

学びを行動レベルに
アップデートする

IMPACT インパクト・プラットフォーム PLATFORM



FranklinCovey
ALL ACCESS PASS
PLUS

フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社



CONTENTS

目次

- 3 会社紹介
- 6 持続的な成果を作るための研修設計のポイント
- 11 インパクト・プラットフォーム（刷新されたインターフェイス）の機能
- 13 360度診断
- 18 ファシリテートコース（グループレARNING）
- 19 オンデマンドコース（セルフラーニング）
- 20 マイクロコース（セルフラーニング）
- 22 活用事例とその効果導入の流れ
- 32 お問い合わせ

Company Info

会社
情報



フランクリン・コヴィー・ジャパンは、
個人と集団的行動変容を実現し、
人と組織のリーダーシップを強化をすることで、
Winning Culture(=勝ち続ける組織カルチャー)
醸成を実現する会社です。

基本情報

フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社



〒102-0075 東京都千代田区三番町5-7泉館文人通り7階
TEL : 03-3237-7711(代) FAX : 03-3237-7722

創業：1998年3月20日
資本金：2億6千万円
役員：代表取締役社長ブライアン・マーティニーニ
取締役副社長竹村 富士徳
従業員数：46名(2023年7月1日現在)
URL：<https://www.franklincovey.co.jp>



About Us

私たちに
ついて

40年

市場・社会に優れた成果を
提供してきた年数

2億ドル以上*

研究・ソリューション・技術開発への投資額
(*2億ドルx150円=300億円)

25言語

FranklinCoveyが
サポートする言語数

160カ国

提供国数

3000万人

育成リーダー数



About Us

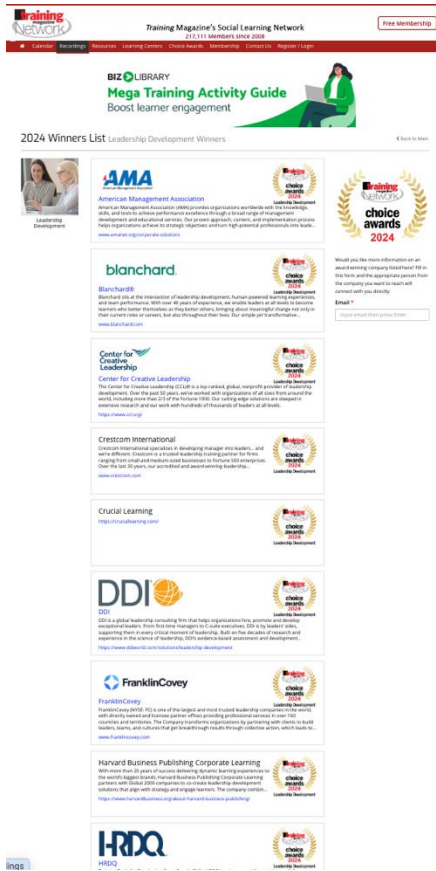
私たちに
ついて

Training Magazine Network Choice Awards リーダーシップ開発部門 5年連続受賞

リーダーシップ開発における優れたトレーニング製品およびソリューションに対して、Training Magazine Network Choice Awardsを5年連続受賞。

この賞は、Training Magazine Network の 56,000 人以上の会員コミュニティによって授与され、6つのカテゴリーで最も効果的なベンダー パートナーに投票されます。

https://www.trainingmagnetwork.com/choice_awards/2024/categories/43/winners



Leadership Development



Leadership Development



Leadership Development



Leadership Development



Leadership Development

かつては、
リーダーが示す方向に向かって、
全員で一緒に進めば成果が出たが...

少品種大量生産時代

ドメスティックな市場構造

就社、終身雇用時代

見通しの
良さ

画一性の
重視

受動性と
依存

現在の経営・人材課題

方向の複
雑化

多様性の
重視

主体性と
自立

地政学的リスク

転職市場の活性化

IT・AIの急速な進化

労働人口減少による人員不足

目まぐるしく変化する激流のVUCA 時代、
それぞれがリーダーシップを持って、
自分の役割を全うしていく必要がある。

時代が変わっても、
組織として得たい
ビジネス・
インパクト
は普遍的。



では、激流の中で、いかにこの4つのビジネスインパクトを獲得することができるのか？
 フランクリン・コヴィーは Winning Culture（＝勝ち続ける組織カルチャー）を創り上げることによって
 この4つのビジネスインパクトを実現できると考えています。
 その Winning Culture（＝勝ち続ける組織カルチャー）を創り上げるために必要な要素が3つあります。
 それが「効果性の高い個人」、「偉大さを発揮するリーダー」、「組織における（戦略への）フォーカスと実行」です。



そのためにまず始めるべきは、ひとり一人のメンバーが「効果性の高い個人」となり、
管理職だけではなくメンバーレベルでも「偉大さを発揮するリーダー」となる状態を創ることです。

つまりひとり一人の行動変容の実現が必要です。

行動変容を実現するためには一度や二度の研修を行うだけでは実現できません。
綿密に計画されたトレーニングをプロセスとして設計する必要があります。
それはあたかも肉体改造のためのトレーニングプロセスに似ています。



