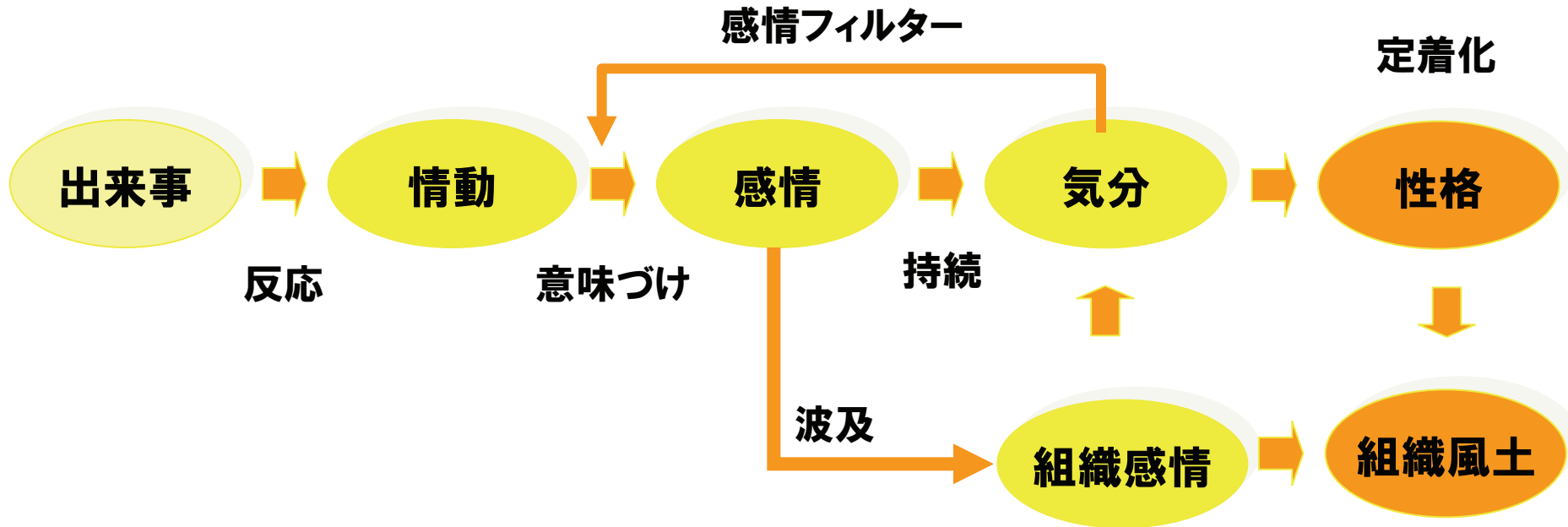


組織感情正常化に関するご提案

～不機嫌な職場からご機嫌な職場へ～

(株)ジェイフィール

組織感情診断のフレーム



組織風土や文化はあくまで結果です。そして固定化した風土、文化は変えるものではなく、育むものです。

重要なのは固定化する前段階の組織感情を定期的に把握し、より良い風土、文化作りを組織に根付かせることが重要です。

職場の状態を適正化するステップ

