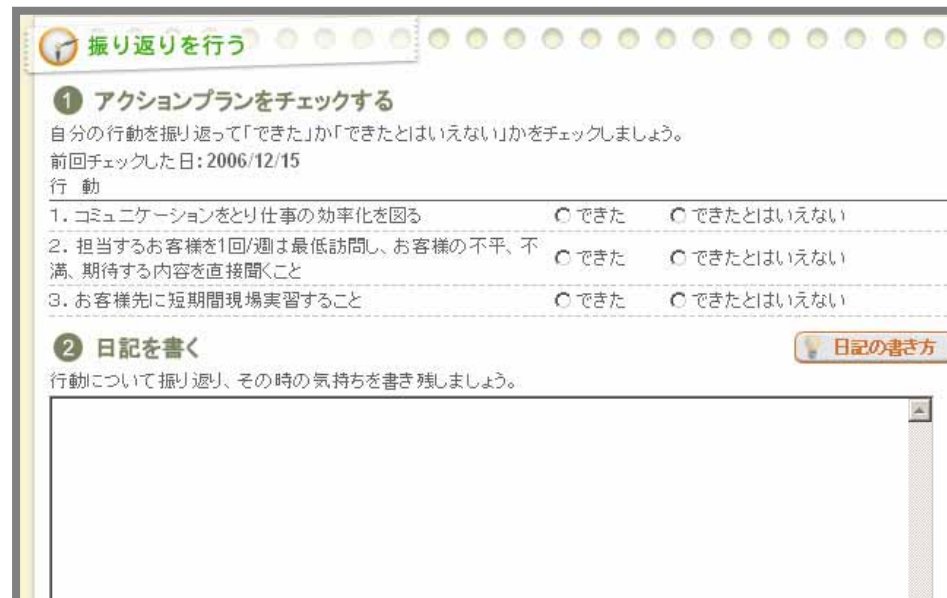
研修後のアクションプランをITに登録する。

STEP2

タイムカプセルによって定期的に行動と意識の振り返りを行うシートがメールで届く。

STEP3

一週間に一回、アクションプランのセルフチェックと日記を書く。



振り返りを行う

① アクションプランをチェックする

自分の行動を振り返って「できた」か「できなかった」といえないかをチェックしましょう。
前回チェックした日: 2006/12/15

行動

1. コミュニケーションをとり仕事の効率化を図る	<input type="radio"/> できた	<input type="radio"/> できなかった
2. 担当するお客様を1回/週は最低訪問し、お客様の不平、不満、期待する内容を直接聞くこと	<input type="radio"/> できた	<input type="radio"/> できなかった
3. お客様先に短期間現場実習すること	<input type="radio"/> できた	<input type="radio"/> できなかった

② 日記を書く

行動について振り返り、その時の気持ちを書き残しましょう。

日記の書き方

現場が見えるITツール

行動の振り返り×フィードバックで
現場での人材育成を加速

相互の
フィード
バック

- チームコミュニケーション T.C. (Team Communication)

チーム内でお互いの行動についてフィードバックを行います。

STEP1

チーム内で行動の履歴と日記を共有。

STEP2

お互いにフィードバックし合う。

STEP3

周囲からの気付きによってアクションプラン
を変える。(行動変容)



国際特許出願番号 PCT/JP2005/022216

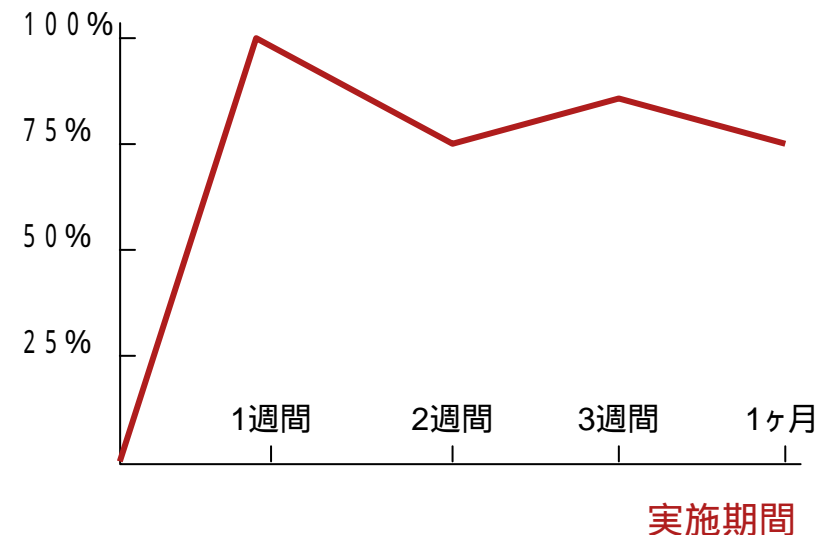
「Action T.C.」の仕組みは組織文化・風土を計測する独自のモデルとして国際特許を申請済です。

自動計測されるデータで現場の傾向が見える

行動の振り返りの実践度合いを自動計測します。

氏名	備考	アクション プラン	行動履歴
佐野健二郎		2つ	10回 ^{new}
葛西薫		1つ	3回 ^{new}
野田風		3つ	14回
岩井俊二		4つ	1回