効果性の高い個人とは

主体性を発し、自分の成功だけではなく、
他者と協働しながら、より良い結果を作り
出す力のある人。
一時的な成果ではなく、継続的な成果を生
み出すことのできる人。



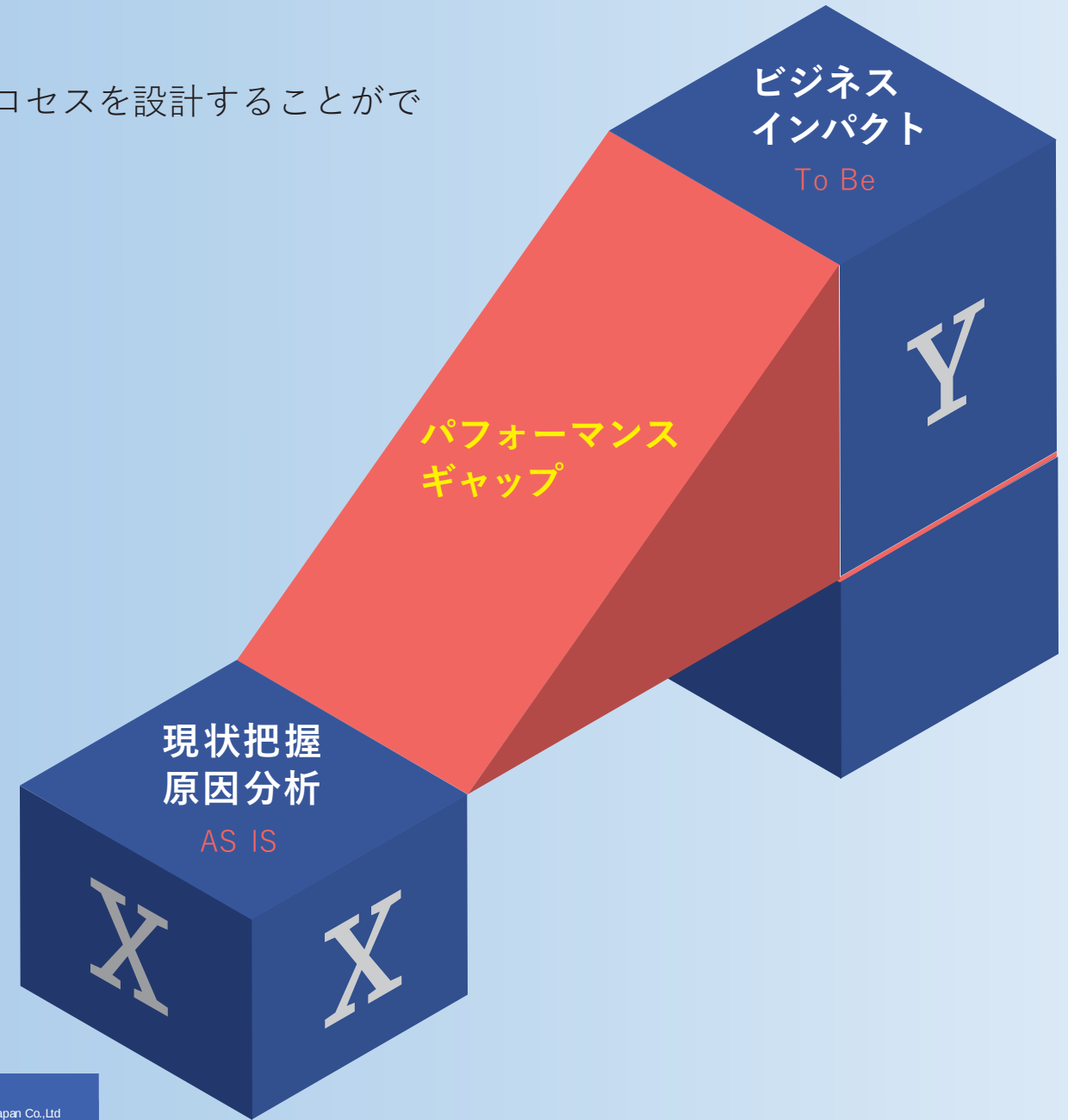
偉大さを発揮するリーダーとは

単なる管理者や命令を出す上司ではなく、
他者の成長を促し、チームや組織のビ
ジョン実現を支援するようなシライされ
るリーダー。

では、どのようにすれば効果的なトレーニングプロセスを設計することができるのでしょうか。

次の手順で考えてみましょう。

- ①現在、どのような問題や課題が生じているのか、事実を明確にする（As Is）
- ②その問題、課題が生じている原因は何かを明確にする
- ③どのような状態に変えたいのか、ありたい姿を具体的な映像として思い描く（To Be）
- ④現状とありたい姿の間のギャップをどのようにして埋めるのか、具体的な施策を明確にする。
この具体的施策のことを私たちは「Job-To-Be-Done」（成すべき仕事）と呼んでいます。

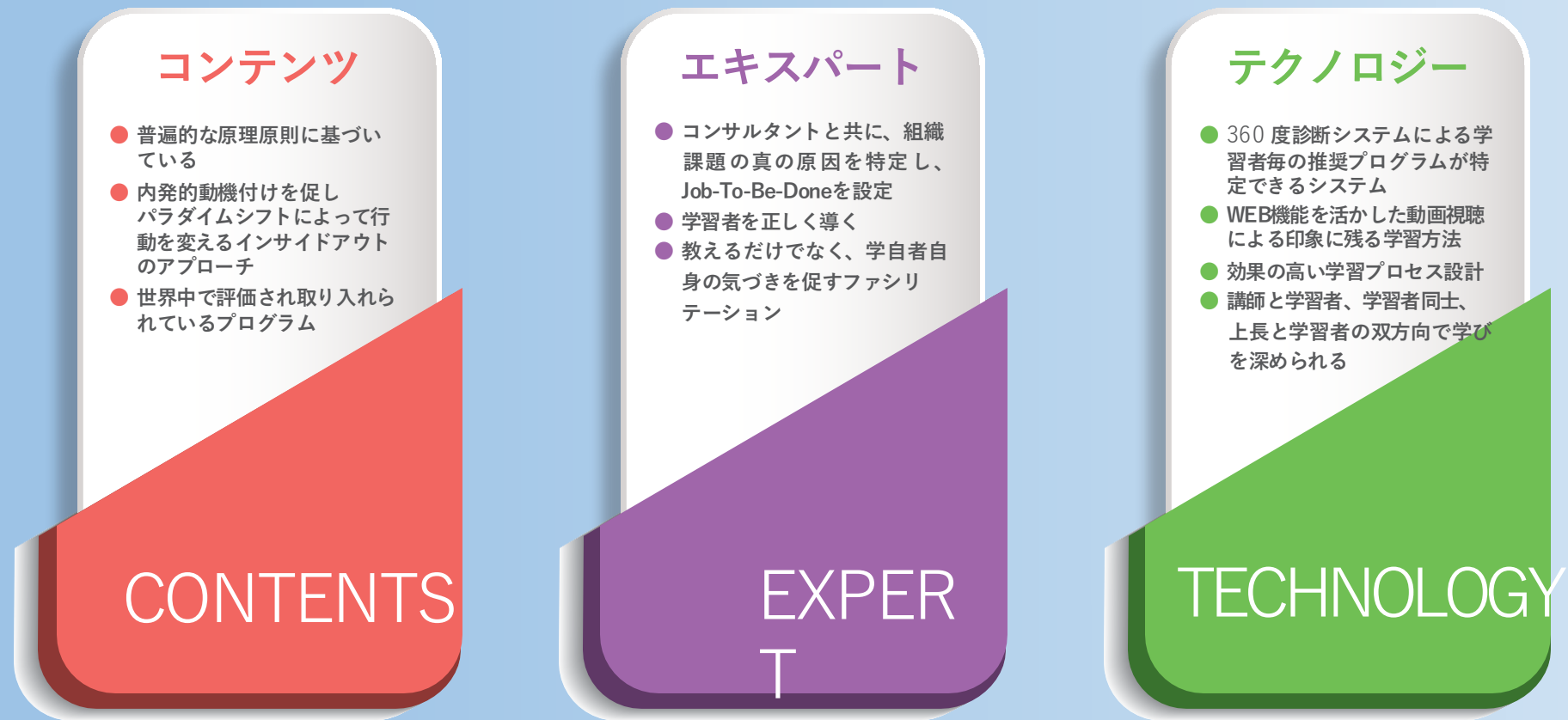


明確化されたJob-To-Be-Done を実際に行うために不可欠なのが次の構成要素です。

効果的なトレーニングメニュー（グローバルスタンダードな学習コンテンツ）

Job To Be Doneを明確化できるコンサルタント（エキスパート）

学習場所、時間の自由度が高いWebラーニングプラットフォーム（テクノロジー）



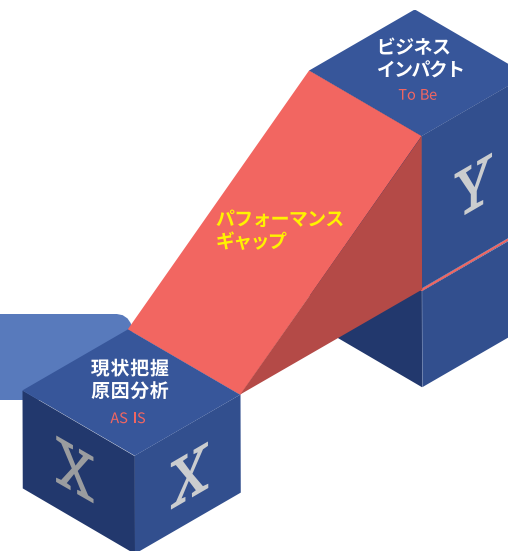
この3つの構成要素の全てを兼ねそろえたのが、
今回ご紹介するAll Access Pass というフランクリン・コヴィー独自のソリューション・プラットフォームです。

