

階層別

行動と意識の变革をデザインする

コミュニケーションデザイン

指示命令による組織運営はもはや限界。可視化と共有が組織を強くする。

講師のコトバ

業務を標準化したい、社内の風通しを良くしたい、社員に経営意識を持ってほしい、人手不足を何とかしたい、優秀な人材を獲得したい、生産性を上げたい、業績を向上したい、働き方改革に対応しなくては…。企業を取り巻く様々な課題をどのように克服すればよいのでしょうか。このセミナーでは、可視化と共有を土台としたコミュニケーションデザイン技術による、組織力強化と組織変革のあり方について解説します。

「伝えつつもり」「知っているはず」ではなく、「頭理解」と「心の納得」を促して実際の行動につなぐための、コミュニケーションデザイン社内実装を目指します。

講師



山口 純治 氏

株式会社ダイテック
執行役員

ソリューション事業部 事業部長
コミュニケーション設計コンサルタント
セミナー講師、人材育成トレーナー

概要

このセミナーでは、①初級リーダーを含む社員、②管理職、そして③経営層の3階層に向けてコミュニケーションデザイン技術の解説をします。

社員

- ・ホウレンソウ、プレゼンスキル、ビジネスコミュニケーションスキルを学び、関係者と協力して目標を達成する力を身に着ける。
- ・論理的に考え、分かりやすく説明できる能力を鍛える。

6時間

管理職

- ・経営層の意思決定事項を現場向けに翻訳し、「可視化」して「共有」する手法を学ぶ。
- ・チームメンバーが決定事項を「自分ごと」として実行するための効果的な働きかけ方法を身に着ける。

6時間

経営層

- ・不確実性の高い、VUCA時代の経営スタイルについて考察する。
- ・組織運営のハード面とソフト面に対する意思決定事項を「可視化」する手法を身に着ける。
- ・社員の右脳と左脳に働きかけて組織を動かす。

3時間

社員および初級リーダー向け

**組織における
コミュニケーションの課題**

企業は今、どのような課題に直面しているのか、うまく目標達成ができない理由は何かなどを解説します。

コミュニケーションデザインとは
コミュニケーションに課題を感じている企業が約8割
社長と社員のコミュニケーションギャップ
上司と部下のコミュニケーションギャップ
VUCA時代のビジネス環境とマネジメントの在り方
部門間の壁ができる理由と仕組み
組織のありたい姿を描く
組織の成長を阻むコミュニケーションロス
可視化と共有が組織を強くする
コミュニケーションデザインの進め方

**リーダーが身に着けるべき
思考技術**

高い成果を出す社員は、高度な思考技術を身に着けています。彼/彼女たちはどのように思考しているのでしょうか？

思考技術の位置づけ：INPUT→PROCESS→OUTPUT
思考技術の基本の「キ」：MECE
垂直思考（ロジカルシンキング）
水平思考（ラテラルシンキング）
クリティカル思考、デザイン思考、システム思考
発想法（ブレスト、オズボーンのチェックリスト、マインドマップ）

正確に伝わる説明技術

いくら、素晴らしいアイデアがあっても、相手に伝わらなければ意味がありません。論理的に、分かりやすく伝える技術について解説します。

分かりやすく伝える
論理的に伝える
事実と意見を分離する
「事実っぽい意見」を見直す
正しく伝わるライティング技術【テクニカルライティング】
ノンバーバルコミュニケーション
コミュニケーションの設計
コミュニケーションの構築（資料作成）
コミュニケーションの実行（プレゼンテーション・発表・交渉）
プレゼンテーションの「型」

人の巻き込み方／動かし方

正しい意見が必ずしも採用されるとは限りません。時として、誰が言ったかの方が重要視されることがあります。相手に影響を与え、協力者を増やすための技術を解説します。

認知心理学と脳科学から見る、脳の働き
行動経済学と心理学から見る、人の非合理性と感情
人は感情で物事を判断する
相手に影響を与える技術① 自己認識
相手に影響を与える技術② セルフマネジメント
相手に影響を与える技術③ 他者認識
相手に影響を与える技術④ 他者に影響を与える

**成功者のマインドセットと
行動様式**

成果を出すためのモノの見方や習慣とすべき行動について考察します。

視点を変えれば見える景色が変わる
成功を引き寄せる視点を持つ（原理原則と課題フォーカス）
問題意識の持ち方と課題形成
3つの目 | 虫の目、鳥の目、魚の目で物事を見る
習慣がリーダーの人格を作る

管理者向け

**組織における
コミュニケーションの課題**

企業は今、どのような課題に直面しているのか、うまく目標達成ができない理由は何かなどを解説します。

コミュニケーションデザインとは
 コミュニケーションに課題を感じている企業が約8割
 社長と社員のコミュニケーションギャップ
 上司と部下のコミュニケーションギャップ
 VUCA時代のビジネス環境とマネジメントの在り方
 部門間の壁ができる理由と仕組み
 組織の3つの役割（ピータードラッカー）
 組織のありたい姿を描く
 組織の成長を阻むコミュニケーションロス
 可視化と共有が組織を強くする
 コミュニケーションデザインの進め方