ご機嫌な職場の定義を各職場が具体的に設定し、その変革のドライバーとなるリード感情を引き出す

STEP2

リード感情の引き出し

ご機嫌な職場

- ・イキイキしている
- ・お互いが知恵を出し合える
- ・強い効力感を感じている

STEP1

ベース感情の再構築

快適な職場

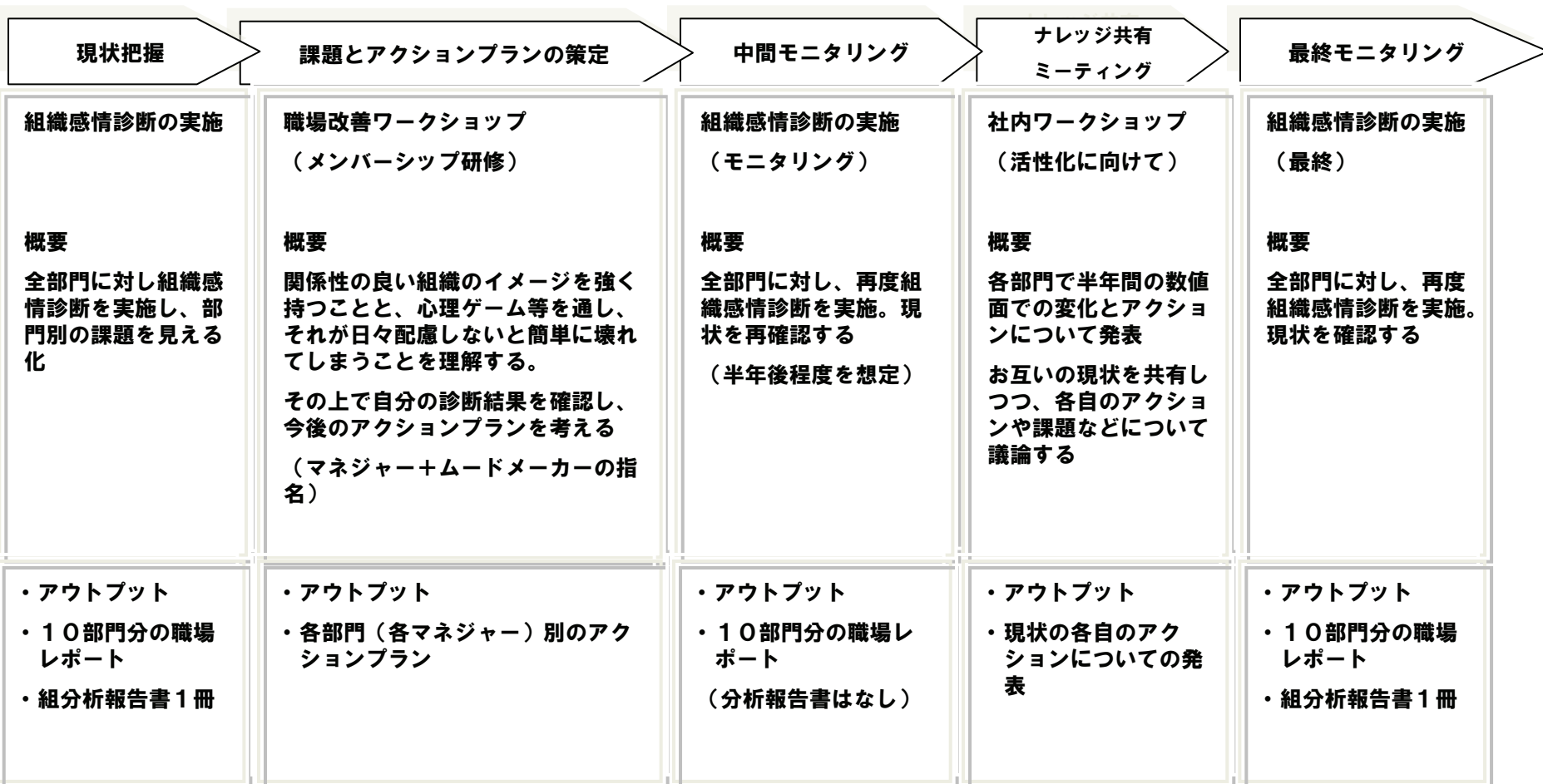
- ・ベースとしての信頼感がある
- ・何があったら助けてくれる
- ・前向きな気持ちで働ける