ALL ACCESS PASS

なぜALL ACCESS PASSは行動変容を実現できるのか？

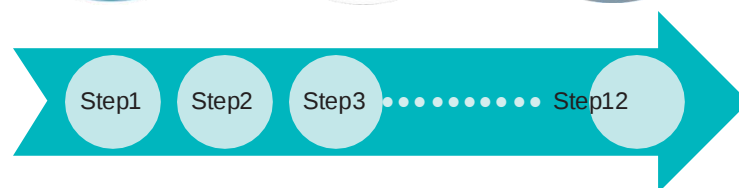
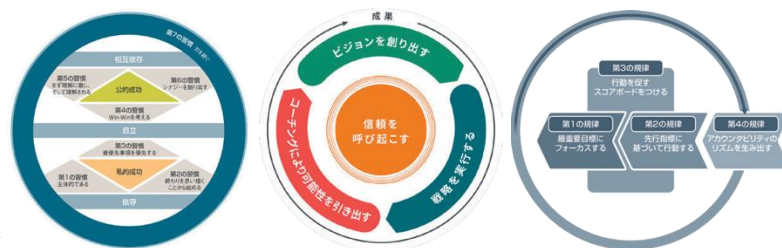
① Job-To-Be-Done の明確化

あるべき姿を実現するために何をしたらよいのかがプロコンサルタントによって明確化されている



② 効果的なコンテンツがトレーニングプロセスとして設計可能

グローバルスタンダードな複数のプログラムを組み合わせたトレーニングプロセスを設計可能



コンテンツ + エキスパート + テクノロジー

③ 最新のITを活用した多様なトレーニング方法の提供

- ・WEB サイトによるセルフラーニング
- ・短時間で学習できるマイクロラーニングコンテンツ
- ・マテリアル類のデータでの提供
- ・社内トレーナー育成のためのセルフラーニングサイトの提供



WEB サイトによるラーニング



短時間で学習できる
マイクロラーニングコンテンツ

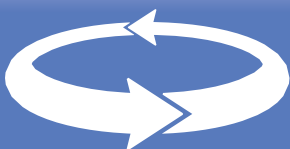


マテリアル類のデータでの提供



社内トレーナー育成のための
セルフラーニングサイトの提供

インパクト・プラットフォームの機能



360度診断

ビジネスのパフォーマンスを向上させるために強化すべき能力をマインドとスキルを30以上のカテゴリーで総合的に診断

診断結果に基づき、学習者に必要な能力(マインドとスキル)を高めるためのコースが推奨される



ファシリテートコース (グループセッション)

フランクリン・コヴィーのコンサルタントによるワークセッションをコアとした数か月に及ぶ学習プロセス

フランクリン・コヴィーが提供する
主要6~13プログラム
※AAPの契約形態による



オンデマンドコース (セルフラーニング)

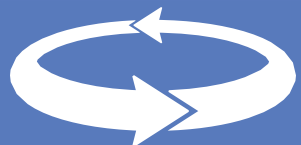
フランクリン・コヴィーが提供する主要5プログラムを2~16週間かけて自己学習するセルフラーニングプロセス

※2023年時点



マイクロコース (セルフラーニング)

約53種類の能力(マインドとスキル)を3週間かけて学習するセルフラーニングプロセス
※マネージャーと一般社員によって数に変動があります



360度診断

能力ギャップを特定し、
ゆっくり時間をかけて学
習体験へと誘導し、学習
の成果を測定

フランクリン・コヴィーの360度診断は、人材開発ニーズを診断し意図的な学習体験を促進するための30以上の能力（マインドとスキル）を評価します。このツールは学習者と管理者が能力ギャップを洗い出すための明確なデータを提供し、学習成果を評価し、少しずつ時間をかけて学習を指導します。リーダーや社員として成功するために必要な能力を把握するために、長年の研究と業界の専門家との連携を基に開発されました。

フランクリン・コヴィーのAll Access Passには、この360度診断が含まれており、学習者がさらに理解を深めるために追加で講師とのコーチングセッションと組み合わせることもできます。

※7つの習慣®評価型アセスメントとは異なり、総合的なビジネス能力の自己認知と他己認知の差を明確にして、
今後の自分自身の能力開発計画の土台となるものです。

※管理者は組織全体の平均値のみ閲覧でき、360度診断の個人結果は本人以外の閲覧はできません。



能力別評価

6つのカテゴリおよび25以上の能力の順位付け



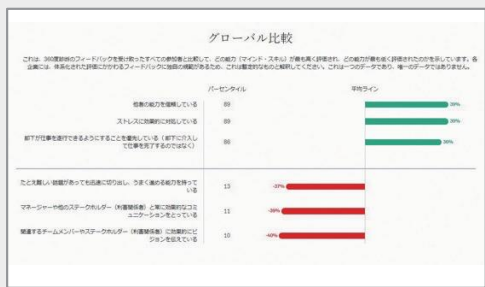
カテゴリ別スコア

重要カテゴリごとのスコア



ブラインドスポット

評価者の出した採点と自己評価による採点の差が最も大きい分野を特定



グローバル比較

360度診断を受けた全参加者との比較



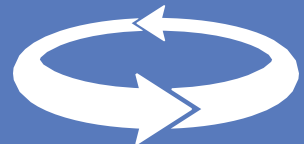
診断結果の自己振り返り

360度診断の結果から気づいたことを自ら振り返る



プロフェッショナル特性フィードバック

学習者のことを評価者はどう認識しているのかのまとめ



360度診断

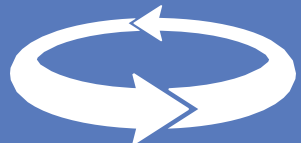
診断結果

360度診断には、3週間の能力別のラーニング・ジャーニーを含むマイクロコースを追加できるオプションが付いています。

学習者は能力向上を目的に、あるいは、学習者が強化したいと思う分野に重点を置いたマイクロコースを自由に選択することができます。

自己評価が下回っている分野





360度診断

マイクロコース

360度診断の結果を受け取ったあと、貴社内の担当者あるいは学習者ご自身で伸ばしたい能力に合わせたマイクロコースを選択し、インパクト・ジャーニーに追加することが可能です。

