

経営理念の浸透研修

－社長と管理職の「毎日の行動」が、経営理念を実現する－

対象	経営者・管理職・次世代リーダー（1グループ5～6名）	ねらい	- 経営理念が浸透しない原因は「毎日の行動と切り離されていること」だと知る。 - 経営理念は、すでに自分の毎日の仕事の中にあることを、体験から確かめる。 - 行動指針を「できていること・伸びしろ・明日からの一歩」に言語化する。 - 社長と管理職の毎日の行動と仕組みに落とし込み、理念の浸透を継続させる。
ありがちな課題	- 経営理念はあるが、お題目になっていて日々の仕事と結びついていない - 行動指針が掲示物で終わり、日々の判断や評価の物差しになっていない - 人材の定着率が低い、人事評価の納得感が低い。		

時間	項目	内容	講義	演習	概要
10:00	オリエンテーション	研修のねらいと内容・5つのお約束	○		研修の目的とゴールを共有。役職や上下関係をいったん外し、本音で話せる場をつくる5つのお約束を全員で確認する。
10:15	場をつくる － 仮説脳と信頼関係	「これ、何に使う？」ゲーム	○	○	正解のない問いに30秒で仮説を出すゲームと、仕事以外の共通点を3分で3つ探す対話ゲーム。「まず自分の頭で考え、とりあえず言ってみる」姿勢と、理念の“運動”は対話から始まることを体験で理解する。
		プライベートの共通点「3つ」探しゲーム		○	
11:00	経営理念と行動指針の 関係を理解する	なぜ理念は「お題目」で終わるのか	○	○	理念が浸透しない原因を「毎日の行動と切り離されていること」に置いて解説。行動指針（毎日）の積み重ねが、10年超の長期ゴールである経営理念の実現に直結するという時間軸で整理する。
		経営理念（10年超）と行動指針（毎日）の時間軸	○		
11:40	ワーク① 経営理念を自分の言葉にする	6つの問いに、自分の体験を書き出す	○	○	「ありがとうと言われた場面」「言葉にならない願いに気づいた経験」「仕事のこだわり」など6つの問いに自分の体験を記入し、全員で発表。経営理念はすでに毎日の仕事の中にあることを確かめる。
		付箋に転記して貼り出し、1人ずつ発表・共有		○	
お昼休憩	12：30～13：30				
13:30	ワーク② 行動指針セルフチェック	行動指針（5か条）を1条ずつ解説	○		行動指針の5つを選択し、各自の毎日と照らし合わせる。「できていないこと」は責める材料ではなく、組織が強くなる“伸びしろ”だと定義し直したうえで本音を共有し、明日からの小さな一歩を各自が決める。※行動指針は、貴社の行動指針を使用し、6個以上ある場合は、5つに絞って講義を行いますいよ。
		できていること／伸びしろ／明日からの一歩	○	○	
		1人ずつ発表し、相互にフィードバック		○	
15:10	行動指針を仕組みと 連動させる	採用・人事評価・判断基準への活かし方	○		セルフチェックで出た“伸びしろ”を仕組みに接続する方法を学ぶ。あわせて、社長と管理職が日々の会議・1on1・人事評価の場で行動指針をどう語り、判断の物差しとして使うかを設計する。
		採用者の採用方法の活かし方	○	○	
		人事評価の評価方法の活かし方	○	○	
16:20	事例紹介・振り返り	行動として理念が定着している企業の事例	○		経営理念が現場の毎日の行動として定着している企業の事例を紹介し、自社との差を確認する。そのうえで本日の気づきを付箋に書き出し、グループで振り返り・発表を行う。
		グループで本日の内容を振り返り・発表	○	○	
16:50	まとめ	明日からの小さな一歩を宣言する		○	各自が「明日から実際に変える一歩」を全員の前で宣言し、実行状況を振り返る日を決めて、研修後のアクションにつなげる。
17:00	（終了）				