不機嫌な職場

- ・関わり合えない、助け合えない
- ・ギスギスしている、否定し合う
- ・追い込まれる人、潰れる人がでる

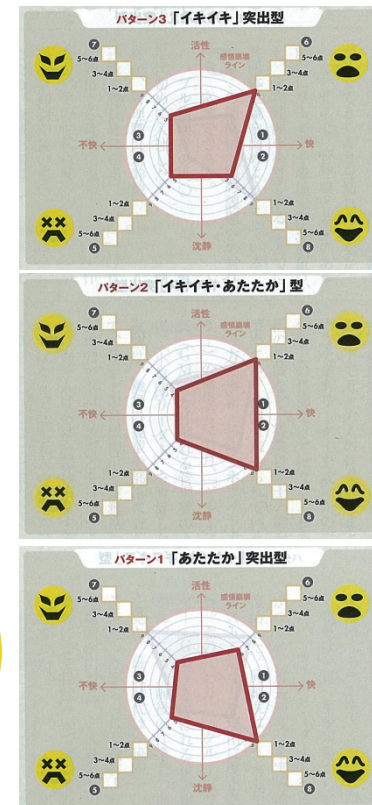
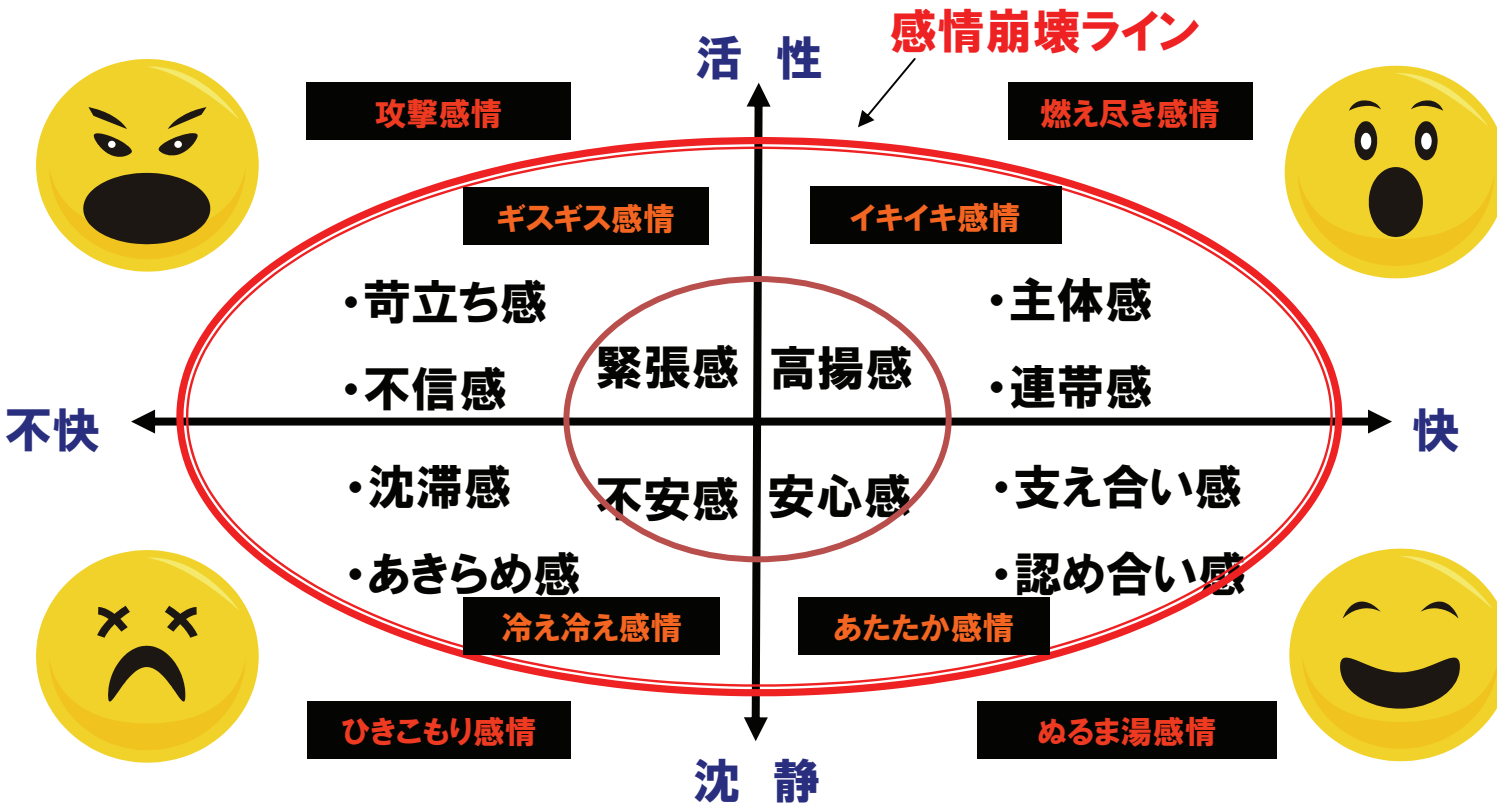