01

マネージメント

チーム管理

- 1on1
- コーチング
- デリゲーション
- フィードバックの提供
- ハイブリッド／
- リモートのチームをリードする

チーム開発

- 人材の育成と維持
- 採用
- オンボーディング

戦略的なリーダーシップ

- (英語のみ) Business Acumen
- イノベーションと創造性
- 戦略的なフォーカス
- 戦略的思考ビ
- ジョンの設定

02

個人の効果性

セルフマネジメント

- マインドセットを育む
- エネルギー管理
- 主体性
- フィードバックを受ける
- 自己認識
- 時間管理

コミュニケーション

- プレゼンテーション
- ミーティングの運営
- ライティング

プロジェクト・マネジメント

- プロジェクト・マネジメント

コラボレーション

- アカウンタビリティ
- 難しい対話
- マネージングアップと横の繋がり

03

勝ち続ける組織 (Winning Culture)

信頼

- 信頼関係の構築
- 信頼の獲得
- 信頼の輪を広げる

変化をマネージメントする

- 適応力の向上
- 変化を導く

インクルージョン

- 帰属
- バイアスを特定する
- バイアスを軽減する

ウェルビーイング

- 心の知能指数
- 心理的安全性
- ビジネスとプライベートの線引き

04

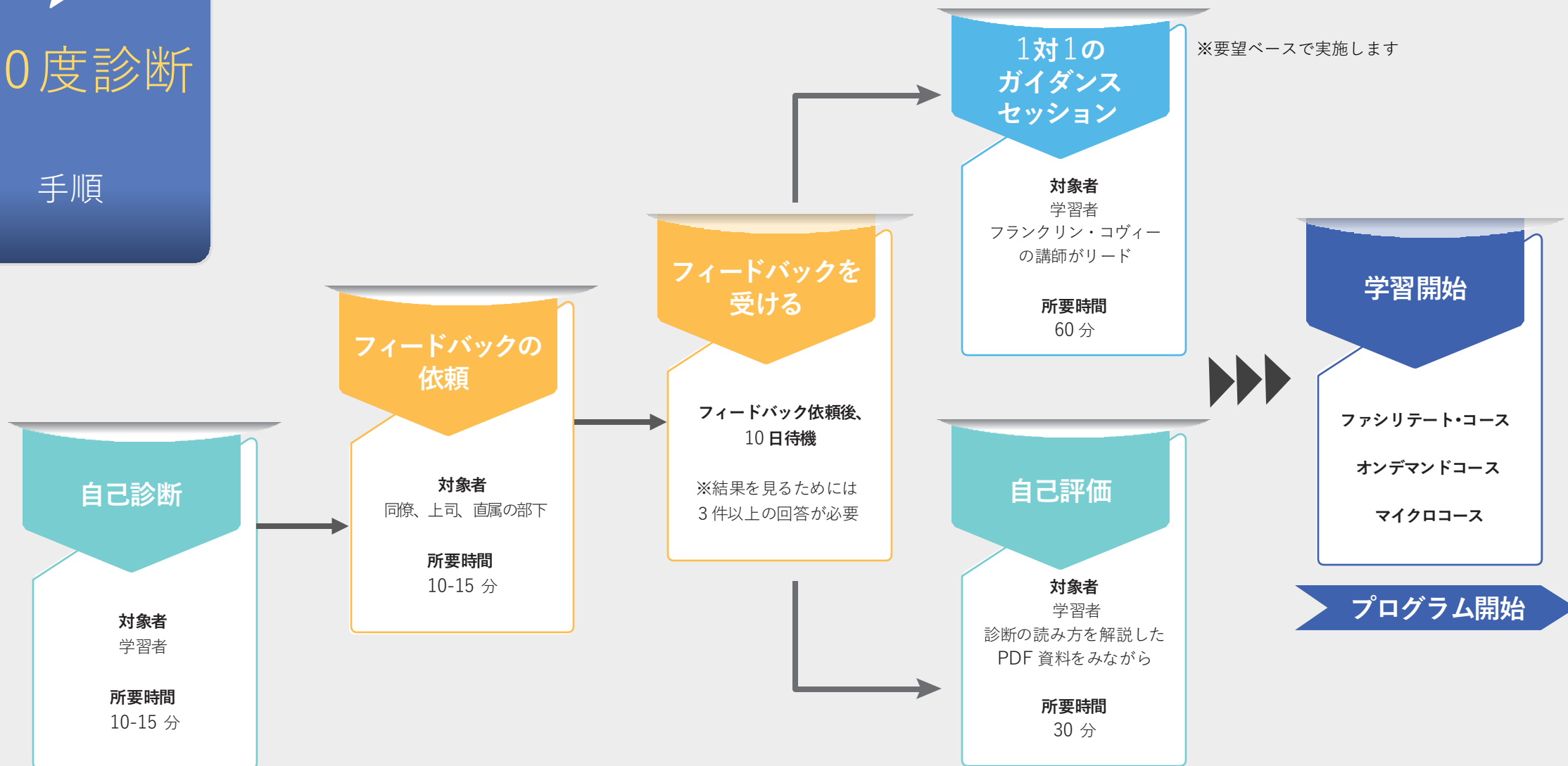
結果を出す

チームの実行力

- チーム目標の達成
- チーム目標の設定



360度診断 手順





ファシリテート コース (グループセッション)

フランクリン・コヴィーで認定された、プロフェッショナルなファシリテーターによるグループでのワークセッション（対面・オンライン）をコアとした数か月に及ぶ学習プロセス学習。

フランクリンコヴィーが提供する主要6～13プログラム

テーマ	7つの習慣[®] SIGNATURE EDITION 4.0 7つの習慣[®] ファンデーション 5つの選択[®] プロジェクト・マネジメント・エッセンシャル アンコンシャス・バイアス CHANGE リーダーのための4つの本質的役割 チームリーダーのための6つの実践プラクティス 7つの習慣[®] マネージャー スピード・オブ・トラストリーダー スピード・オブ・トラストメンバー ヘルピング・クライアンス・サクシード 実行の4つの規律												
	個人の効果性	個人の効果性	タイムマネジメント	プロジェクトマネジメント	ダイバーシティ&インクルージョン	変化への対応力強化	エンゲージメント向上	プレイヤーからリーダーへのマインドセット転換	リーダーのマインドセット	リーダーのための信頼構築	メンバーのための信頼構築	ソリューション営業力強化	戦略実行力強化
PEP	●	●	●	●	●	● ※リーダーシップ系を除く					●		
AAP	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		
AAP+	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

※ PEP :
Personal Effectiveness Pass

AAP :
All Access Pass

AAP+ :
All Access Pass Plus



オンデマンド コース (セルフラーニング)

フランクリンコヴィーが提供する主要5プログラムを約2～16週間かけて学ぶ
セルフラーニングプロセス。

チャレンジの選定
今週は、日常生活に新しい習慣を取り入れる

7つの習慣の選定は、あなた個人と対人関係の効率を高める方法をたくさん学ぶことになります。しかし、日々の生活の中で生じる変化を目の当たりにすると、学んだことを実行に移すのは難しいと思うかもしれません。そんなときこそ、何か一つを選び、小さいことから始めることが大切です。今週、早速小さなことから試してみてください。体験のウォーミングアップをしましょう。