振り返りを行った人の割合



現場の行動の振り返りの習慣化と気持ちの変化が見える化

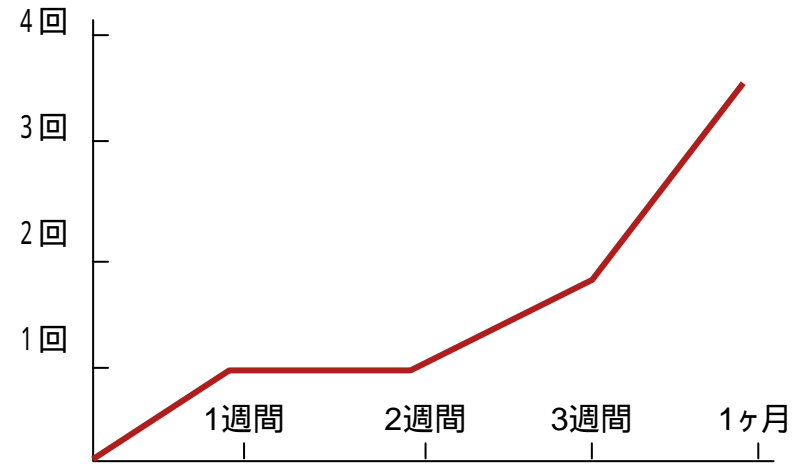
自動計測されるデータで現場の傾向が見える

お互いのフィードバックの量と種類を自動計測します。

チーム名	所属	氏名	職名	アポイント プラン	行動履歴 件数	今年計FB件数 (08/05現在)	今年計FB人数 (08/05現在)
新い	企画	佐藤 太郎	マネージャー	20	100	100	100
新い	企画	佐藤 次郎	マネージャー	20	100	100	100
新い	企画	佐藤 三郎	マネージャー	10	100	100	100
新い	企画	佐藤 四郎	マネージャー	40	100	100	100
新い	企画	佐藤 五郎	マネージャー	20	100	100	100
新い	企画	佐藤 六郎	マネージャー	10	100	100	100
新い	企画	佐藤 七郎	マネージャー	20	100	100	100
新い	企画	佐藤 八郎	マネージャー	20	100	100	100
新い	企画	佐藤 九郎	マネージャー	20	100	100	100
新い	企画	佐藤 十郎	マネージャー	20	100	100	100

行動履歴	今月FBされた数 (08/05現在)	今月FBした数 (08/05現在)
10回 ^{new}	3回【3人】 (先月8回【4人】)	1回【1人】 (先月6回【2人】)
8回 ^{new}	3回【3人】 (先月10回【5人】)	2回【2人】 (先月4回【2人】)
4回	4回【4人】 (先月10回【4人】)	2回【2人】 (先月7回【2人】)

振り返りあたりの
フィードバックの量



周囲からのフィードバックによる行動変容の見える化

(現場の組織内の自律の度合いの計測 = 学習する組織度合)

商品・サービス

ICTツールのASPサービス

国際特許も出された特徴的なICT『ActionT.C.』のASPサービスです。セキュリティは、SSLパスワード認証により安心。Trust-Eの外部認証機関の承認済です。

各種支援プログラム



・自己開示プログラム

まずは、ICTを使った振り返りのクセをつけることと自己開示を行う習慣付けを教育するプログラムです。

・行動変容プログラム

フィードバックにより気づきが生まれ行動は変わります。行動計画の立て方とフィードバックの仕方を学ぶプログラムです。

計測コンサルティングサービス

自動計測されたデータをチーム別、個別に定量分析し、課題を抽出したレポートを提出します。

ICTサービスについて

従量課金

使った分だけお支払いいただくサービスです。月末にご利用人数を計算し、ご請求いたします。

固定課金

特定の研修で、最大利用人数、期間を限定してご利用いただくサービスです。月額固定料金をご請求いたします。一般的に100人以上お使い頂く場合、従量課金よりお得な料金になっています。

自己開示プログラムについて

研修最終当日に1時間のセッションを行います。アクションプランが事前に出ていることが前提です。チームの雰囲気を作り出し、アクションプランをITに入れ、日記の書き方とお互いのフィードバックを練習します。アクションプランをタイムカプセルにしまい、終了します。受講生は現場に戻った後1週間に1回の振り返りをタイムカプセルに応じて行います。

行動変容プログラムについて

研修最終日から1ヵ月後に行う集合研修です。約4回のITによる振り返りを行うと、うまく行動計画を立て、自己開示ができる人とそうでない人に分かれます。またフィードバックを行う人とやらない人にも分かれます。うまくいっている例を事例に使いセッションを行うことで、お互いの気づきを発生させ、よりよくICTを使うことを学んでいきます。

導入ステップ

事前コンサルティング
研修オブザーブ / 試用等

研修の目的をお聞きし、どのようにActionT.C.を導入していくかのご提案を行います。また研修にオブザーブし、提案を改善、より成功に近づけます。またご担当者にITを試用してもらい、利用イメージを体験いただきます。



ご契約、事前IT設定

ActionT.C.利用開始日
研修最終日

自己開示支援プログラムを実践し、受講生はIT利用を開始します。



ActionT.C.利用開始から
約1ヵ月後

行動変容支援プログラムを実践し、受講生はより活性化されたIT利用を行います



3ヵ月単位

計測コンサルティングサービスを実践し、データから利用状況を確認、行動変容の定着に向けたコンサルティングレポートを提出します。研修企画担当者との協議のもと、今後の対策を決定し実践します。