

次世代型ビジネススキル
ENAGEED

指示待ちメンバーが、 動き出す。

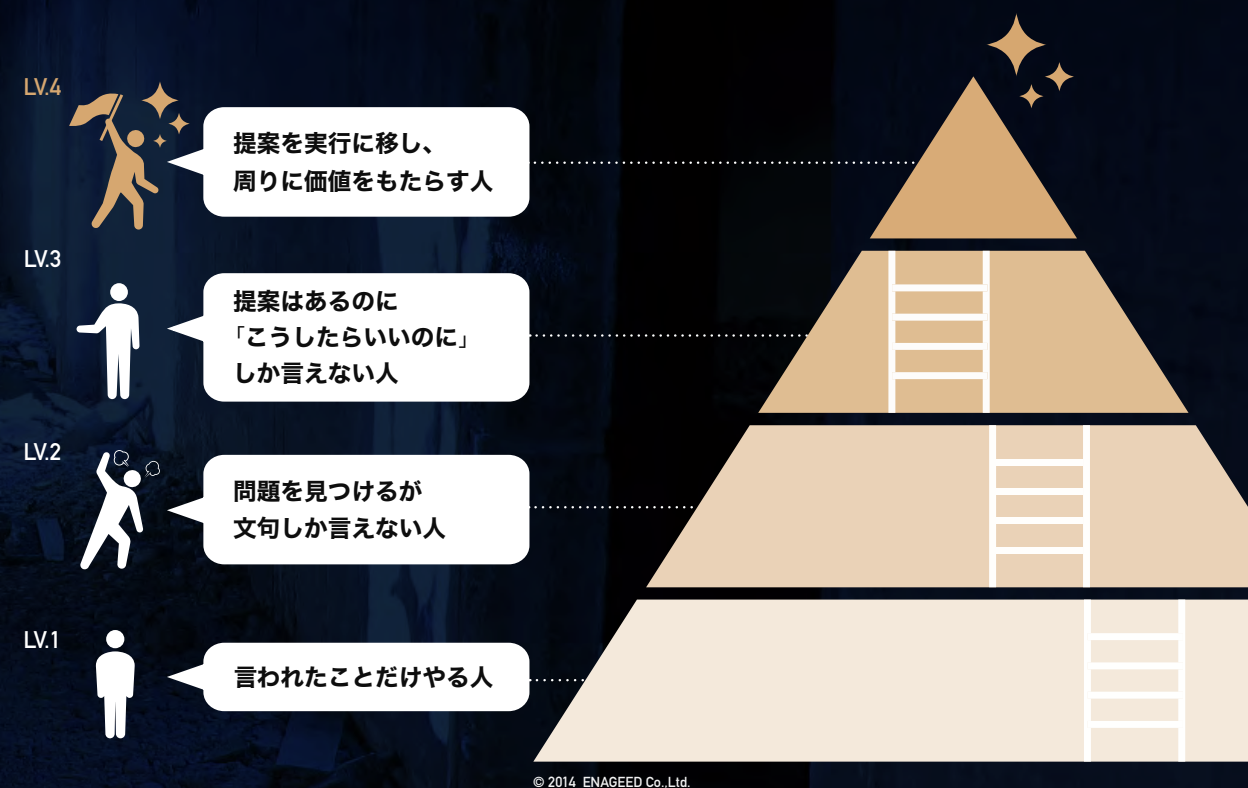
社員の主体性を引き出し、組織の
生産性を最大化する次世代研修

→ 企業の成長に欠かせない、メンバーの主体性

課題：企業の成長を妨げる、
メンバーの特徴

- ▶ 非難はするけれど、代案は出さない
- ▶ 指示を待ち、言われたことしかしない
- ▶ 「え、これ私の仕事ですか？」が口癖
- ▶ 「うちの会社、こうしたらいいんだよ」は言うけれど、自分ではやらない