あなたの生活に取り入れたい、新しい毎日の習慣は何ですか？例えば、チームと近況を共有する、30分間読書をする、昼食後に散歩をする、など簡単にことから！

プランの作成
この習慣を毎日のルーティンに組み込むために、あなたはどのようなプランを立てますか？毎日、この習慣でスタートしますか？すでに実行している他の活動と組み合わせますか？

計画を立てたら、達成するための準備をしましょう。影響ある誰かに話してみたり、そして必要であれば、カレンダーにそのための時間を予め書き込んでください。

戻る 次へ

実践予定日の選択
このチャレンジをいつまでに実践しますか？

2023 10月

日	月	火	水	木	金	土
01	02	03	04	05	06	07
08	09	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31	01	02	03	04
05	06	07	08	09	10	11

アウトプットを促すプラクティスで学びの定着化を図る

	7つの習慣® SIGNATURE EDITION4.0	5つの選択®	CHANGE	リーダーのための 4つの本質的役割	チームリーダーのための 6つの実践プラクティス	スピード・オブ・ トラスト リーダー	スピード・オブ・ トラスト メンバー
テーマ	個人の効果性	タイム マネジメント	変化への対応力強化	エンゲージメント向上	プレイヤーから リーダーへのマインドセット	リーダーのための 信頼構築	メンバーのための 信頼構築
PEP	●	●	● ※リーダーシップ系を除く				●
AAP	●	●	●	●	●	●	●
AAP+	●	●	●	●	●	●	●



マイクロコース

(セルフラーニング)

フランクリン・コヴィーのマイクロコースは、学習者が新たな物の見方や行動を身に付けられるようになる、能力(マインドとスキル)別の学習手法です。短い動画、記事、ツールおよび応用課題で構成されており、学習者が自身のペースで進められる3週間で完結できる学習コースとなっています。

少しずつ時間をかけて自身の能力を伸ばすことにより、学習者は学習効果を持続させることができるのです。

ほとんどのマイクロコースで、マネージャー向けや一般社員向けといった学習者の職位に即した異なる内容の教材が用意されています。

マイクロコース		マネージャー	一般社員
チームを導く	人材の育成と維持	●	
	チームメンバーの評価	●	
	デリゲーション	●	
	リーダーシップ・スタイルの確立	●	
	マネージャーとしての最初の90日間	●	
	オンボーディング	●	
	コーチング	●	
	アカウンタビリティ	●	●
	チームの文化	●	
	ハイブリッド／リモートのチームをリードする	●	

マイクロコース		マネージャー	一般社員
自分を導く	心の知能指数	●	
	マインドセットを育む	●	●
	主体性	●	●
	自己認識	●	●
	目標達成		●
	キャリア形成		●
	エネルギー管理	●	●
	レジリエンスとウェルビーイング	●	●
	目標設定		●
	戦略的思考	●	●
	時間管理	●	●
	信頼の確立	●	●



マイクロコース (セルフラーニング)

マイクロコース			マネージャー	一般社員
コミュニケーション	Eメール	読み手の注意を引くように、メッセージを素早く明確に書きます。	●	●
	傾聴	相手の視点を真に理解することで、対話力を高めます。	●	
	他者への説得	効果性の高いコミュニケーション手法を駆使して、周囲への自分の影響力を高めます。	●	●
	プレゼンテーション	聴衆を魅了する形に整えてメッセージを届けます。	●	●
	ライティング	読み手の注意を引くように、素早く明確に書きます。	●	●
	フィードバックの提供	タイムリーで実用的なフィードバックを、人々が前向きに行動できる方法で共有します。	●	●
コラボレーション	対応の難しい社員	部下と難題を解決し、生産的な解決策を見出します。	●	
	コンフリクト・マネジメント	困難な状況のストレスを解消し、関係者全員にとって最善の道を見出します。	●	●
	採用	採用プロセスの各ステップでの意思決定を改善します。	●	●
	マネージングアップと横の繋がり	上司や影響力のあるリーダーとの関係をより良くするために、主体性をもって行動します。	●	●
	難しい対話に対応すること	勇気と思いやりのバランスを取ることで、困難なやり取りからくるストレスを軽減し、より良い結果を得られます。	●	●
	プロジェクト・マネジメント	適切な成果を期限内かつ予算内で完成させるために、プロジェクトの目標と期待値を明確に設定します。	●	●
	ミーティングの運営	人々が参加したくなるような、効率的で効果的な会議を運営します。	●	●
	リモートワーク	物理的に離れていても、生産性と接続性を維持します。		●
	1on1	すべてのチームメンバーと真に優れた会議を実施します。	●	●

マイクロコース			マネージャー	一般社員
勝ち続ける組織（Winning Culture）	ピロギング	チームでインクルーシブな行動を定義し、行動に移します。	●	
	信頼を与える	他の人が彼ら自身のコミットメントを果たすことにに関して、より深く信頼できるようになります。	●	
	心理的安全性	チームメンバーが安心して発言できる場の創出を助け、彼らが自身の最高のアイデアと努力を提供できるようにします。	●	
	適応力の向上	柔軟性を持ち続けることで、不確実な状況をチャンスに変えます。	●	●
	信頼関係の構築	プロフェッショナルな連携を強化し、全員のパフォーマンスと成功の可能性を高めます。	●	●
	信頼の獲得	この一見難しそうなスキルを身につけることで、あなたとあなたのチームは、より良い成果に、より早く達成することができるようになります。	●	
	バイアスを特定する	自分自身や他の人の貢献を制限するような脳が近道をしている可能性があることを見つけ出します。	●	
	イノベーションと創造性	チームを率いて、最も大きな課題に対して、新しくより良い解決策を見出します。	●	
	変化を導く	不確実性の中であっても、自信を持ってチームを導き、あらゆる変化を最大限に活用します。	●	
	バイアスを軽減する	チームメンバー全員が成長しベストを尽くすことができるよう、自分自身のバイアスを特定し対処します。	●	●
	ビジネスとプライベートの線引き	自分やチームのワークフローを調整し、ウェルビーイングを向上させます。	●	

マイクロコース			マネージャー	一般社員
結果を出す	チーム目標の達成	主要な目標を達成するためにチームを導き、やる気を起こさせます。	●	
	チームのモチベーションアップ	チームメンバーが、毎日ワクワクした気持ちでベストを尽くせるよう、チームをエンゲージします。	●	
	ネゴシエーション	自信を持って交渉に臨み、関係者全員が利益を得られるような合意へと導きます。	●	
	ビジョンの設定	チームのために説得力のあるビジョンを作成し、伝える。	●	
	チーム目標の設定	チームがワクワクしながら取り組めるような、チャレンジングで現実的な目標を設定する。	●	

活用事例

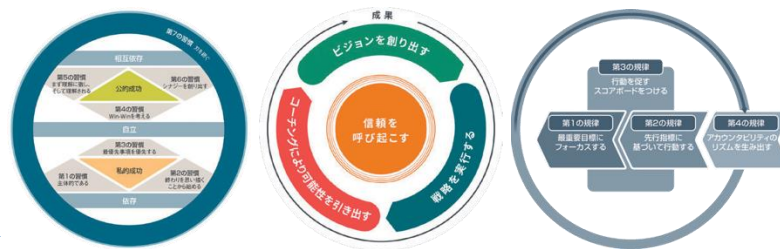
ALL ACCESS PASSを使用して、
Job-To-Be-Done の設定から、
プロセス・ラーニングを設計した企業の
活用事例をご紹介します。

