企業支援｜仕事の場面チェック・対話型セミナー

個人の気づきを、組織のより良い仕事へ

仕事の場面チェックを起点に、経営層と社員が考える対話の場を設計

経営層を含む 16 名が、日常の仕事を振り返る「仕事の場面チェック」に取り組み、その結果を組織全体の対話へつなげた事例です。個人を評価するのではなく、仕事が止まりやすい場面や進め方の違いを共通言語に変え、自社にとってのより良い仕事のあり方と、明日から試す行動を一緒に考えました。

BEFORE｜取り組み前

日々の仕事について、それぞれが経験や考えを持っていても、立場や部署を越えて具体的に話し合う機会は限られます。一般論を聞くだけの研修ではなく、自社の日常に引き寄せて考えられる場が求められていました。

VIEW｜Uni-One の見立て

チェック結果は、できる・できないを判定する点数ではありません。仕事のどの場面で止まりやすいか、何があれば動きやすいかを整理する材料です。個々の結果を尊重しながら、組織として共通する傾向と改善の糸口を考える構成にしました。

仕事の場面を捉える 4 つの視点			
1　状況を読み取る	2　情報を整理する	3　考えを伝える	4　次の行動を決める

ACTION｜チェックから対話へつなげたこと

Scene Check	Individual View	Organization Dialogue
日常の具体的な仕事場面への回答から、一人ひとりの考え方や、手が止まりやすい場面を可視化しました。	個人ごとの結果をもとに、強み、止まりやすい場面、仕事を進めやすくする工夫を整理しました。	経営層と社員が同じ場で結果を手がかりに対話し、より良い仕事の進め方と、職場で試す行動を考えました。

AFTER｜表れた変化

- **経営層を含む 16 名が参加し、参加者全員がアンケートに回答した**
- **アンケート回答者全員が「満足」と回答し、満足度 100%となった**
- **場面チェックを通じて、自分の留意点と強みを具体的に振り返ることができた**
- **会議体の運営方法と、経営層の日常的な関わり方を見直すことが決まった**
- **一人ひとりの小さな意識と行動の変化が、組織の変化につながると共有できた**

参加者の声「自分の仕事の進め方を振り返り、留意すべき点と強みを理解できました。一人ひとりが少し意識を変えることで、会社の日常にも変化が生まれると実感しました。」

この事例から見えたこと

組織を変える第一歩は、誰かを評価することではなく、日常のどの場面で仕事が止まり、何があれば進みやすいかを共に理解することです。Uni-One は、個人の回答を組織の評価に使うのではなく、対話と改善の材料として扱います。現場と経営が同じ場面を見ながら考えることで、次の行動を自分たちで決められる支援を行います。

※企業名および個人が特定される情報は掲載していません。写真は掲載許諾を得たものを使用しています。満足度は参加者 16 名全員のアンケート回答に基づきます。記載内容は実施時の対話や参加者の反応をもとに整理しており、成果の表れ方は組織によって異なります。