アイデアを自ら実行に
移せる人が組織の未来をつくる。



→ メンバーが能動性を持つと、組織の進化が始まる

受け身の組織

いや、みんな忙しいし無理だと思いますよ



具体的に何すればいいんですか？
決まったら教えてください



えっ、これ僕の仕事ですか？



うちの会社、ここがダメなんだよ



事業の停滞・倒産

能動的な組織



いいですね。では私はこれを
やりましょうか？



いいですね。ではこういうふう
にしていきましょう



もちろんです。方向性はこれで
合っていますか？



うちの会社はここが課題だと思うので、
こういうことをやってみてもいいですか？



事業の成長・売り上げ拡大

組織の新ステージへ

メンバーが自ら考え、動き出すかっこいい組織

次世代型ビジネススキル ENAGEED for Biz

アウトプット型研修×Webツール

Basic

理解
感覚

Advance

組織伝播
実践

GEAR

定着化
可視化

アウトプット型研修「Basic」

Basic

これまでに
世界から消えた仕事。

グループワークとムービーを使った研修を通じ、 個人の思考を切り替える

1st：主体性

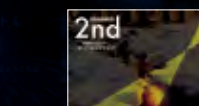
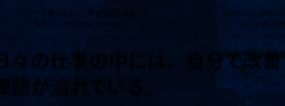
指示されたことをするだけではなく、自ら発案し実行できると理解する

これからの時代に求められる力を考えながら組織の成長に向けた、「自ら実施する前提」の発案を繰り返します。主体的な行動のポイントを学ぶことで、発案・実行のハードルを下げていきます。

2nd：実現力

実行する時に必ず生まれる「できない理由」を「できる理由」に変え、1stで学んだ主体的な発想を次々と行動に移す力を身につける

組織の成長スピードを上げるために必要な「動けるメンバー」を外から招かずとも、自社のメンバーがこの力を身につけることができます。



「できる理由」を考えることが
できれば、新しい可能性が生まれる。

しかし、人はどうしても
「できない理由」を考えてしまう。

3rd：視点を切り替える力

自分目線ではなく、会社目線・顧客目線・上司、部下目線の視点を手に入れる

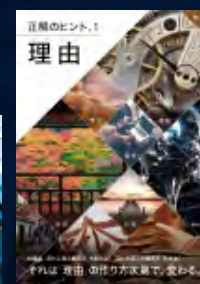
「自分」ではなく「組織」、「自分がこうしたいから」ではなく「顧客がどうして欲しいのか」という発想を身につけます。2ndで身につけた実現力で、他者の視点を手に入れ、価値を最大化させる手法を学びます。



ZERO：目的意識

目の前の仕事は何のためにあるのか、目的を自分で捉える力を手に入れる

仕事を通じて社会にどんな感情を生み出せるのかを理解し、活躍する人材に欠かせない「能動的な思考回路」を活性化させます。自分が選



上司の変化をメンバーの 変化にするエナジードメソッド

受け身のままでいい、そう思っているメンバーなんていない

- ・会議での発言が少ない
- ・会議が形式化し、決定事項が生まれない
- ・これやっていいですか？という提案が少ない
- ・期首個人目標が期中に活用されていない
- ・1on1でメンバーに伝えても変化がない
- ・この半年、チームで新しい取り組みが無い



なぜ、ウチのチームは
受け身なメンバーが多い
んだろう？

- ・会議で発言と決定事項が増えた
- ・決定事項を「自分がやっていきます」というメンバーが増えた
- ・期首目標を期中も自分事化している
- ・1on1の後、行動が変化した
- ・メンバー主導で新しい取り組みが増えた