① Job-To-Be-Done の明確化

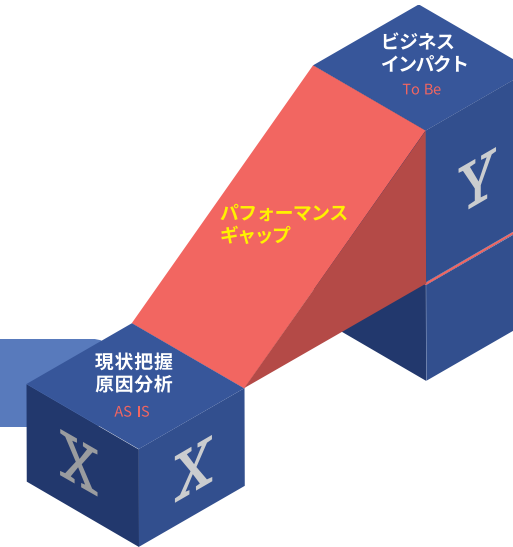
あるべき姿を実現するために何をしたらよいのかがプロコンサルタント
によって明確化されている

② 効果的なコンテンツが トレーニングプロセスとして設計可能

グローバルスタンダードな複数のプログラムを組み合わせ
たトレーニングプロセスを設計可能



コンテンツ + エキスパート + テクノロジー



③ 最新のITを活用した 多様なトレーニング方法の提供

- ・WEB サイトによるセルフラーニング
- ・短時間で学習できるマイクロラーニングコンテンツ
- ・マテリアル類のデータでの提供
- ・社内トレーナー育成のためのセルフラーニングサイトの提供



WEB サイトによるラーニング



短時間で学習できる
マクロラーニングコンテンツ



マテリアル類のデータでの提供



社内トレーナー育成のための
セルフラーニングサイトの提供

はじめに

それぞれの事例をご覧くださいにあたり、弊社がご提供する
プロセスラーニングの構成要素についてご説明いたします。



FCJによるワークセッション

FCJのプロコンサルタントが提供するワークセッションです。クオリティの高いセッションによって効果的なインプットとアウトプットが期待できます。一方、実施スケジュールについての自由度は低くなります。



CFによるワークセッション

CF（社内ファシリテーター）によるワークセッションです。社内関係者が実施することで「話の伝わりやすい」ことがメリットです。またセッションの分割やスケジュール設定の自由度が高くなります。



シナジーセッション

参加者を4-5名のグループに分けて実施する90分程度のセッションです。目的は参加者同士が学びや実践について意見交換することでプロセスへの参加モチベーションを高め、行動を変えていくためのコミットを高めることです。



プロセス・ラーニング

専用のWEBサイトを利用したセルフラーニング。1回30分程度、ワークセッションに参加するための事前課題や参加後の事後課題を実施することで行動の実践を促します。またインプットだけでなく自分の意見をアウトプットさせる機会を組み込むことができます。



グループスタディ

7つの習慣などのプログラムから代表的なコンテンツをオムニバス形式でグループ学習するWEBサイト。リーダーとメンバーがタスク管理以外の対話機会を持つことで相互理解の促進と良質なコミュニケーションが実現し、メンバーのエンゲージメントレベルを向上させます。



アセスメント

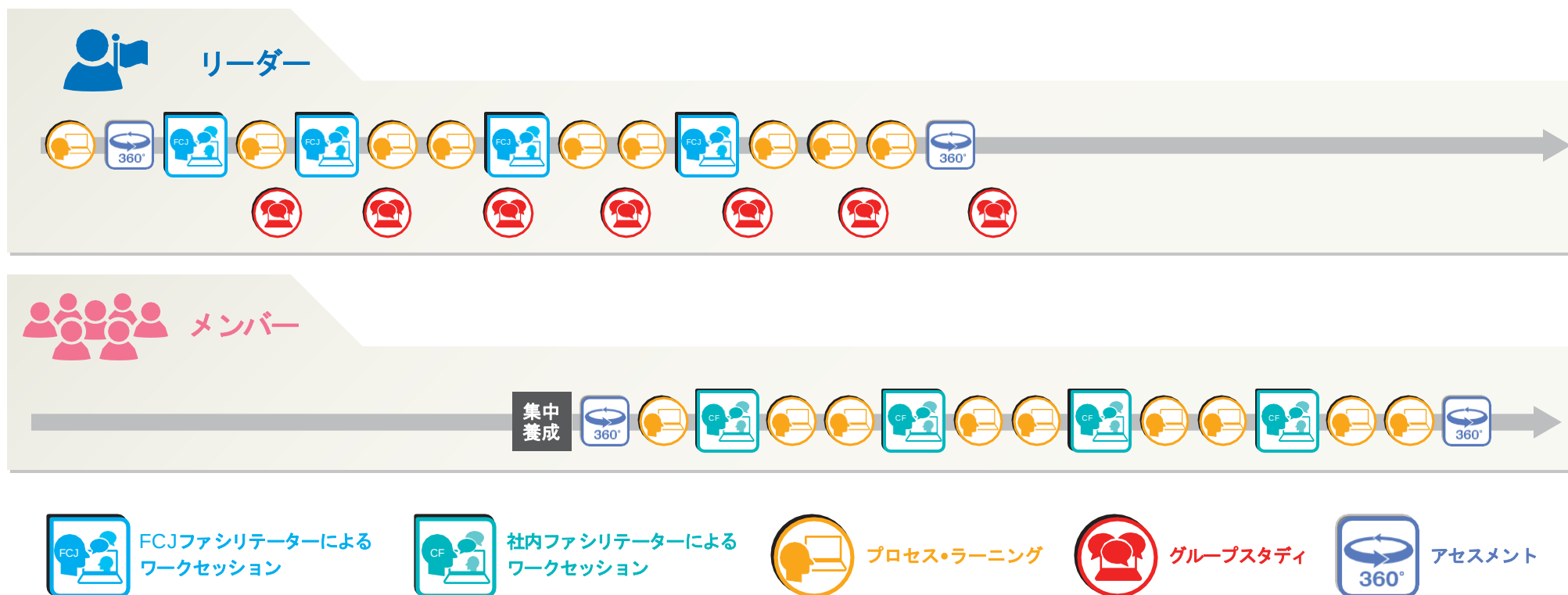
いわゆる360度評価です。自己認知と他者認知の差を自覚することで自分の強みと改善点を明確にします。またプロセスの事前と事後でスコアを比較することでプロセスの効果を確認することができます。

参考事例

1

- 目的対象** : 組織のミッション・ビジョンをメンバーレベルまで浸透させ、勝ち続ける組織カルチャーを醸成する
- Job-To-Be-Done** : リーダー層
- : ①リーダー層が組織のミッション・ビジョンとアライメントのとれた個人のミッションとコントリビューション・ステートメント（自らが組織に対して成すべき貢献を明文化したもの）を作成し、メンバーと共有する。
- : ②メンバー自身も個人のミッションを明確化し、各チームメンバーがミッションの実践を通してシナジーを創り出すチームとなっている