組織感情診断を活用して、マネジャー層に対し職場を活性化するマインドを作りだし、具体的なアクションを支援していく



組織感情とは

組織感情は、4つの感情領域のバランスを見ていきます。組織感情はイキイキだけが高ければ良いのではなく、イキイキ、あたたかのバランスが重要になります。また組織のフェーズによっては不快な感情も必要になってきます。また、どの領域にあっても感情崩壊ラインを超えた感情が強くと出てくると、危険な状態にあることがわかります。



*組織感情は、J.Feelの登録商標出願済みです

組織感情診断シート

JOURNEY TO 感情ルネッサンス 組織感情診断

アクセスいただきましてありがとうございます。
ID、PASSWORDを入力の上送信ボタンをクリックして、
Information画面に進んで注意事項をお読みください。

ID
PASSWORD

送信

利用会社はここから

Copyright © 2009 J.Feel Inc. All Rights Reserved.

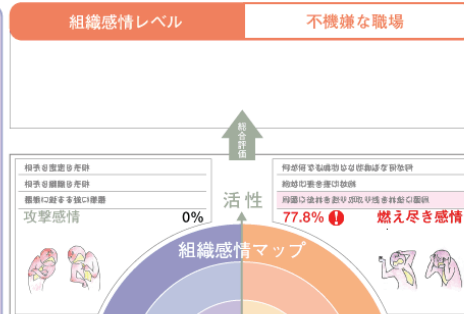
組織感情診断

あなたは、以下のような感情や気持ちよく感じることがありますか？
また、このような感情や気持ちを周囲もそう感じていると思いませんか？
該当すると思う回答を、それぞれ一つだけお選びください。

【必須入力】

選択肢:	1	2	3	4
1. 自分もよく感じるし、周囲もそう感じている				
2. 自分はよく感じるが、周囲はそう感じている				
3. 自分はあまり感じないが、周囲はそう感じている				
4. 自分はあまり感じないし、周囲もそう感じている				
1. 仕事がおもしろいという気持ち				
2. 職場が楽しいという気持ち				
3. 将来に対する期待感、ワクワク感				
4. 自分から進んでやってみようという気持ち				
5. 自分が「引っ張っていく」という気持ち				
6. 新しいことにもチャレンジしようという気持ち				
7. 同じビジョン、目標に向かって頑張ろうという一体感				
8. 一緒に苦労をし、乗り越えている意識				
9. お互いの力を引き出しあい、育てあっている意識				
10. 何があっても成功しなければならぬという意識				
11. 絶対に手放さないという意識				
12. 周囲に後れをとらない、取り残されたくないという意識				

無愛想	組織感情	自分感情	ギャップ	
50.0%	業務終了後の心算が楽	67.0	33.0	34.0
50.0%	業務終了後の心算が楽	67.0	33.0	34.0
50.0%	業務終了後の心算が楽	67.0	100.0	-33.0
50.0%	自分の仕事に誇りを感じる	33.0	33.0	0.0
50.0%	自分の仕事に誇りを感じる	0.0	0.0	0.0
50.0%	自分の仕事に誇りを感じる	0.0	0.0	0.0
50.0%	自分の仕事に誇りを感じる	0.0	0.0	0.0
50.0%	自分の仕事に誇りを感じる	0.0	0.0	0.0
50.0%	自分の仕事に誇りを感じる	0.0	0.0	0.0



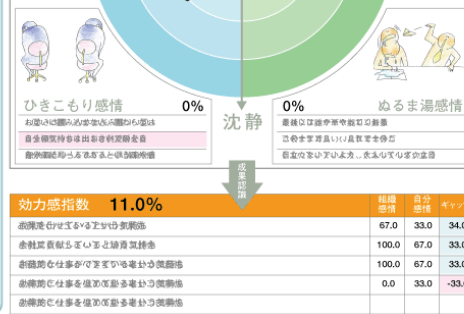
素敵な笑顔	組織感情	自分感情	ギャップ
25.0%	笑顔が自然と出る		
25.0%	笑顔が自然と出る	100.0	67.0
25.0%	笑顔が自然と出る	67.0	100.0
25.0%	笑顔が自然と出る	33.0	33.0