受け身の理由が分かった！
明日からここを変えてみ
よう！

上司視点では受け身でも、メンバー視点ではさまざまな壁が・・・

自分で立てた期首目標に
ワクワクしていない。
とりあえず
提出しているだけ・・・



会議で提案しても結局
採用されないし、
いまは自分のミッションを
ソツなくこなしておこう・・・



1on1は悪くないけど、
イマイチ何を話せばいいか
分からない・・・



再現性あるメソッドでチームメンバーに伝播

目標立案に主体性と
視点スイッチを取り入れたら、
自分のキャリアを拡げる半年間に
なるイメージが湧いた！



強いチームの会議は、
アジェンダの数と決定事項の数が
違うのか！
まずは数で貢献する！



上司に自分のこれまでの軌跡と
目指す方向を共有できた！
ベクトルに合った社内ミッションも
自分で獲りに行こう！



上司が変わるとメンバーが変わる

実践プログラム「Advance」

Advance

Basicで掴んだ思考・行動を 独自ツールを活用して組織に伝播する

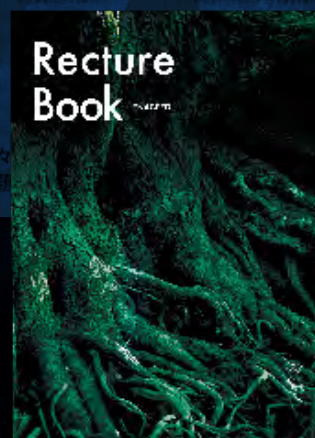
1st: 受け身“組織”が 作られるのはなぜ？

「受け身人材」として採用された社員はいない

受け身の組織を因数分解すると、上司・メンバー間での「情報の非対称性」「あきらめ」「評論家スタンス」という課題が見えてきます。その課題に対し、「メンバーが見ている視界」と「受け身になってしまう原因」を理解し、能動組織に変えるために必要な上司のアクションプランを策定します。



※画像は開発中のものです



2nd: 成果に近づいている 感覚を作られていますか？

メンバーが行動する際に生まれる壁を認識し、解決支援する
メンバーは成果に近づいていく感覚がなくなり、思考や行動が止まってしまう。目の前の課題を達成していくプロセスの中で陥りやすい「内発的動機の欠如」「解決アプローチのずれ」を理解し、メンバーが目標達成支援内容を身につけます。



前例のないものを自分の手で生み出そう！

3rd: メンバーにいつ、何を、 どう伝えますか？

「上司の成功体験」だけでは変わらないメンバーを
明日からどう変えていくか

1on1、査定面談、会議という日常の業務フローにおいて、「課題を持つメンバーに」「何を」「どのように」伝えれば、組織の熱量を上げられるのか。

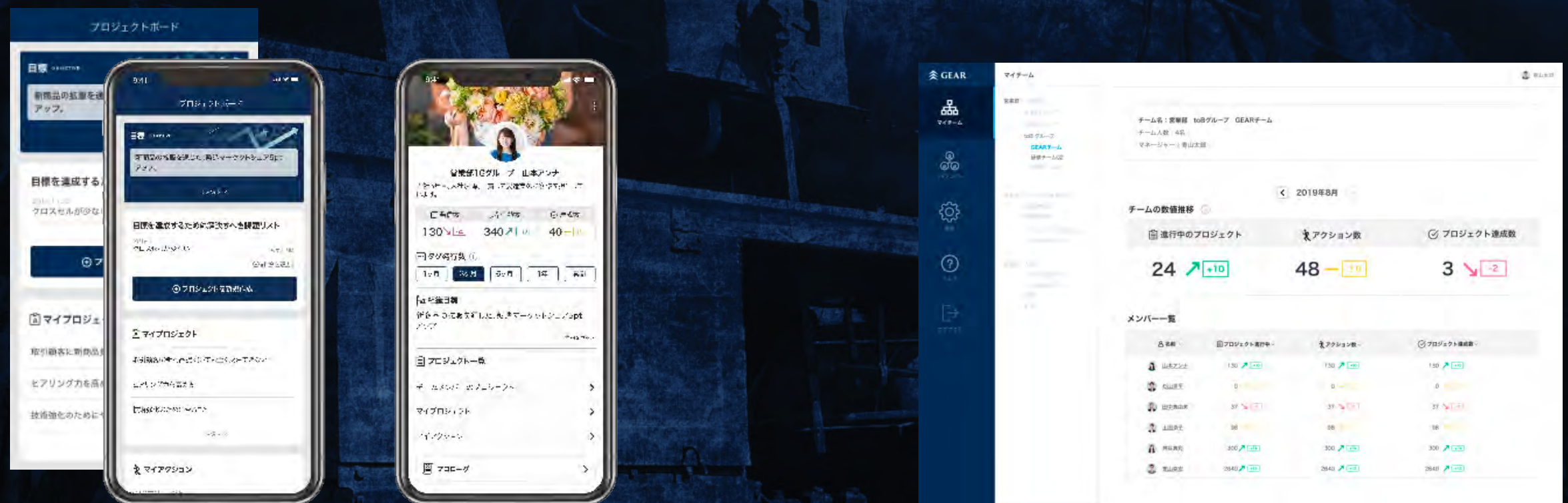
Webツール「GEAR」と戦略項目チェックシートを活用し、業務フローに「負担のない定着化」を実現します。