導入コース: 7つの習慣® SIGNATURE EDITION4.0



参考事例

2

- 目的** : 組織が提示している「卓越した組織としてのビジョン」を各チームのリーダーが体現し、卓越した成果を生み出す
- 対象** : 選抜されたリーダー層（各年20名程度、現在3年目）
- Job-To-Be-Done.** : ①.チームが目指す「卓越した状態」を「チームビジョン」として表現し、メンバーと共有・共感できている状態を創り出す
②.チームに信頼の文化を創造し、リーダーがメンバーの隠れた可能性を引き出している状態を創り出す
- 導入コース** : リーダーのための4つの本質的な役割



選抜された
リーダー



FCJファシリテーターによる
ワークセッション



プロセス・ラーニング



シナジーセッション



アセスメント

参考事例

3

- 目的** : 依存的組織カルチャーから主体的カルチャーへの変革部門間障壁をなくし、全社としてのシナジーを創り出す
- 対象** : 管理職層
- Job-To-Be-Done.** : ①理想のリーダー像を明確にし、その理想の実現に向けて自分自身を効果的にマネジメントできるリーダーとなる
②プレーヤーとしてのパラダイムからチームがシナジーを生み出すためのリーダーシップへのパラダイムシフトを促し、メンバーを導くリーダーとなる
- 導入コース** : 7つの習慣® マネージャー



管理職

FCJファシリテーターによる
ワークセッション

プロセス・ラーニング



ジナジーセッション



アセスメント

参考事例

1

の

ALL ACCESS PASS導入後の変化の事例

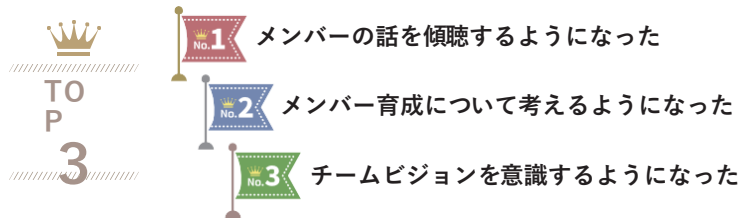
参加者の変化

01.

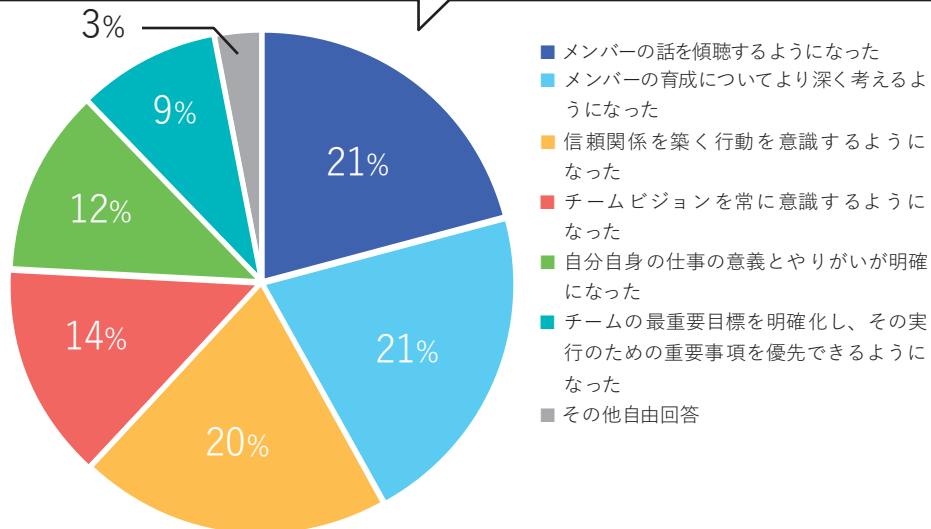
参加者本人が感じている自分の変化

全員が何らかの変化を自覚している（昨年同様）

参加者21名全員が自分自身に何らかの変化があったことを感じている。変化の内容についての延べ回答数は86。



自分自身に起こった変化

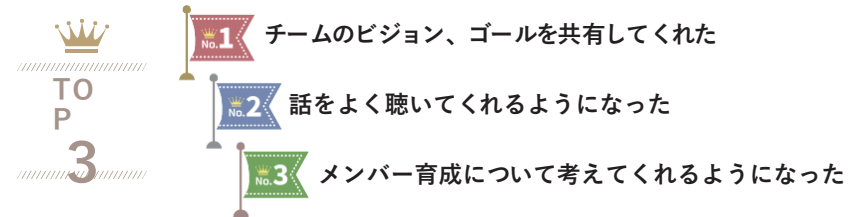


02.