ギスギス感情 50.0%

不快 50.0%

イキイキ感情 25.0%

無表情	組織感情	自分感情	ギャップ	
50.0%	業務終了後の心算が楽	0.0	33.0	-33.0
50.0%	業務終了後の心算が楽	0.0	33.0	-33.0
50.0%	業務終了後の心算が楽	0.0	33.0	-33.0
50.0%	業務終了後の心算が楽	0.0	33.0	-33.0
50.0%	業務終了後の心算が楽	0.0	33.0	-33.0



素朴な笑顔	組織感情	自分感情	ギャップ	
25.0%	笑顔が自然と出る	75.0	100.0	-25.0
25.0%	笑顔が自然と出る	75.0	100.0	-25.0
25.0%	笑顔が自然と出る	50.0	75.0	-25.0
25.0%	笑顔が自然と出る	25.0	100.0	-75.0
25.0%	笑顔が自然と出る	50.0	100.0	-50.0
25.0%	笑顔が自然と出る	50.0	100.0	-50.0

メンバーシップ研修のプログラム(参考)

当プログラムは弊社が実施するメンバーシップ研修の標準的プログラムです。御社の診断結果を受けプログラムを若干変更すると共に、診断結果を用いたワークなども付加されますので、現状での参考プログラムとなります。

時間	科目	内容	目的	手段
10分	はじめに	・研修の目的、スケジュール、参加ルールを説明します	なんのための研修の場なのかを共有する	
40分	1. なぜ、良いチームなのか	・みんながリーダー、みんながメンバーの究極のチームの事例を見ながら、お互いを尊重し、認め合い、高め合うチームのイメージを共有していきます	良いチームのイメージを共有し、メンバーシップの重要性を確認する	DVD 講義
2時間	2. 良いチームの事例研究	・DVDを見ながら、一人ひとりが生き生きと働き、かつお互いに協力しながら、チームとしての能力を高めていく取り組みを抽出していきます	相手のために行動する、一緒に働く、感謝し、認知することの意義やその効果を感じてみる	DVD 個人分析 グループ討議
1時間	3. 協力の心理を理解する	・協力しようとするときに働く人の心理を実験を通じて理解しながら、協力への一歩を踏み出すために何が重要かを認識していきます	協力しあう関係づくりのための人間理解を深める	講義 信頼実験
2時間30分	4. 協力行動を生み出す仕掛けを考える	・協力行動を生み出していくには、協力していくための構造づくりや仕組みづくり、協力したいと思うインセンティブを引き出す仕掛けづくりが重要です ・この2つの要素をもとに、これから新たな体制に変わっていく中で、どんな仕掛けを共有していきたいかをグループで考えていきます	協力しあう関係づくりのための取り組みを出し合い、共有しあう	講義 グループ討議
1時間	5. 自分の思いを伝えよう	・各人が明日から自分がチームメンバーとしてやっていきたいこと、これだけは意識したいことなど、自分が研修を通じて感じ、考えたことを共有していきます	ちょっとした行動を自分たちが取っていく意識を共有する 自分の思いを知ってもらうことの重要性を再確認する	ラップアップ DVD

実施内容	弊社フィー
現状把握 組織感情診断 第1回(10部門と仮定)	職場レポート 5万円×10レポート 分析報告書 10万円×1報告書 計 60万円
メンバーシップ研修 (講師1名、ファシリテーター1名)	企画料 30万円 講師料 50万円
中間モニタリング 組織感情診断 第2回	職場レポート 3万円×10レポート 計 30万円
ナレッジ共有ミーティング ・御社にて主導(弊社サポート)	サポート費用 15万円
最終モニタリング 組織感情診断 第3回	職場レポート 3万円×10レポート 分析報告書 10万円×1報告書 計 40万円

合計215万円

*職場ワークショップの企画料には診断結果を受けての方向性の確認、コンテンツ、カリキュラム開発
御社幹部への説明などを想定しております。

注1) 上記お見積りは現時点の暫定的な活動案に基づくものであり、今後御社との協議を通じ内容精査し、改めてお見積りを提出いたします。

注2) 上記弊社フィーには、別途消費税が加算されます。

注3) 実費:業務遂行に伴い発生する都外への移動に要する交通費、その他の雑費などの実費については、フィーとは別にご請求させていただきます。