Webツール「GEAR」

特許出願中

実業務での課題解決プロセスを通じて
能動性を可視化し、組織の成果に繋げる



課題解決プロセスの支援

- ・「課題→原因→理想状況→アイデア」のステップで目標達成に向けプランニング
- ・内容を上司、チームメンバーに共有し、ブラッシュアップ

能動性の可視化

- ・発信、行動を数値で可視化
- ・課題、原因、理想状況、アイデアなどに対する具体的な行動を振り返ることが可能

組織内での情報活用

- ・1on1、チーム会での個人のプロジェクト内容の確認、議論が可能
- ・組織、チームなど全体で動いている案件もメンバー全員で確認、認識統一

組織成果の可視化

- ・組織全体で生まれた新たな活動、問題解決件数の確認、組織の成長を数値化及び可視化

➤ 組織の在り方がメンバーの能動性を引き出す

上司が変わることで 生み出せる組織インパクト

1. メンバー

- ・上司＝自分の数年後、と考えているメンバーにワクワクとエネルギーを与える
- ・能動的に自走するメンバーが現場に増える
- ・能動的なメンバーが増え組織成果が上がる

2. 組織活性

- ・組織課題に対して提案の総数が増える
- ・提案を実行する役割を自発的に担うメンバーが増える
- ・他部署の上司に熱量が伝播

3. 組織成果

「組織を率いて成果を出す」が上司の本分。能動的なチーム作りの成功事例が、
「率いて成果」を出せる上司を増やし、全社業績にも寄与する



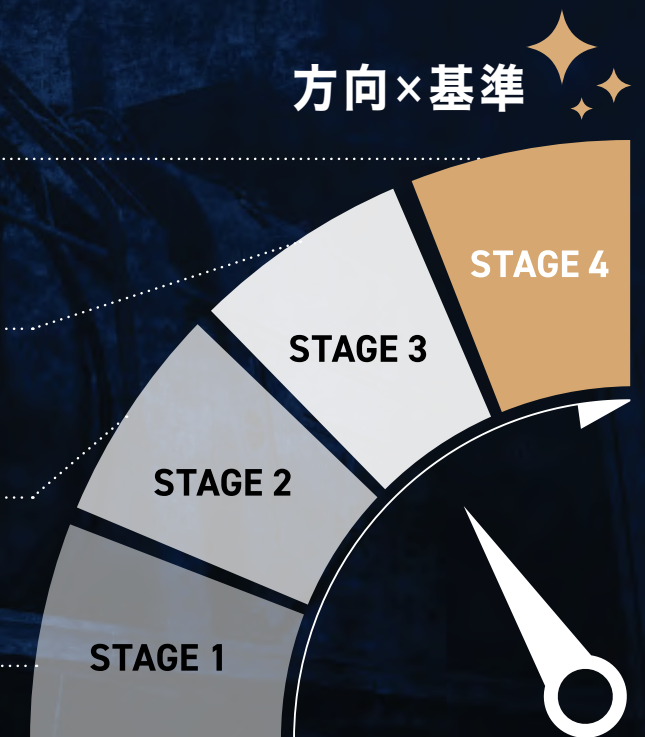
方向や基準を
生み出し続けられる組織

方向や基準が
共有されている組織

方向は同じだが
基準がない組織

見ている方向が
バラバラな組織

方向×基準



見ている方向と到達する基準を

生み出し続けられるのが
かっこいい組織

導入実績

NTT ラーニングシステムズ株式会社 / 日本信号株式会社 / ヤマハモーターエンジニアリング株式会社 / 株式会社リンク / 株式会社ジーベック / 丸吉電気株式会社 / 南九イリヨー株式会社 / 株式会社エスイージー / 近鉄グループホールディングス株式会社 / 地方銀行 / シュアジャパン株式会社 / 株式会社クリエイティブコーポレーション / 山王テクノアーツ株式会社 / 株式会社大京 / 株式会社ジャパンコンピュータサービス / NTT コムエンジニアリング株式会社 / 株式会社イオンイーハート / キューピー / まいばすけっと / 東洋アルミニウム他多数

対象別活用例

▶ 新卒導入

目的：学生から社会人へのマインドセット、組織・業界での自分の可能性を知る

効果：仕事＝「与えられるもの」→「自ら作り出すもの」を理解し、単に受け身ではなく組織・業界での自分自身の未来を描くことでモチベーション向上・離職率の低下につなげる