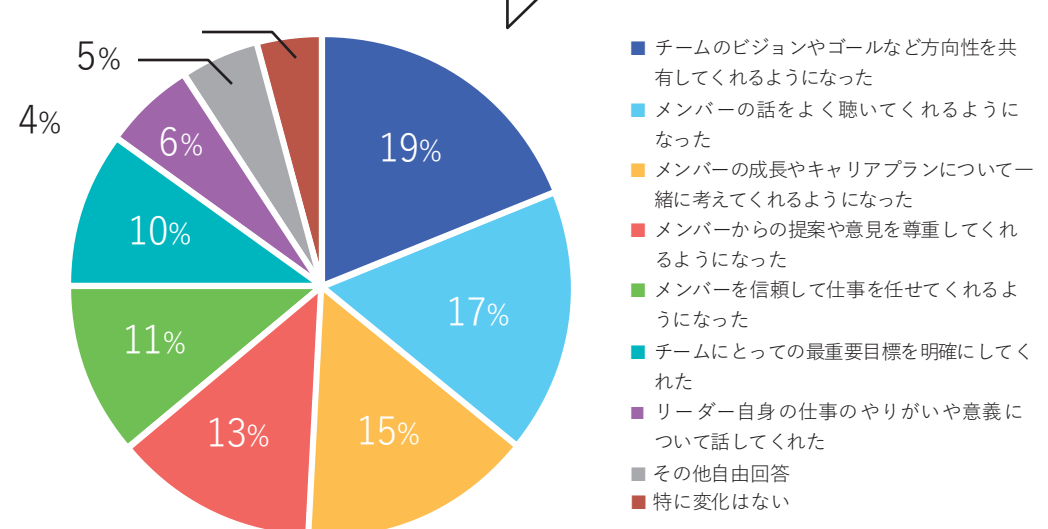
メンバーが感じている参加者の変化

メンバーの97%が参加者（上司）が変化したと感じている（昨年：89%）

回答者51名中96%が上司の変化を感じている。延べ回答数は104。



部下から見た参加者の変化

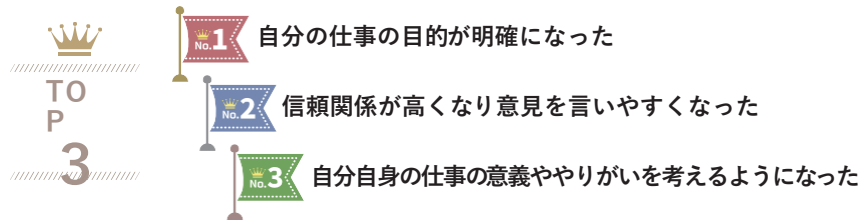


参加者によるメンバー（部下）への影響

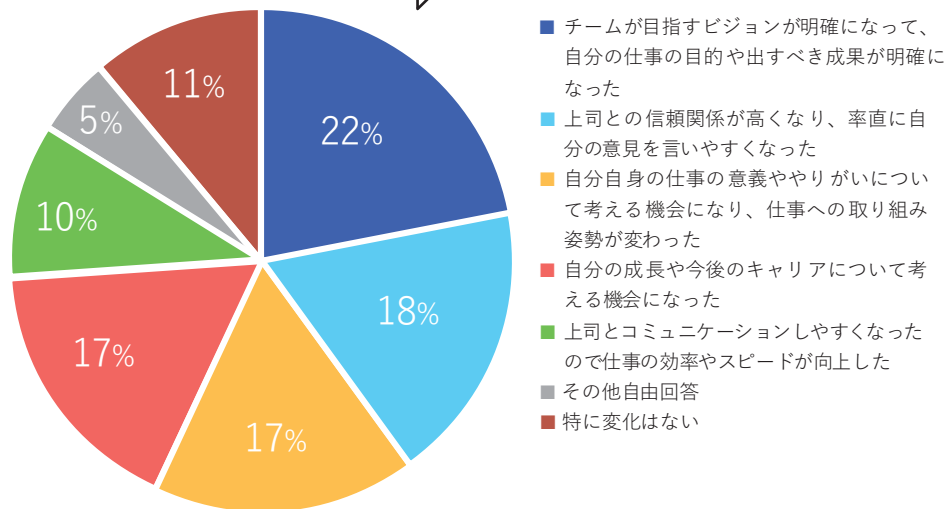
01.

参加者の変化によるメンバーへの影響

メンバーの89%が上司の変化によって
自分自身も変化したと感じている（昨年：90%）



参加者の変化によるメンバーの変化



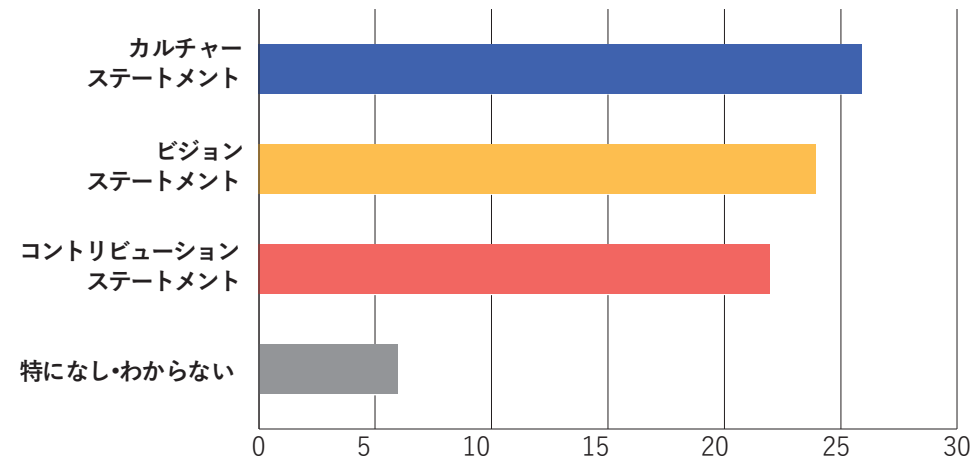
02.

参加者がメンバーに共有した学習プロセスの成果物

約40%～50%のメンバーが参加者が作成した
成果物を共有してくれたと認識している

カルチャーステートメントについては
回答した部下51名中の50%以上が共有されたと回答している。ビ
ジョンステートメントは47%、コントリビューションステートメントは
41%のメンバーが共有されたと回答している

共有されたこと メンバー回答



参加者によるチームへの影響

01.

参加者の変化によるチームへの影響

メンバーの89%が上司の変化によってチームが変化していると感じている（昨年：85%）

TOP
3



ビジョンが明確になった

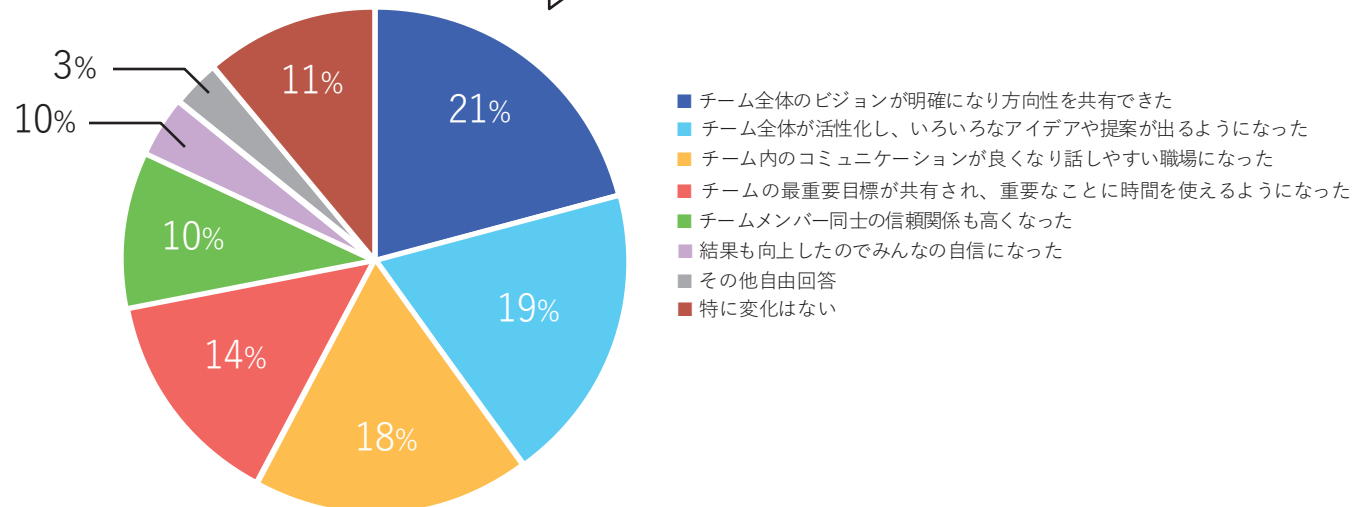


チームの活性度が上がった



コミュニケーションがよかった

参加者の変化によるチームの変化



導入の流れ

各企業様それぞれにおいて人材・組織に関する課題がございます。

フランクリン・コヴェーでは、お客様の課題に合わせた学習プロセスを設計いたします。だからこそ、最初のご面談でのヒアリングにこだわっています。

どんな些細な事でも構いませんので、まずは一度ご相談ください。



お問い合わせ



フランクリン・コヴィー・ジャパン株式会社

▶ <https://www.franklincovey.co.jp/inq/>