**管理者が身に着けるべき
思考技術**

戦略的な意思決定をするには、高度な思考技術が求められます。VUCA時代の管理者に求められるのは、メンバーを巻き込み成果を出すこと。

思考技術の必要性を知ろう（課題の発見と解決）
 思考技術の位置づけ：INPUT→PROCESS→OUTPUT
 VUCA時代のリーダーシップ論（指示命令型から羊飼い型へ）
 メンバーをうまく巻き込んで目標を達成する組織が勝つ
 思考技術の基本の「キ」：MECE
 垂直思考（ロジカルシンキング） 水平思考（ラテラルシンキング）
 クリティカル思考、デザイン思考、システム思考
 発想法（ブレスト、オズボーンのチェックリスト、マインドマップ）
 戦略系フレームワークを活用する

正確に伝わる説明技術

いくら、素晴らしいアイデアや戦略があっても、相手に伝わらなければ意味がありません。部下および上司に対して、論理的に、分かりやすく伝える技術について解説します。

論理的に伝える
 事実と意見を分離する／「事実っぽい意見」を見直す
 正しく伝わるライティング技術【テクニカルライティング】
 ノンバーバルコミュニケーション
 コミュニケーションの設計、構築（資料作成）
 コミュニケーションの実行（プレゼンテーション・発表・交渉）
 プレゼンテーションの「型」

人の巻き込み方／動かし方

正しい意見が必ずしも採用されるとは限りません。時として、誰が言ったかの方が重要視されることがあります。相手に影響を与え、協力者を増やすための技術を解説します。

認知心理学と脳科学から見る、脳の働き
 行動経済学と心理学から見る、人の非合理性と感情
 人は感情で物事を判断する
 相手に影響を与える技術① 自己認識
 相手に影響を与える技術② セルフマネジメント
 相手に影響を与える技術③ 他者認識
 相手に影響を与える技術④ 他者に影響を与える

チームのパフォーマンスを高める

目標達成のために、部下を巻き込み、チームとしての生産性を高めるための考え方や技術について解説します。

チームビルディングの基礎
 ティーチングとコーチング
 ファシリテーション技術、リーダーシップ
 PDCAサイクル VS OODAループ
 上司をうまく活用する方法
 他部門との協力関係を構築する
 安全な環境づくり：結果承認、行動承認、意欲承認、存在承認
 視点を変えれば見える景色が変わる
 成功を引き寄せる視点を持つ（原理原則と課題フォーカス）
 問題意識の持ち方と課題形成
 3つの目 | 虫の目、鳥の目、魚の目で物事を見る
 習慣がリーダーの人格を作る

**成功者のマインドセットと
行動様式**

成果を出すためのモノの見方や習慣とすべき行動について考察します。

経営層向け

**組織における
コミュニケーションの課題**

企業は今、どのような課題に直面しているのか、なぜ社員は思い通りに動かないのか、なぜうまく目標達成ができないのか、その理由を解説します。

コミュニケーションデザインとは
 コミュニケーションに課題を感じている企業が約8割
 社長と社員のコミュニケーションギャップ
 上司と部下のコミュニケーションギャップ
 VUCA時代のビジネス環境とマネジメントの在り方
 部門間の壁ができる理由と仕組み
 組織の3つの役割（ピータードラッカー）
 組織のありたい姿
 組織の成長を阻むコミュニケーションロス
 可視化と共有が組織を強くする
 コミュニケーションデザインの進め方

**組織が身に着けるべき
思考技術**

高い成果を出す社員は、高度な思考技術を身に着けています。管理者や社員はどのようにして思考技術を身に着ければよいでしょうか？

思考技術の必要性を知ろう（課題の発見と解決）
 思考技術の位置づけ：INPUT→PROCESS→OUTPUT
 VUCA時代のリーダーシップ論（指示命令型から羊飼い型へ）
 メンバーをうまく巻き込んで目標を達成する組織が勝つ
 思考技術の基本の「キ」：MECE
 垂直思考（ロジカルシンキング）
 水平思考（ラテラルシンキング）
 クリティカル思考
 デザイン思考、システム思考
 発想法（ブレスト、オズボーンのチェックリスト、マインドマップ）
 戦略系フレームワークを活用する

組織を活性化するには

社長の思いと社員の思いに大きな乖離がある場合、多くの場合社長のコトバは社員に響きません。経営の意思決定と現場の行動をつなぐ施策が求められます。

目標達成の大原則
 現状把握 | 経営層と現場社員の乖離を見極める
 組織を生かすための取り組み【思いと行動をつなぐ】
 価値観の共有 | ビジョン、ミッション、バリューを可視化する
 氷山モデルと戦略的コミュニケーション
 変革の推進 | PPM分析
 管理職の役割を再定義する

社員の巻き込み方／動かし方

相手に影響を与え、社員を巻き込むための技術を解説します。

認知心理学と脳科学から見る、脳の働き
 行動経済学と心理学から見る、人の非合理性と感情
 人は感情で物事を判断する
 安全な環境づくり：結果承認、行動承認、意欲承認、存在承認

**成功者のマインドセットと
行動様式**

成果を出すためのモノの見方や習慣とすべき行動について考察します。

視点を変えれば見える景色が変わる
 成功を引き寄せる視点を持つ（原理原則と課題フォーカス）
 問題意識の持ち方と課題形成
 3つの目 | 虫の目、鳥の目、魚の目で物事を見る
 習慣がリーダーの人格を作る