▶ 入社 3 - 5 年目振り返り

目的：インプット中心の時期を脱し、新たな価値を生むためのアウトプット型人材へ成長させる

効果：一通りのインプットが終わるこのタイミングで組織の目指す方向性を理解し、主体的に問題を見つけそれを解決し、新たな価値を生むためのマインドとスキルを身につける

▶ 中間管理職向け

目的：自らが主体となり組織の未来を構築する

効果：組織や業界の「当たり前」を打破し新たな価値を創出する、またそれを実現するための人材を育成する力を手に入れる

▶ 次世代リーダー層

目的：組織の未来を担う次世代リーダーを育成する

効果：変化の激しい未来の世界において、常に前向きにその変化に対応し、成長し続けることのできる次世代のリーダー候補をピンポイントに育成

▶ 経営幹部

目的：予測が難しい時代においても変化し成長し続ける強い組織の基盤を作る

効果：自ら経営の最高幹部としてこれからの時代を生き抜くための思考を手に入れるとともに次の世代を担う社員の採用・育成・評価について高い目線を持つ

▶ 部署・支店単位

目的：驚異的なスピードでの業務改善による生産性の向上を図る

効果：部署や支店など限定された組織単位で実施することで業務課題を一気に洗い出し、スピード感を持って解決に導くことで劇的に生産性を向上させる

アンケート結果

- 【20代】 ・自分の会社が成長するかどうかは、自分が発案するかしないかにかかっていると気づいた。
・お客様に言われたことをやるのではなく、何が問題なのかを見極めるようになった。
- 【30代】 ・「問題」を当たり前だと捉えてしまっていた。 場面・状況から背景と解決策を考えるようになった。
・できない理由をやらない理由だと捉えていたが、できるための障壁だという考えに変わった。
・まずは「できる」「そのためには」という視点から考える。最初にできない理由をあげてみて、そこからできる理由に変えていく。
- 【40代】 ・「仕事は自分で考えるものだ」ということに今さら気づいた。
・出来ないと思われる事案の時には必ず実践したい。
- 【50代】 ・残りのビジネス人生で、組織に対してやるべきことが分かった。

ビジョン

『この国に、2回目の成長期を創る』
80年代以来の、2回目の高度経済成長期を迎える瞬間。そこには、重労働を課せられ疲れ果てている大人たちではなく、自分の人生と社会に対して誇りを持ち、ワクワクしながら能動的に動ける大人たちがいると考えています。
日々組織で働く人々が、仕事に対して主体的な考えを持ち、誇りある人生を歩むために。
AI・ロボットが人の仕事を代替する中で、それらに取って代わることのない、次世代に求められる「自らの意思で、能動的に組織に関わる」力を育てます。

ENAGEED for Biz・GEAR 開発背景

私達は、前例のないものに立ち向かい、失敗しながらも未来に向けて歩んでいる人達の話が大好きです。
壁にぶつかっても、すぐに諦めたり「やっても無駄だ」とは思わず、「今回はどうやって乗り越えてやろうか」と、自分の頭で考え、動ける大人。そういった人に溢れた組織は、とても輝いて見えます。
技術が進化し、体系化されたサービスが増えるほど、人は「指示されること」に慣れてしまい、能動的ではなくなってしまうのではないのでしょうか。
未来を待つのではなく、自らつくりに行くという考え方。そのための、身の回りの不満や不具合を、人のせい・組織や社会のせいにはせずに「自分で取り組めば解決できる」と考えることができる力。「誇りある人生」に欠かせないたくさんの力を、多くの人が身につけられるコンテンツとして、「自分の可能性を理解し、人生と社会に主体性を持った大人」に溢れた、カッコいい世界に向けて貢献します。
株式会社エナジード

会社概要			
商号	株式会社エナジード	所在地	東京都新宿区大京町22-1 グランファースト新宿御苑8階
設立	2012年10月1日	TEL	TEL:03-6453-9024
代表取締役	氏家光謙	FAX	FAX:03-6453-9025
事業内容	・教育コンテンツの開発及び販売 ・企業研修コンテンツの開発及び販売 ・その他各種学習 / 育成支援サービス		

停滞感を、壊す。

組織の成長に向けてメンバーが
自ら考え、動き出す。

